

[...] pactan en la vida diaria de los trabajadores. Por un lado, el Régimen de Regulación de Activos (o "blanqueo") las modificaciones del Impuesto a los Bienes Personales y el Impuesto a las Ganancias, solo para mencionar algunas.

Desde La Libertad Avanza justificaron la baja del mínimo no imponible en la necesidad de ingresos para sostener el déficit fiscal en cero , que lleva ya un semestre.

Cuáles son los sectores que darán mejores aumentos de sueldo este año y en cuántas empresas se implementarán políticas por el Impuesto a las Ganancias Con la aprobación de la Ley de Bases que impulsó el oficialismo, volvió al escenario político ese viejo amigo de los ejecutivos y empleados agremiados con altos ingresos, el Impuesto a las Ganancias

Desde La Libertad Avanza justificaron la baja del mínimo no imponible en la necesidad de ingresos para sostener el déficit fiscal en cero , que lleva ya un semestre.

Este cambio no fue bien recibido por el sector gremial, pero tampoco por los empleados fuera de convenio que en caso de sobrepasar los mínimos estipulados, volverán a ver mermados sus salarios.

En ocasiones anteriores las grandes empresas, las que tienen políticas de compensaciones y beneficios bien desarrolladas, implementaron algún tipo de medidas que permitían aminorar el impacto de este impuesto sobre sus empleados con mejores salarios, para mantenerse competitivas. ¿Lo volverán a hacer?

Sueldos y Ganancias

Son muchos los aspectos del paquete fiscal aprobado en el Congreso recientemente que impactan en la vida diaria de los trabajadores. Por un lado, el Régimen de Regulación de Activos (o "blanqueo") las modificaciones del Impuesto a los Bienes Personales y el Impuesto a las Ganancias, solo para mencionar algunas.

Desde la consultora Grant Thornton simplificaron este último punto resumiendo: "Se reemplaza el actual impuesto cedular sobre los mayores ingresos por el Impuesto a los Ingresos Personales. Se eliminan las exenciones aplicables a horas extras, bonos por productividad y salario anual complementario y la deducción de viáticos y gastos de movilidad".

Es decir, no son buenas las noticias para quienes acumulan altos ingresos a partir de bonos, horas extras y otros plus que se registran en el recibo de sueldo. Por eso los beneficios no contributivos pasan a tener una vez más un atractivo superior.

Otro punto importante es que los importes a pagar y mínimos que determinan la inclusión se ajustarán semestralmente a partir del 2025, año mediante la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) oficial del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). No obstante, en septiembre próximo se practicará una actualización excepcional, contemplando la variación del IPC entre junio y agosto de este año.

Mientras tanto, ¿harán algo las grandes compañías para asistir a los empleados de altos ingresos en este cambio? Todo parece indicar que no están en condiciones de hacerlo.

WTW Argentina dio a conocer esta semana su 5ta edición de Encuesta de Incrementos Salariales del año. En la misma se precisó que al menos hasta el momento del relevamiento, que fue entre el 14 y el 27 de junio, el 70% no estaba pensando en tomar ninguna acción respecto de la baja del mínimo no imponible de Ganancias, un 29% está analizando posibilidades y el otro 1% aplicará el famoso "grossing up" de salarios.

Respecto a lo que ocurrirá con los directores de estas empresas, las cosas cambian pero no tanto: un 11% planea aplicar el "grossing up", el 24% está viendo qué hacer pero otro 65% tenía resuelto no aplicar medidas.

La tendencia de que las compañías no apliquen ninguna medida se mantiene . Ahora con la Ley de Bases aprobada, lo consultaremos nuevamente para saber si hay algún cambio en esta tendencia", dijo Marcela Angeli Directora de Work & Rewards de WTW.

Si vale la pena mencionar que en el plano gremial, la Confederación General del Trabajo (CGT) si actuó en consecuencia e incluyó este reclamo en la lista de pedidos que realizó en su última reunión en la Secretaría de Trabajo, que tuvo lugar esta semana. Según trascendió en los medios, lo que solicitó fue la suba de los montos mínimos que activan el pago del impuesto.

En la actualidad, esos mínimos quedaron establecidos en \$1.800.000 de salario bruto mensual para asalariados solteros y \$2.300.000 para los casados con dos hijos. Trabajadores autónomos pagan a partir de \$1.159.138,125 si son solteros, y de los \$1.646.415,375 si son casados con dos hijos.

Sueldos 2025

Por lo demás, la encuesta de WTW confirmó lo que ya venían anunciando otros informes del mercado: al desacelerar la inflación, las compañías recortaron los aumentos de sueldo que tenían previstos para este año.

"Hace un poco más de un mes en promedio las empresas planeaban otorgar a lo largo del año ajustes por 190%, y ahora lapauta ya es del 170%" , mencionó Angeli. "Hay algunos sectores que aún los mantienen un poco más altos y otros ya los bajaron bastante, pero entendemos que a medida que pasen los meses todo se igualará, tal como suele suceder todos los años," añadió.

Para este cálculo, en promedio las empresas estiman que la inflación anual será de 173% , con las predicciones extremas en 146% y 196%. Vale la pena mencionar que el Relevamiento de Expectativas del Mercado (REM) que dio a conocer el Banco Central en junio -del cual participaron 26 consultoras y centros de investigación locales e internacionales y 12 entidades financieras de Argentina- indica que se estima ya un 138% anual de la suba de precios y tarifas para 2024.

Si vale la pena destacar que, a diferencia de lo que mostraron otros estudios sobre salarios relevados en la misma época, las compañías en las que toma el pulso WTW -todas grandes empresas nacionales y filiales de multinacionales- si creen que la inflación del 2025 podría estar en dos dígitos y no tres. En promedio, para 2025 estiman un 71% de inflación y aumentos salariales en esa misma línea.

En ese marco, las grandes compañías llevaban otorgado ya en el acumulado entre enero y mayo un 80% de aumento de sueldo entregado en promedio

Tenían aprobados a la fecha de cierre de la encuesta un 171% de aumento incluyendo el "catch up" por 2023 que se otorgó en los primeros meses del año. El percentil 25 tiene el OK para dar 145% en el año y el 75 puede llegar hasta 192%.

Sobre esa base, un 18% confirmó que ya redujo el presupuesto salarial para 2024 por la baja en la inflación, otro 14% tiene la intención de reducirlo. Un 48% colocó el presupuesto bajo análisis y un 20% no planea modificaciones

Según el análisis de WTW, los rubros que más bajaron el presupuesto anual de salarios fuera de convenio fueron:

Construcción,

Hierro, aluminio, minero y metalurgia,

Servicios

Comunicaciones / Entretenimientos (TV, Periódicos, Revistas).

"De todos modos, nuevamente, hay que resaltar que al final del camino en general esto se hace homogéneo entre todos los sectores de actividad", insistió la directiva de WTW.

"Con esta reducción en el presupuesto, que podrá continuar en algunos puntos en la medida que la inflación se mantenga en porcentajes similares a los dos últimos meses, también se ve como las empresas planean dar algunos incrementos salariales en menos oportunidades de lo que tenían previsto a inicios del año. Ahora ya es muy marcado que los mismos ser darán entre 4 y 6 oportunidades a lo largo del 2024. Y ya de 7% de las empresas que tenían previsto otorgar ajustes de manera mensual bajó al 4%", cerró Angeli.