

Este documento ha sido descargado de:  
This document was downloaded from:



**Portal *de* Promoción y Difusión  
Pública *del* Conocimiento  
Académico y Científico**

**<http://nulan.mdp.edu.ar>**

# **El impuesto a las ganancias y su influencia en la gestión de los recursos humanos**

## **Jornadas ADENAG Buenos Aires 2014**

**Docente:**

**Pablo Antonio D'Amore**

**Contador Público – Licenciado en Administración**

**UNMDP**

## Índice

- 1- Resumen
- 2- Introducción
- 3- Contenido
- 4- Un breve análisis impositivo
- 5- Inconvenientes con la gestión operativa y administrativa de la organización
- 6- Efectos
- 7- Reflexión final
- 8- Bibliografía

## Resumen

El presente trabajo trata de describir de que manera los distintos cambios que fue sufriendo el impuesto, mas la distorsión de la moneda y en las escalas salariales, afecta a la curva de estructura salarial, y la gestión de los Recursos Humanos (RRHH).

Los conceptos vertidos en el presente trabajo, surgen de la fusión de los conocimientos como docente graduado de la Universidad de Ciencias Económicas y la experiencia como profesional en el tema.

La opinión pública respecto del impacto del impuesto se esmero generalmente en pensar solo como le afecta al bolsillo del empleado dejando sin un análisis mas profundo del tema, teniendo en cuenta tanto la metodología de calculo (que en si es compleja para la gente que no esta especializada en el tema) como las metodologías de gestión de RRHH.

Básicamente las fuentes de estudio de la Administración de RRHH coinciden que es un sistema dividido en cinco sub-sistemas<sup>1</sup>, Provisión, Aplicación, Mantenimiento, Desarrollo, y Control. El impacto del impuesto a las ganancias de 4ta categoría, afecta netamente en principio a la curva salarial, por lo que se encontraría identificado con las remuneraciones dentro del sub-sistema de mantenimiento.

Cuando se nombra la problemática de los recursos humanos, los distintos autores mencionan comúnmente la falta de motivación, comunicación, facilidades para la capacitación, las emociones personales, que el recurso humano puede ser impredecible, etc.

Mediante el presente trabajo se pretende enumerar y abordar el surgimiento de nuevas problemáticas a razón de las retenciones soportadas por los RRHH.

---

<sup>1</sup> De acuerdo a la clasificación de I. Chiavenato del libro "Administración de los Recursos Humanos" editorial MC Graw-Hill

## **Introducción**

La economía de Argentina se caracterizó por tener ciclos muy marcados. Uno de los cambios recientes más recordados es el del fin de la era de la convertibilidad a fines del año 2001, del cual todavía quedan algunos temas pendientes. Nuestra economía como tantas veces, comenzó a afrontar nuevos desafíos y cambios en algunas variables económicas, entre ellos podemos mencionar: balanza comercial, activos financieros, mercado inmobiliario, etc.

Entre los cambios que surgieron, se encuentra también el deterioro del poder adquisitivo de la moneda, dado el incremento paulatino y general de precios, que conllevó a incrementos salariales, dada la necesidad de mayor cantidad de dinero para cubrir los gastos básicos familiares, y demás efectos que para aquellos que vivimos la década de los '80 en nuestro país no nos son desconocidos.

Dichos incrementos salariales obviamente acompañaron incrementos en las distintos aportes jubilatorios, obra social, sindicales, etc. las cuales restan de manera porcentual y concreta para los empleados de una empresa, afectando la curva salarial.

Dentro de los aportes que el empleado realiza a partir de la deducción de su sueldo bruto y advierte en su recibo de haberes, se encuentra la retención del impuesto a las ganancias, la cual no fue ajena a los incrementos salariales que surgieron en los últimos tiempos.

El motivo principal que pronunció la problemática, que surge en la forma de cálculo de la retención a como pago a cuenta del impuesto a las ganancias y la no actualización de manera integral a la fecha con respecto a las tablas de aplicación para el cálculo.

Es entendible uno de los factores en cierta medida, es que los valores se fueron distorsionando con el paso de los años. Lo que si se hace exigible a la fecha, es una modificación urgente y bien pensada del tema. Si bien hubo modificaciones reglamentarias para el cálculo, siempre fueron de manera parcial.

## **Un breve análisis impositivo**

La Retención por el Impuesto a las Ganancias en relación al personal en relación de dependencia es regulada por el art. 79 de la Ley 20.628 de Impuesto a las Ganancias.

La falta de actualización en la mecánica de cálculo y la no variación de la escala, hace que en virtud del incremento en los salarios exista mayores montos y porcentajes de aplicación sobre la ganancia neta sujeta a impuesto (recordemos que los valores porcentuales son escalonados y que comienzan en un 9% y llegan hasta un 35% de la ganancia neta sujeta a impuesto acumulada). Cabe destacar que además de incrementar los montos soportados, aumentaron también la cantidad de los RRHH sujetos al impuesto.

Los porcentajes de retención que suben fácilmente, provocan una mayor retención soportada por el empleado y esta a su vez, un achatamiento en la curva salarial incremental a partir de determinados niveles de aumento salarial.

La escala de donde surge la aplicación del impuesto proviene del art. 90 de la LIG. Dichos montos se encuentran con moneda de poder adquisitivo (de forma escalonada) desde la década del '90. Para la aplicación en el salario de los trabajadores se regula por medio de la Resolución General N° 2437-08.

Para una mayor comprensión podemos mencionar también, algunas de las variables de cálculo que maneja el impuesto. Entre ellas se encuentran las deducciones que puedan tomarse a favor del empleado para reducir el monto imponible. Dichas deducciones se informan de manera formal al empleador a través del F 572 (ya sea manual o vía informática desde el periodo fiscal 2012<sup>2</sup>, de acuerdo a los casos particulares que nombre la resolución).

Dentro de las mismas tenemos aquellas que:

1- Siguen la suerte de un tope porcentual sobre la ganancia neta acumulada de hasta un 5% de la misma, como por ejemplo:

- donaciones,
- gastos médicos,
- cuota medico asistencial

2- Y otras deducciones que poseen montos fijos en pesos, los cuales fueron establecidos con un poder adquisitivo de la moneda distinto al de ahora, como por ejemplo:

- Seguro de vida: Monto total a computar por año, \$ 996,23<sup>3</sup>,
- Gastos de sepelio: Monto total a computar por año, \$ 996,23,
- Intereses préstamo hipotecario por año: \$ 20.000,00<sup>4</sup>,

Claramente se puede inferir que hay dos impactos distintos de los topes mencionados en el cálculo del impuesto. Por un lado el monto tope porcentual, sigue la suerte de los montos salariales acumulados, a mayor salario, mayor tope. En este caso se ajustaría de alguna manera la deducción a favor del impuesto. Mientras que por otro lado aquellos que fijan una suma fija fueron transformándose en obsoletos. Tenemos el claro ejemplo la cuota de un crédito hipotecario, construcción o vivienda, alcanza en tres o cuatro meses el tope máximo.

Con respecto a las deducciones del art. 23 de la LIG<sup>5</sup>, podemos decir que se fueron actualizando los montos, pero siempre a un ritmo menor del que se incrementaban los salarios. Lo que provoco que cada vez mas gente estuviese por sobre la línea salarial promedio sujeta a la retención del impuesto. Este

---

<sup>2</sup> Según la RG 3418-12

<sup>3</sup> Dicho monto fue instaurado desde el año 1992 mediante la RG 3626

<sup>4</sup> Año 2003 Ley 25.784

<sup>5</sup> Dentro del artículo 23 se mencionan las deducciones por hijos, cónyuge, cargas de familia, deducción especial, y ganancia no imponible, comúnmente cuando se habla del “piso” de impuesto a las ganancias, surge de considerar la ganancia no imponible y la deducción especial..

ultimo conocido por los medios como el “piso del impuesto a las ganancias”, es decir el monto promedio a partir del cual comienza a efectuarse la retención.

Otro inconveniente además del que afecte al salario percibido del trabajador es el que surge sobre la obligación de presentaciones de declaraciones juradas por parte del empleado a la AFIP<sup>6</sup>. Dicha obligación surge de no actualizar los montos brutos que obligan a la misma.

De acuerdo a la legislación vigente, aquellos empleados que superan los \$ 96.000 brutos anuales deben presentar la declaración jurada de Bienes personales (F 762), y en el caso que superen los \$ 144.000 se encuentran obligados a presentar además de la declaración anterior la del impuesto a las ganancias (F 711).

Más allá de los datos técnicos impositivos mencionados, todo este esquema provoca que cada vez más empleados empiecen a sumergirse en un tema hasta ahora desconocido para ellos. Razón por la cual comenzaron de a poco a informarse y a tratar con un lenguaje desconocido en muchos casos. Pero todo tiene un límite, en la mayoría de los casos deben acudir a la ayuda de un profesional en ciencias económicas para el tema, con el objeto de evacuar dudas y efectuar las presentaciones de declaraciones juradas, ya que exceden el conocimiento común de la gente. Todo esto obviamente incurre en un costo adicional a asumir por los mismos.

Ya mencionamos las obligaciones fiscales que deben cumplir los RRHH con respecto del impuesto. Por otro lado el empleador también debe cumplir con obligaciones de presentar la declaración jurada y sobre los montos retenidos y a depositar de los empleados a la AFIP.

En algunos casos las modificaciones a realizar por el agente de retención fueron efectuadas los últimos días del mes y de aplicación inmediata<sup>7</sup>, lo que provoca que los inconvenientes no puedan ser solucionados a tiempo en empresas con gran cantidad de empleados y se demore en algunos casos la presentación de la declaración jurada correspondiente, por falta de incorporación al sistema de liquidación de haberes de los cambios reglados en el impuesto. Lo que genera multas intereses y demás en contra del empleador que actúa como agente de retención.

### **Inconvenientes con la gestión operativa y administrativa de la organización**

Teniendo en cuenta la gestión y el funcionamiento de la organización como un elemento vivo, con personas que interactúan dentro de la misma, el presente tema también genero problemas de gestión llegando a alterar el clima organizacional.

---

<sup>6</sup> De acuerdo al art. 12 de la RG 2437-08.

<sup>7</sup> Como por ejemplo la RG 3418-12 con fecha de publicación 21 de Diciembre de 2012, la RG 3525-13 con fecha de publicación 29 de agosto de 2013.

Entre otros efectos, el incremento tributario afecto notoriamente a los rangos jerárquicos empresariales privados, entes públicos y demás. Dentro de la administración pública, claramente poseer un cargo jerárquico provoca una mayor responsabilidad. El salario percibido, en algunos casos tenía escasa diferencia con el de un subordinado que percibe antigüedad en el cargo o algún adicional, con obviamente menor responsabilidad en la toma de decisiones. Dicha situación provoca, en algunos casos desinterés por obtener un ascenso que implique mayores responsabilidades, sin un aumento significativo de salario.

La falta de comprensión del tema de manera inmediata provoca interferencia entre los empleados de la misma empresa.

En algunos casos los malos entendidos surgen al tratar de comprender el porque del monto de retención o simplemente pensar que a la persona de liquidación de sueldos realiza mal el calculo de la retención y le es indiferente el monto a percibir por el empleado, luego de descontarle ganancias.

Se pueden distinguir dos instancias que pueden surgir por el tema. Una primera instancia, donde hay enojo por parte del empleado al ver que le descuentan algo que no comprende pero le afecta en su salario.

En una segunda instancia, dichos malos entendidos pueden generar cartas o notas de reclamo a las autoridades del departamento de liquidación de haberes o a la gerencia de la empresa, para lo cual pasa a ser algo mas que un mero reclamo informal. Dicha situación obliga a generar una respuesta formal del mismo tenor a razón, ya que puede desembocar en un litigio de índole legal por parte del empleado, aunque recaiga en que se estuvo trabajando bien por parte de la empresa que liquida el impuesto.

Como puede entenderse, la situación anterior provocaría una demora administrativa interna mayor dentro de la empresa a razón de la formalidad alcanzada.

Por otro lado hay casos que estos reclamos administrativos sobre la retención soportada, provocan discusiones entre las personas de los distintos departamentos, con la que realiza la liquidación del impuesto (generalmente el departamento mismo de liquidación de haberes) generando una situación incomoda entre los empleados e interfiriendo en el clima laboral, por pensar que al liquidador le es indiferente el salario percibido por los empleados.

También considerando la otra parte, es decir, la persona que hace la liquidación, puede tornarse una molestia los reclamos efectuados por emanar de una obligación legal ajena a la voluntad de los empleados del sector y sentirse molesto por explicar algo que esta por encima de sus facultades.

Otro inconveniente que generan los cambios en la normativa, son los costos que tiene la empresa al cambiar de sistema informático. Las empresas de servicio de software prestan sus servicios de mantenimientos del sistema de manera normal o excepcional. En el caso de los servicios excepcionales se

cobran generalmente como accesorios a la contratación original de mantenimiento. Por lo tanto cada cambio reglamentario en el calculo de la retención, ajeno al pack informático original adquirido por la empresa, son cobrados como especies de “extras” a la contratación principal.

Con respecto a la operatoria de la empresa surge otro inconveniente, que fue el de la realización de horas extras por parte de los empleados. Como ya es de público conocimiento, el empleado tributa sobre las horas extras percibidas de acuerdo al art. 201 de la Ley de Contrato de Trabajo. Por lo tanto a mayor cantidad de horas extras laboradas implica una mayor retención, teniendo en cuenta que los salarios acumulados van tributando a un mayor porcentaje de retención.

Los empleados tomaron conocimiento que las horas extras laboradas a partir de un determinado monto, provocan retenciones cercanas al monto máximo del 35% de la escala, mas el resto de los descuentos, hace que el incremental de horas extras laboradas, quede disminuido considerablemente provocando un achatamiento de la curva salarial. Por lo tanto los empleados ante la opción de realizar trabajo extra, comenzaron a evaluar, por ejemplo, la relación costo – beneficio de trabajar horas extras un domingo o pasarlo con su familia provocando problemas en la gestión operativa de la empresa ante una necesidad de demanda.

Entre otros temas aparece podemos considerar al sindicato como representante de los asalariados. El sindicato dentro de las pujas sindicales por cuestiones salariales, se agrego el tema de la retención por impuesto a las ganancias, en los distintos paros y manifestaciones que se realizaron. Aunque las mismas no dieron un resultado favorable inmediato, los sindicatos utilizaron el tema como una herramienta más, para destacar su labor de lucha.

## **Efectos**

Para cerrar la idea del presente trabajo podemos enumerar efectos del impuesto a las ganancias que recaen tanto para el empleado como para el empleador.

Dentro de los efectos sobre los RRHH consistirían en:

- **Disminución en el sueldo percibido.** El empleado ve disminuido su remuneración neta debido a valor descontado por el impuesto en el recibo de sueldo.
- **Falta de conocimiento del cálculo:** En este aspecto produce una desconfianza sobre la bondad del monto retenido de sus haberes.
- **Obligaciones fiscales con AFIP – DGI:** A razón de las necesidades de presentar declaraciones juradas al ente, tanto del Impuesto a las ganancias como de bienes personales.
- **Desinterés por ascender dentro de la empresa.** El empleado en algunos casos, no estaría dispuesto a ascender a cargos de jerarquía dado que el salario neto luego de la deducción puede no dista demasiado de su cargo con menor responsabilidad.



Con respecto del administrador / empleador, pueden apreciarse otros efectos:

- **Achatamiento de la curva salarial.** La gestión de RRHH capta que mayores incrementos salariales y sus costos, producen menos beneficio en el sueldo neto de los empleados.
- **Operatoria de la empresa.** En algunos casos los empleados evitan realizar una cantidad determinada de horas extras, dado que a determinados niveles salariales, se reduce el efecto esfuerzo-retribución.
- **Inconvenientes administrativos.** Cada cambio en la aplicación del impuesto, implica una serie de modificaciones en el sistema de liquidaciones de haberes de de la empresa, lo que hace incurrir en demoras y genera un costo de oportunidad.
- **Inconvenientes fiscales:** A razón de las obligaciones fiscales que debe cumplir el ente, que en algunos casos complica la presentación en tiempo y forma. Siendo
- **Mayores costos:** dado que la implementación de las reformas en empresas de mayor tamaño, en algunos casos implica un mayor costo por los servicios informáticos.
- **Inconveniente en las relaciones laborales.** Este tipo de inconveniente surge de la propia relación de los empleados con la propia gente que liquida el impuesto dentro del departamento de liquidaciones de haberes.

### **Reflexión final**

A razón de todo lo expuesto y como conclusión del tema podemos entender que la retención del impuesto, genera inconvenientes más allá de un mero titular político o periodístico, respecto al impacto sobre el salario del trabajador.

Se pueden destacar como surgen distintos “costos ocultos” por cada decisión tomada a la luz respecto al impuesto, ya que las mismas fueron tomadas de manera parcial, coexistiendo con el resto de parámetros de calculo, que permanecieron inmóviles a través de los años.

Para la resolución de la presente problemática debería realizarse un análisis profundo y mas equitativo del tema, repensando de manera integra el modo de cálculo de la retención por el impuesto a las ganancias de cuarta categoría en este aspecto y los similares, como jubilados y pensionados, para realizarlo de manera mas justa y sólida, evitando que sea un escollo administrativo y de gestión para la empresa.

### **Bibliografía**

Chiavenato Idalberto - Administración de recursos humanos Ed. mc graw hill 2007

N. Orozco y M. Scoppetta – Administración y Liquidación de Sueldos y Jornales Aspectos Laborales, Provisionales e Impositivos

Ley 20.628 Ley de Impuesto a las Ganancias

Resolución General AFIP-DGI nro. 2437- 2008

Resolución General AFIP-DGI nro. 3418- 2012  
Resolución General AFIP-DGI nro. 3525- 2013