



Paritarias 2013: las encrucijadas de un movimiento obrero a la ofensiva

Síntesis

- Las negociaciones salariales este año plantean mayores dificultades que las existentes un año atrás. Entre los principales factores se encuentran la persistencia de altos niveles de inflación y el intento de las empresas y el Estado de fijar un tope cercano al 20% de incremento salarial.
- La inflación del año 2012 fue de aproximadamente el 25%, y todo indica que este año se mantendrá en niveles similares. Por ello, un incremento salarial “de bolsillo” inferior a dicho porcentual significará una reducción del salario en términos reales.
- La regulación estatal del sistema de asignaciones familiares y del impuesto a las ganancias (4ª categoría) influye negativamente sobre el “ingreso de bolsillo” de los trabajadores. De no producirse cambios en dicha reglamentación, el aumento real de los ingresos de los trabajadores será inferior al que se pacte en las negociaciones salariales.
 - En el caso de los trabajadores de ingresos medios – altos y altos, la falta de modificación del mínimo no imponible y de los tramos de la escala del impuesto a las ganancias puede significar una reducción de entre 2 y 5 puntos porcentuales sobre el resultado de la negociación salarial (un aumento del 25% sobre la escala salarial se transforma en un aumento de entre el 20% y el 23% según el monto del salario y las cargas familiares).
 - En el caso de los trabajadores de ingresos medios – bajos y bajos, la actual regulación del sistema de asignaciones familiares puede licuar totalmente el aumento obtenido en la negociación salarial. Si dicha regulación no se modifica, por ejemplo, un trabajador con tres hijos que actualmente percibe un salario de \$ 4.000 y que recibe un aumento del 25% en su salario, finalmente tendrá un incremento de sólo el 15% en su ingreso de bolsillo.
 - El sistema de asignaciones familiares, con las reformas implementadas en los últimos años, ha sido llevado prácticamente al desquicio. En este informe se describe la situación de un trabajador que si en esta ronda de negociación recibe un aumento salarial del 25%, sin que se produzcan modificaciones en las escalas del sistema de asignaciones familiares, finalmente tendrá una reducción del 10% en su ingreso de bolsillo.
- En las últimas semanas se instaló la posibilidad de que el Gobierno Nacional ofrezca a las organizaciones sindicales la modificación de la reglamentación

del sistema de asignaciones familiares y del impuesto a las ganancias a cambio de que se moderen los reclamos salariales, ubicándose en torno al 20% nominal. Aceptar esta negociación implica hacerles el juego a las empresas, quienes recibirán los beneficios de pagar salarios más bajos sin costo alguno, ya que será el Estado el que soportaría, con recursos públicos, una porción variable de dichos aumentos.

- Además, este tipo de negociación podría afectar mucho más a los trabajadores de menores salarios, cuyo “ingreso de bolsillo” está más ligado al sistema de asignaciones familiares que al impuesto a las ganancias (los trabajadores que perciben un ingreso inferior al mínimo no imponible representan el 75% de los trabajadores registrados). En este caso, aceptar un aumento salarial del 20%, por más que se ofrezca a cambio un incremento del 40% en las asignaciones familiares, para un trabajador con tres hijos, significará un aumento “de bolsillo” de no más del 23%.
- Esta ronda de negociación salarial se plantea en un marco donde la situación de los trabajadores se encuentra lejos de ser satisfactoria. Luego de diez años de crecimiento ininterrumpido, donde prácticamente se duplicó el producto bruto interno, el salario real de los trabajadores se encuentra en el mismo nivel del año 2001, todavía el 35% de los trabajadores no está registrado, y el promedio de ingresos de los ocupados apenas supera los \$ 3.700 mensuales. Ello a pesar de que las empresas han tenido, a lo largo de la última década, ganancias muy superiores a las que obtuvieron durante la década de los '90.
- Por su parte, el salario mínimo, vital y móvil ha quedado totalmente desactualizado, y no puede sostenerse seriamente que con \$ 2.875 mensuales (a partir de febrero de 2013) un trabajador pueda garantizar su “alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento”, tal como surge del artículo 116 de la ley de contrato de trabajo.
- A su vez, el Estado Nacional sigue incumpliendo con su obligación de calcular la canasta básica que sirva de base para la determinación del salario mínimo de los trabajadores. De acuerdo a los datos de la Junta Interna de ATE – INDEC, dicha canasta, a diciembre de 2012, ascendía a la suma de \$ 6.997 mensuales para una familia de dos adultos y dos chicos.
- Finalmente, es necesario reiterar que el aumento del salario real debe estar sustentado en una reducción de las ganancias empresariales, y no en una disminución de los recursos fiscales del Estado, sin perjuicio de que sigue resultando inaceptable mantener las exenciones al impuesto a las ganancias que benefician a los sectores más concentrados del capital.

1. Introducción

El año 2013 posiblemente enfrente al movimiento obrero a la ronda de negociación salarial más difícil de la última década. La ofensiva de las empresas y del Estado para poner límite a la recuperación del salario de los trabajadores se ha hecho cada vez más explícita, y se ha cristalizado en el intento de fijar un tope del 20% a los incrementos salariales. Este aumento se encuentra muy por debajo de la inflación del año 2012, y a la luz de los recientes aumentos de precios en los servicios públicos (principalmente en el transporte) y del fracaso de los planes de contención de precios del gobierno, es fácil arriesgar que este año la inflación no se ubicará por debajo del 25% anual, tal como se ha venido registrando desde el año 2010.

La negociación salarial de este año también estará condicionada por dos decisiones que el Gobierno Nacional adoptó el año 2012. Por un lado, los cambios en el sistema de asignaciones familiares, que afectan a los trabajadores registrados de ingresos bajos y medios – bajos (entre \$ 3.000 y \$ 6.000); por el otro, la falta de actualización del mínimo no imponible y los tramos del impuesto las ganancias, que afecta a los trabajadores de ingresos medios – altos y altos (con ingresos superiores a \$ 6.000).

La situación salarial de los trabajadores dista de ser holgada. De acuerdo a la información oficial disponible, el promedio de las remuneraciones netas de los trabajadores registrados asciende a \$ 5.796 mensuales, y el ingreso promedio mensual de los ocupados (donde se incluyen los trabajadores no registrados y los cuentapropistas) se ubica en \$ 3.707 mensuales.

A su vez, el salario mínimo vital y móvil ha quedado totalmente desactualizado, y es imposible sostener que con \$ 2.875 mensuales (a partir de febrero de 2013) un trabajador pueda hacer frente a los gastos que le demanda “alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión”, tal como surge del artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Paralelamente, el Estado Nacional continúa incumpliendo con su obligación de determinar la canasta básica a partir de la cual debería determinarse dicho salario mínimo. En tal sentido, de acuerdo a datos de la Junta Interna de ATE – INDEC, el valor de dicha canasta, al mes de diciembre de 2012, ascendía a \$ 6.997 mensuales para un grupo familiar compuesto por dos adultos y dos chicos¹.

En este marco, las herramientas de negociación salarial no pueden dissociarse de la pérdida de dinamismo del mercado de trabajo, en un año donde se estancó el proceso de creación de empleo, y donde creció la cantidad de trabajadores no registrados hasta ubicarse por encima del 35%. Por el contrario, las ganancias empresariales

¹ Dicha canasta comprende los requerimientos de un grupo familiar conformado por dos adultos mayores de 35 años con dos hijos varones de 6 y 9 años, que habita en la Ciudad de Buenos Aires, e incluye los siguientes bienes y servicios: alimentos, alquileres, expensas, gas, electricidad, agua, transporte público, comunicaciones, servicios para la educación, textos y materiales escolares, artículos de limpieza, servicios de esparcimiento, bienes y servicios para el cuidado personal, indumentaria, salud y bienes durables para el equipamiento y mantenimiento de la vivienda.

continúan ubicándose en niveles muy elevados, tal como ha sido la regla durante las últimas décadas.

2. Campana de largada: las paritarias 2013 ya están instaladas

Durante los últimos días de diciembre y los primeros de enero ya se han instalado dos negociaciones que, al igual que los años anteriores, son las primeras en renovar sus acuerdos salariales: aceiteros y bancarios. No existe aquí ninguna novedad, ya que el acuerdo salarial de bancarios venció el pasado 31 de diciembre, y el de aceiteros lo hará el próximo 31 de enero. En ambos casos los reclamos sindicales se han situado en torno al 25% anual, y las cámaras empresariales se han plantado en porcentajes en línea con el tope del 20%.

El resultado de estas negociaciones será muy importante para el resto de las paritarias, pero en ningún modo podrá considerarse como definitorio. En efecto, **no existe ningún impedimento legal para que cada organización demande el incremento salarial que estime justo y necesario, y ello dependerá de la propia relación de fuerzas que pueda construirse en cada sector, actividad o empresa.**

En este marco existen algunos factores que no deberían estar fuera de las discusiones paritarias. En particular, en las últimas semanas se comenzó a instalar la idea de que el Gobierno Nacional ofrecería modificar sustancialmente la reglamentación del sistema de asignaciones familiares y del impuesto a las ganancias sobre el salario de los trabajadores (4ª categoría) a cambio de que las organizaciones sindicales negocien un incremento salarial menor para el conjunto de la escala de la actividad.

Como veremos a continuación, aceptar este tipo de negociación significa hacerles el juego a las empresas, quienes de esta manera podrán disminuir el salario real de los trabajadores, contando con la ayuda del Estado, quien colaboraría en la negociación con un aporte proveniente de un mayor costo fiscal.

Negociar un incremento salarial moderado a cambio de una modificación en el impuesto a las ganancias es hacerles el juego a las empresas, quienes de esta manera recibirán los beneficios de pagar salarios más bajos sin costo alguno, ya que será el Estado quien aporte una parte importante de los recursos.

Además, este tipo de negociación afectará a los trabajadores de menores ingresos, quienes recibirán un aumento salarial que estará muy por debajo de los niveles de inflación. Estos trabajadores, que perciben un ingreso inferior al mínimo no imponible, representan el 75% de los trabajadores registrados.

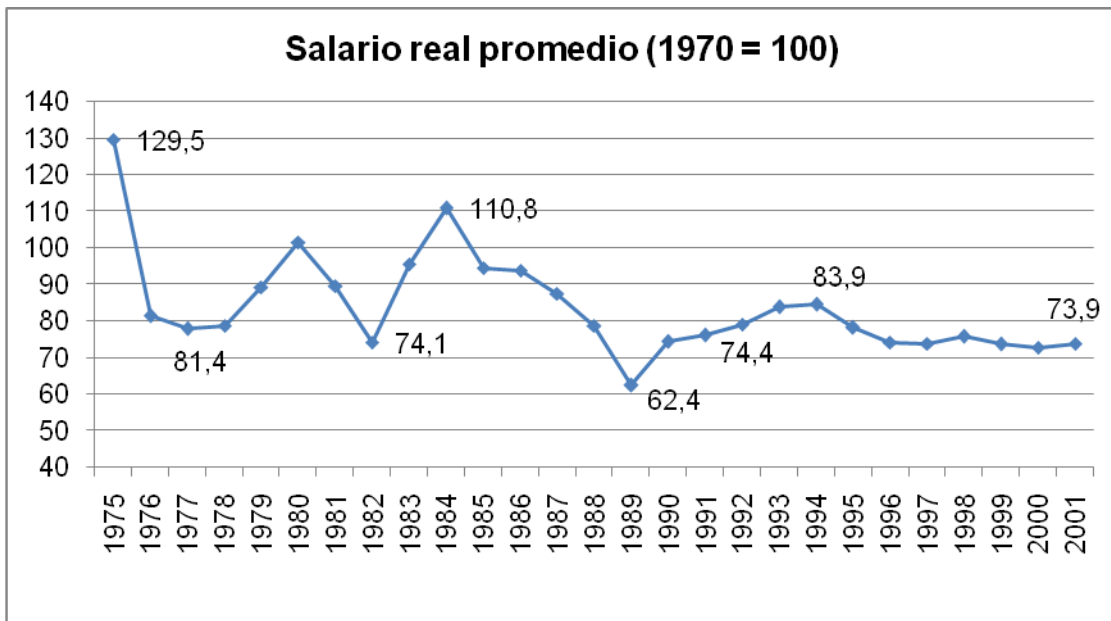
Incorporar las discusiones sobre el impuesto a las ganancias y el sistema de asignaciones familiares en las negociaciones salariales es caer en una trampa. Los responsables de garantizar los salarios de los trabajadores son los empleadores, y es con ellos con quien debe discutirse la escala salarial correspondiente. En este sentido, el piso de negociación salarial debería ser un incremento “de bolsillo” equivalente a la inflación pasada (en torno al 25%), a lo que debería agregarse un incremento que permita recuperar en términos reales el salarios de los trabajadores. Si por efecto de este incremento nominal el trabajador se viera afectado por cambios en el régimen de asignaciones familiares o por el impuesto a las ganancias, será necesario incorporar en los acuerdos salariales mecanismos compensatorios para que sean los empleadores quienes carguen que dichos mayores costos.

El piso de la negociación salarial debería ser un incremento “de bolsillo” equivalente a la inflación pasada (en torno al 25%), con más un aumento porcentual que permita incrementar el salario en términos reales. Si por efecto de este incremento nominal el trabajador se viera afectado por cambios en el régimen de asignaciones familiares o por el impuesto a las ganancias, será necesario incorporar en los acuerdos salariales mecanismos compensatorios para que sea el empleador quien cargue que dichos mayores costos. Es importante empezar a negociar “aumentos salariales de bolsillo”. De poco sirve un hipotético aumento salarial en la escala del 25% que luego se transforma en un 20% “de bolsillo”.

Nuevamente, es necesario reiterar que **las empresas tienen amplio margen para hacer frente a nuestras demandas salariales**. Como veremos posteriormente, **el salario real de los trabajadores todavía se encuentra en niveles bajos en términos históricos, y a lo largo de la última década las empresas han obtenido ganancias muy superiores a las que recibieron, por ejemplo, durante los años '90**. Como consecuencia de ello, no es posible alegar que los aumentos salariales tengan efectos inflacionarios, ya que ellos deben ser producto de una reducción de las ganancias patronales.

3. La situación actual: bajos salarios y altas ganancias

Si miramos la evolución en el largo plazo, podemos observar que **entre 1975 y 2001 el salario real de los trabajadores se redujo en un 43%**. Ello puede apreciarse en el siguiente gráfico:

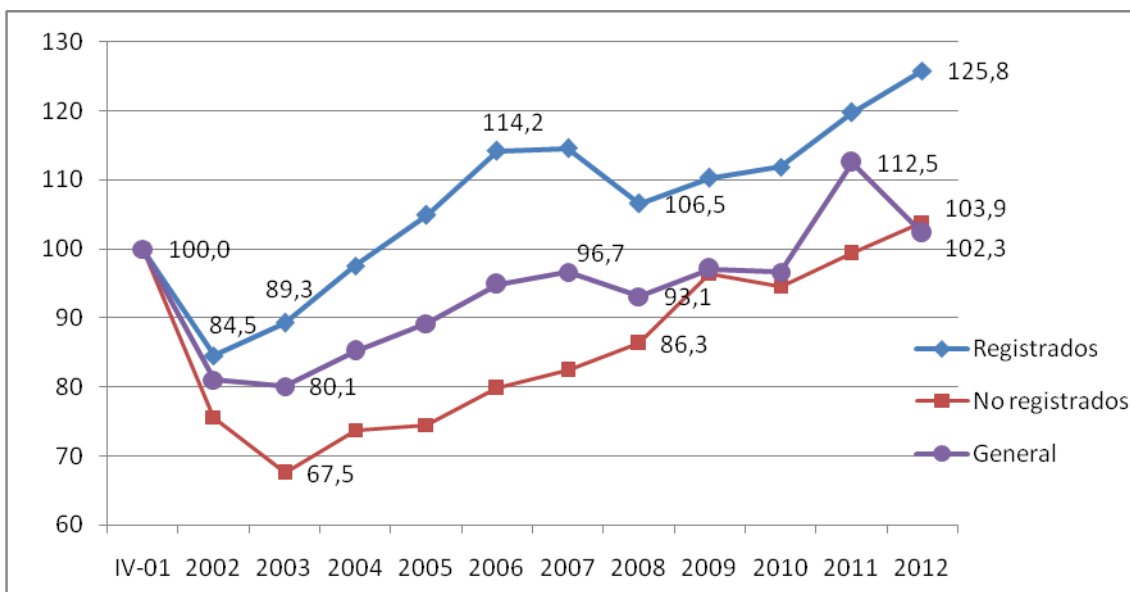


Fuente: Graña, J. M. y D. Kennedy (2008), "Salario real, costo laboral y productividad. Argentina 1947-2006. Análisis de la información y metodología de estimación", Documento de Trabajo Nº 12, CEPED, Buenos Aires, noviembre.

En el año 2002 esta caída se profundizó aún más, y sólo comenzó a recuperarse, desde sus mínimos históricos, a partir del año 2003. Sin embargo, en el año 2012 el salario del conjunto de los trabajadores (públicos, privados, registrados y no registrados) se encuentra prácticamente en los mismos niveles del 2001 (es un 2,3% superior). Es decir, que si se exceptúa la última década, el salario de los trabajadores se encuentra en sus mínimos históricos. Ello es así a pesar de que el producto bruto interno fue, en el año 2011, más de un 80% superior al del año 2001.

En la actualidad el salario real de los trabajadores se encuentra prácticamente en los mismos niveles del año 2001. Ello a pesar de que el producto bruto interno se incrementó en más de un 80% desde entonces. Como consecuencia de ello, los trabajadores producimos casi el doble que una década atrás, y sin embargo los empleadores nos pagan prácticamente el mismo salario en términos reales.

Evolución del salario real 2001 – 2012 (IV trimestre 2001 = 100)²



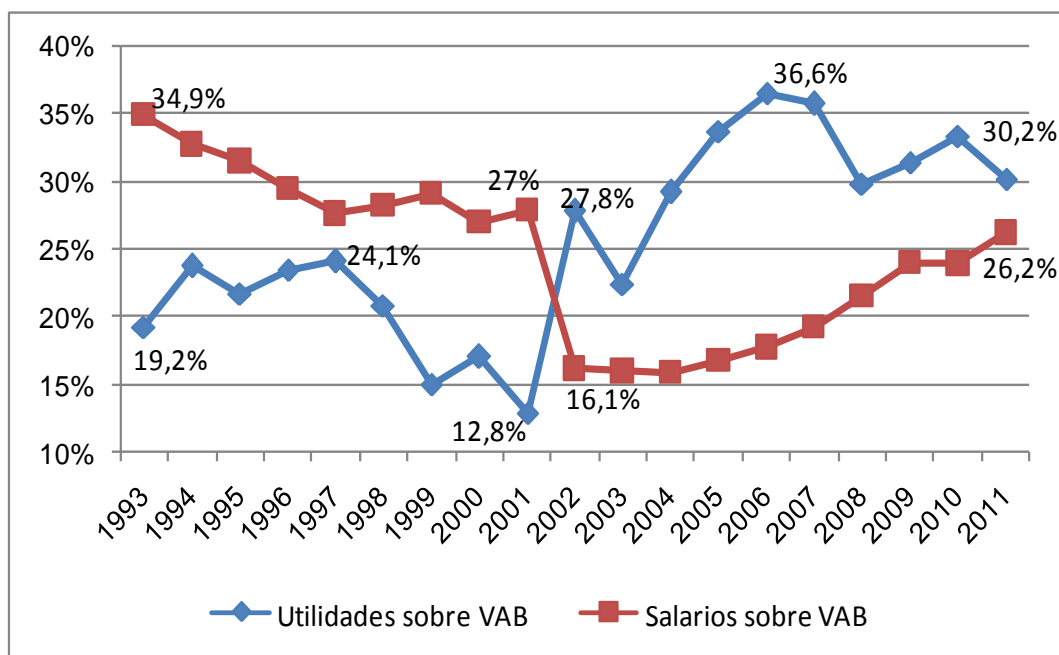
Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC y el IPC de las Direcciones de Estadísticas Provinciales

Para observarlo en términos absolutos, **el promedio de las remuneraciones netas de los trabajadores registrados es de \$ 5.796 mensuales al tercer trimestre de 2012, mientras que si se considera el promedio del ingreso del conjunto de los ocupados (donde también se consideran los asalariados no registrados, los cuentapropistas y los patrones), el promedio mensual asciende \$ 3.707.**

La situación crítica en materia salarial contrasta con el nivel de las ganancias patronales durante la última década, al menos en lo que refiere a las empresas más grandes del país. En efecto, **si se consideran las 500 empresas más grandes, es decir, la cúpula empresarial, las ganancias percibidas durante la última década se encuentran muy por encima del promedio de la década de los '90.** En efecto, entre los años 2002 y 2011 las utilidades representaron en promedio el 30% del valor agregado bruto, mientras que los salarios de los trabajadores representaron en promedio el 20%. Estas proporciones resultan inversas a las existentes durante los años '90. Por cierto que ello no implica que los trabajadores estuvieran en una mejor situación durante aquella década, sino que el crecimiento de las ganancias patronales ha sido sustancialmente mayor al del salario de los trabajadores.

² En el gráfico puede apreciarse un comportamiento diferencial del salario según el sector y tipo de contratación de cada trabajador. En efecto, entre los años 2001 y 2012 el salario de los trabajadores del sector privado registrados experimentaron un crecimiento del 25,8%, mientras que los no registrados tan solo crecieron un 3,9% en idéntico período. Sin embargo, el incremento general fue aún inferior, alcanzando al 2,3%. Esto último se debió a una caída del 37,7% en el salario de los trabajadores del sector público. Esta caída compensa en gran medida, en la evolución del índice general, al crecimiento que experimentaron las remuneraciones de los trabajadores registrados del sector privado.

Evolución de la participación de las utilidades y el salario en el valor bruto agregado de las 500 grandes empresas (1993 – 2011)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Grandes Empresas (INDEC)

A pesar de la recuperación experimentada durante la última década, el salario real de los trabajadores todavía se encuentra en niveles muy bajos en términos históricos, mientras que las ganancias empresariales son muy superiores a las existentes durante la década de los '90. Los incrementos salariales, en términos reales, no tienen efectos inflacionarios, ya que deben ser a costa de una reducción de dichos márgenes de ganancias.

4. Asignaciones familiares e impuesto a las ganancias

En el año 2012 el Gobierno Nacional adoptó dos medidas que impactaron negativamente sobre el salario de bolsillo de los trabajadores. Por un lado, reformuló el sistema de asignaciones familiares, modificando los topes a partir de los cuales dichas asignaciones se cobran en forma parcial o dejan de percibirse, y en particular, dejando de considerar el ingreso individual para pasar a considerar el ingreso del grupo familiar. De esta manera, muchos trabajadores vieron reducido en forma absoluta el monto de la asignación, ya que, por ejemplo, un grupo familiar con ingresos superiores a los \$ 6.000 mensuales sólo recibe \$ 90 de asignación por hijo, mientras que hasta entonces podía estar percibiendo la suma de \$ 204 mensuales.

Esta situación fue tan absurda que el propio titular de la ANSES salió públicamente a anunciar que sería corregida a la brevedad. Sin embargo, dicha corrección nunca

llegó, y el sistema de asignaciones familiares lentamente va transformándose en una política de transferencia de ingresos para los hogares pobres. De seguir por este camino, los trabajadores convencionales, más temprano que tarde, estarán en su totalidad por fuera del sistema de asignaciones familiares, o percibirán montos que, inflación mediante, serán irrisorios.

Esta política afecta particularmente a los trabajadores registrados que se encuentran en la base de la pirámide salarial, para quienes las asignaciones familiares representan una proporción importante de su ingreso familiar. A su vez, también afecta gravemente a los trabajadores del sector público provincial y municipal, que se encuentran por fuera del sistema nacional y que, en una gran cantidad de cosas, perciben montos inferiores a los vigentes a nivel nacional.

Por otra parte, en caso de no modificarse los montos y escalas que actualmente regulan el cobro de las asignaciones familiares, el porcentaje de incremento salarial negociado en las paritarias se verá sustancialmente reducido para los trabajadores de menores ingresos. En el siguiente cuadro puede observarse el impacto de esta situación ante un aumento nominal del 25% en los salarios. Como vemos, la reducción en el monto de la asignación por hijo como consecuencia pasar a un nuevo tramo de la escala, genera una reducción sustancial en el porcentaje de aumento.

Impacto de un aumento del 25% en el salario de un trabajador casado con tres hijos sin modificación en el sistema de asignaciones familiares

Salario actual	Asignación por hijo	Nuevo salario	Asignación por hijo	% real de aumento
4.000	750	5.000	480	15,4
5.000	480	6.250	270	19,0

Esta situación tampoco se solucionará si, como ha trascendido en las últimas semanas, el Gobierno Nacional modifica los montos y topes del sistema de asignaciones familiares a cambio de que las organizaciones sindicales moderen sus reclamos salariales y acepten el tope del 20%.

En ese caso, aun un incremento del 40% en montos y topes no compensaría, en el bolsillo de los trabajadores, lo que estos dejarían de percibir como consecuencia de negociar una escala salarial más baja (20%). Y para peor, en este caso el aumento sería a costa de un mayor esfuerzo estatal con recursos públicos, y sin ningún esfuerzo de parte de los empleadores.

Impacto de un aumento del 20% en el salario de un trabajador casado con tres hijos y un 40% de aumento en monto y topes de asignaciones familiares

Salario actual	Asignación por hijo	Nuevo salario	Asignación por hijo	% real de aumento
4.000	750	4.800	1.050	23,2%
5.000	480	6.000	672	21,8%
6.500	270	7.800	378	20,8%

En el caso del sistema de asignaciones familiares, cabe destacar que durante los últimos años el Gobierno Nacional sólo actualizó en línea con la evolución de la inflación el monto de la asignación por hijo que perciben los trabajadores del tramo más bajo de ingresos. Por el contrario, el monto a percibir por los trabajadores que se encuentran en los siguientes tramos de la escala, así como los límites de cada tramo, fueron actualizados por porcentajes menores, o directamente permanecieron sin modificaciones.

Esta situación puede llevar a casos absurdos, donde un incremento salarial del 25% sobre el salario actual puede provocar que un trabajador tenga una reducción en su “salario de bolsillo”. Por cierto que se trata de un caso atípico, pero el solo hecho que sea posible habla a las claras del desquicio a que ha sido llevado el sistema de asignaciones familiares por los cambios en la reglamentación de montos y topes. Veamos un caso hipotético, pero que podría encontrarse en la práctica:

- Un trabajador que tiene 5 hijos y vive en las provincias de Santa Cruz, Tierra del Fuego o en los departamentos del norte de Jujuy o Salta, percibe en la actualidad un salario de \$ 4.900 mensuales.
- Este trabajador recibe una asignación por cada hijo de \$ 635 mensuales, por lo que su ingreso de bolsillo es de \$ 8.075 (\$ 4.900 de salario más \$ 635 por cada hijo).
- Luego del aumento del 25%, su salario pasa a ser de \$ 6.125 mensuales.
- Sin embargo, al ubicarse en un nuevo tramo de la escala de asignaciones familiares, pasa a percibir \$ 357 por hijo. De esta manera, su nuevo “ingreso de bolsillo” pasa a ser de \$ 7.910 (\$ 6.125 de salario más \$ 357 por cada hijo).
- Aunque resulte absurdo, un aumento salarial del 25% se ha transformado, en este caso, en una reducción de casi el 10% en el “ingreso de bolsillo”.

Por otra parte, en el año 2012 el Gobierno Nacional no aumentó el mínimo no imponible de la cuarta categoría del impuesto a las ganancias, por lo que este tributo afecta los salarios mensuales superiores a \$ 5.782 en el caso de los trabajadores sin cargas de familia, y superiores a \$ 7.998 para los trabajadores casados con dos hijos. La falta de actualización del mínimo no imponible en los años 2009 y 2012, y su actualización por debajo de los niveles de inflación en los años restantes, ha provocado que una gran cantidad de trabajadores haya comenzado a pagar este tributo, aún a pesar de que su salario se ha mantenido sin variaciones en términos

reales. En efecto, en el año 2007 solo el 9% de los trabajadores registrados estuviera comprendido en este impuesto, mientras que en la actualidad esta magnitud creció hasta el 25% del total³.

En cuanto al impuesto a las ganancias, la situación es más grave aún, ya que las parciales actualizaciones de los últimos años solo han alcanzado, en forma insuficiente, al mínimo no imponible, mientras que se han mantenido sin variación las escalas a partir de las cuales se pasa a tributar un porcentaje superior. De esta manera, para aquellos trabajadores que ya se encuentran pagando el impuesto a las ganancias, todo aumento salarial se encuentra sujeto a tasas de imposición crecientes. Esta situación provoca que, si no existen mecanismos de compensación, el porcentaje de incremento salarial percibido por estos trabajadores sea sustancialmente inferior al negociado para la escala salarial.

A continuación brindamos algunos ejemplos de cuál sería el “porcentaje de incremento real” en distintas situaciones posibles, si no se actualizan el mínimo no imponible y los tramos del impuesto a las ganancias. Para ello, hemos considerado como salario inicial la remuneración neta previa a la deducción del impuesto a las ganancias que actualmente percibe un trabajador, y sobre dicha remuneración hemos aplicado un aumento salarial del 25%, que equivale a mantener el valor real de la remuneración actual. Como puede apreciarse, dependiendo del monto salarial y de las cargas de familia, el porcentaje real de incremento varía entre el 19% y el 23%, es decir, implica una caída real del salario de los trabajadores.

Impacto de un aumento nominal del 25% en el salario de un trabajador soltero sin cargas de familia, sin modificación en el impuesto a las ganancias

Salario actual	Imp ganancias (mensual)	Nuevo salario	Imp ganancias (mensual)	% real de aumento
5.500	0	6.875	114	22,9
8.000	306	10.000	762	20,1
10.000	762	12.500	1.422	19,9
15.000	2.188	18.750	3.500	19,0

Impacto de un aumento nominal del 25% en el salario de un trabajador casado con dos hijos, sin modificación en el impuesto a las ganancias

Salario actual	Imp ganancias (mensual)	Nuevo salario	Imp ganancias (mensual)	% real de aumento
7.500	0	9.375	154	22,9
10.500	368	13.125	992	19,7
13.200	1.012	16.500	1.966	19,2
16.500	1.966	14.534	3.381	18,6

³ Ver al respecto Ruiz, Juan Pablo (2012). “El salario no es ganancia”. ISEPCi y el CIPPES. Córdoba.

Aun así, condicionar el porcentaje de negociación salarial en las paritarias de este año a una modificación en la reglamentación de estos mecanismos de redistribución de ingresos puede llevar a resignar reivindicaciones salariales, que beneficiarán a las patronales, a cambio de una mejora que solo alcanzará a una parte de los trabajadores (recordemos que actualmente el 75% de los trabajadores no paga el impuesto a las ganancias) y que además será abonada por el Estado Nacional con los recursos públicos.

Tampoco es una solución aceptable postergar la demanda para que los trabajadores convencionales no estén afectados por el pago del impuesto a las ganancias. En dicho caso, es importante recuperar la noción de “salario de bolsillo” como eje de las negociaciones salariales. En tal sentido, deben ser las empresas las que afronten el impacto de dicho impuesto sobre el salario de los trabajadores.