



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo

I Trimestre 2013

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina

Abril 2013

1

Conflictividad laboral

- 1.1 Conflictividad laboral: crecimiento de los conflictos vinculados a las paritarias
- 1.2 Aumentos de los conflictos provinciales en el sector público y por rama de actividad en el sector privado
- 1.3 Crecimiento de los conflictos en la Patagonia y en la región Pampeana
- 1.4 Predominio de los reclamos por condiciones de trabajo salariales y no salariales
- 1.5 Crecimiento de los conflictos de sindicatos de primer grado y seccionales
- 1.6 Paros y acciones comunicacionales como medidas de lucha predominantes

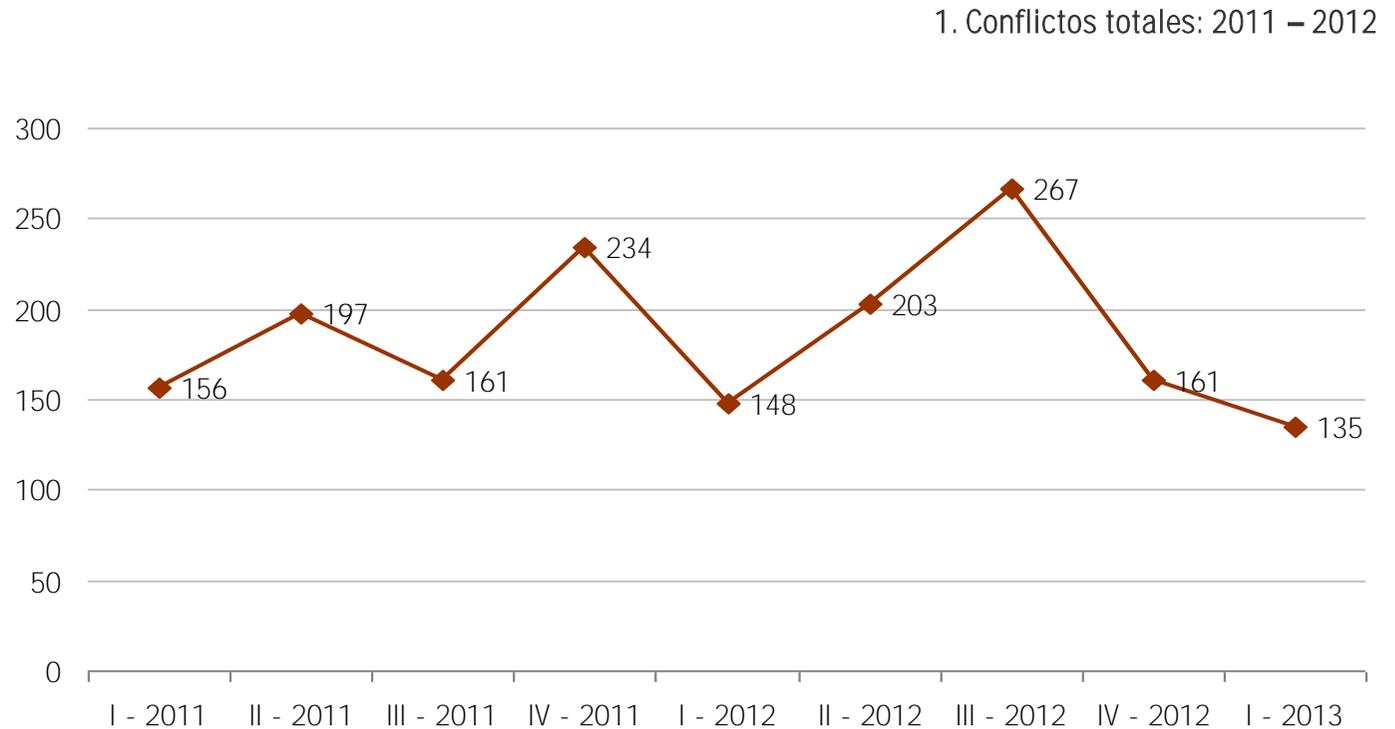
1.1 Conflictividad laboral: cae la cantidad de conflictos, pero aumenta su intensidad

Durante el primer trimestre de 2013 se relevaron 137 conflictos, de los cuales 135 corresponden al sector formal y 2 al informal.

Habitualmente los primeros trimestres de cada año son los que registran la menor cantidad de conflictos laborales. Sin embargo, puede destacarse que en el primer trimestre de 2013 se registra el menor valor de la serie en los últimos dos años.

Esta caída en la cantidad de conflictos puede deberse a distintas causas.

En primer lugar, a un cambio cualitativo en la conflictividad laboral, ya que este año se registra una disminución de los conflictos del sector privado, que en parte es compensado por un aumento en el sector público



Al respecto, cabe destacar que la menor cantidad de conflictos totales se da a la par de un aumento de su intensidad, es decir, que se prolongan en el tiempo y que comprenden a una mayor cantidad de trabajadores (entre ellos los conflictos de los trabajadores de la educación y de la salud).

Esta situación también podría explicar un menor registro de la conflictividad en las fuentes utilizadas, por cuanto los conflictos de menor intensidad suelen quedar relegados en los medios de comunicación frente a otros de mayor visibilidad e impacto público.

1.2 Aumentos de los conflictos provinciales en el sector público y por rama de actividad en el sector privado

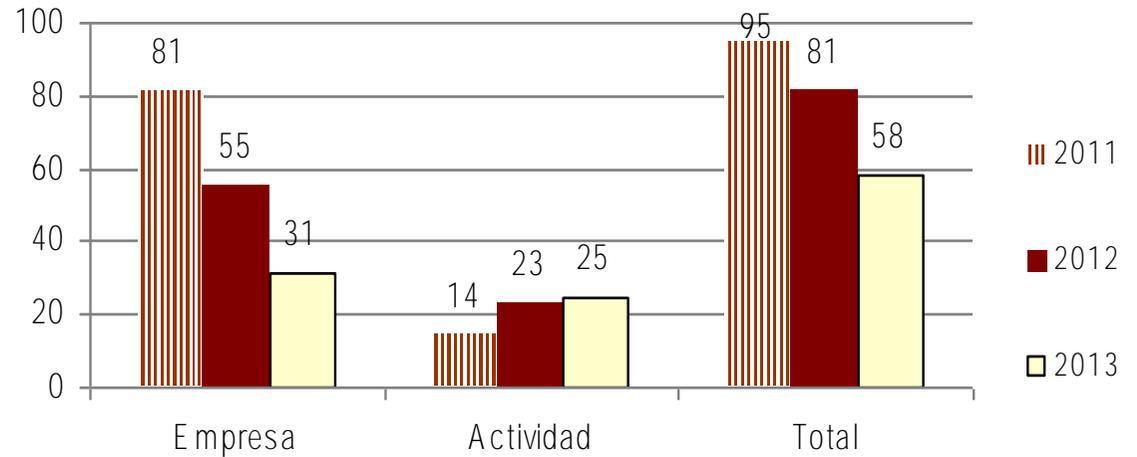
De total de los conflictos del sector formal, 74 (55%) involucraron a trabajadores del sector público, 58 (43%) al sector privado y 3 (2%) a trabajadores de ambos sectores.

En el sector privado la mayor cantidad de conflictos se presenta a nivel de empresa (el 53% de los casos). Sin embargo, se detecta un crecimiento de los conflictos de actividad en línea con la tendencia observada durante el 2012. Así, en el primer trimestre, el 43% de los casos (25) ocurren a nivel de actividad.

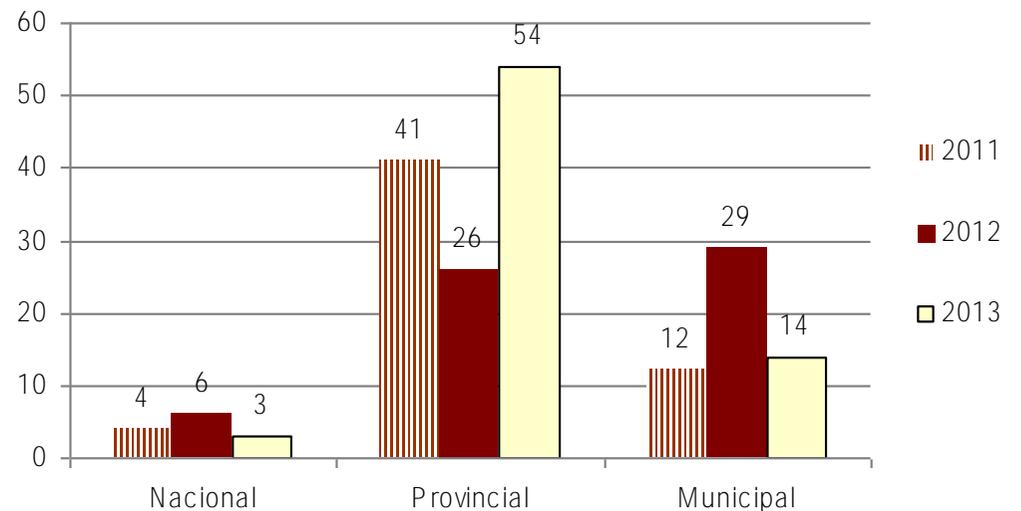
Nuevamente, el crecimiento de los conflictos de actividad debe vincularse a las dificultades observadas en la negociación salarial, que mayoritariamente se realiza por rama de actividad. En este trimestre deben destacarse los conflictos de trabajadores aceiteros y bancarios.

En el sector público, se verificó un crecimiento del 12% con respecto al año anterior. En este caso, el principal impulso vino dado por los conflictos a nivel provincial.

2. Sector Privado (primer trimestre)

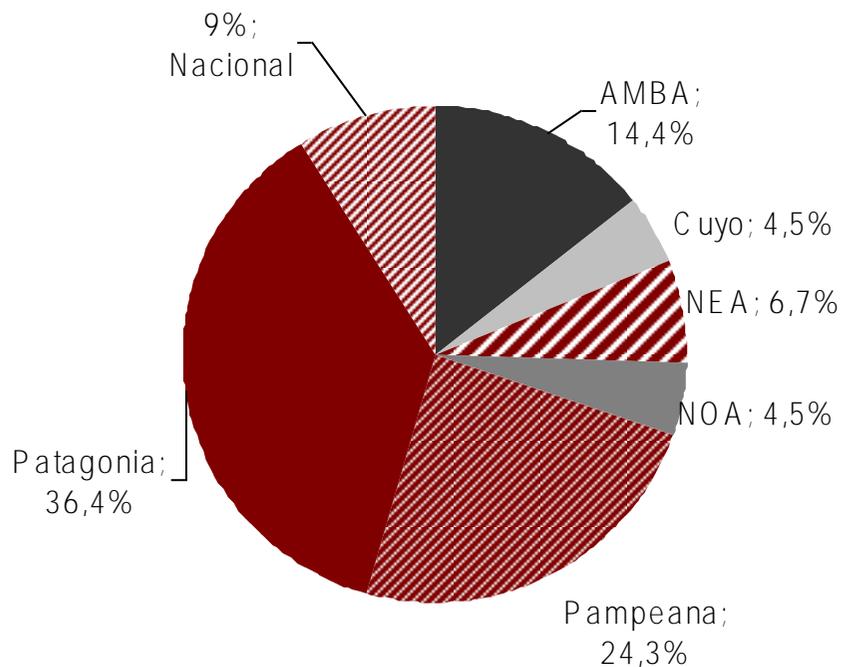


3. Sector Público (primer trimestre)



1.3 Crecimiento de los conflictos en la Patagonia y en la región Pampeana

4. Distribución geográfica de los conflictos laborales



En primer trimestre del año 2013 la región que registró mayor cantidad de conflictos fue la Patagonia (36% del total). Si bien ello es consistente con la distribución geográfica de los últimos años, no deja de ser llamativo, por cuanto la cantidad de trabajadores es mucho menor en comparación con las restantes regiones.

Asimismo, dicha conflictividad no solo se vincula a sectores como el petrolero o la construcción, donde se han registrado algunos de los conflictos de mayor intensidad, sino principalmente al sector público, y en particular a los trabajadores dependientes de los gobiernos provinciales y municipales.

En segundo lugar se encuentran los conflictos en la región pampeana (24% del total), en este caso se verifica una mayor presencia de los

conflictos del sector público que explican el 60% de los casos principalmente debido a las acciones llevadas adelante por docentes y trabajadores de la salud.

Al respecto, cabe aclarar que debido a la regionalización de los conflictos, aquellos que se desarrollan en todo el espectro provincial de Buenos Aires aunque tengan su epicentro en La Plata son cargados como parte de la región Pampeana.

1.4 Multiplicidad de causas en los conflictos laborales

Habitualmente un conflicto tiene más de una causa, por lo que la cantidad de causas relevadas es mayor que la cantidad de conflictos.

Al analizar la totalidad de los conflictos laborales en el primer trimestre de 2013 se observa que en el 46% de los mismos existió algún tipo de reivindicación sobre las condiciones de trabajo no salariales (jornada, tipos de contratación, tercerizaciones, seguridad e higiene). En un segundo lugar se encuentran las reivindicaciones económicas (paritarias por aumentos salariales, adicionales, etc) presentes en el 42% de los conflictos.

Por su parte, las causas de situación de crisis (despidos masivos, quiebras, suspensiones, deudas salariales, etc.), y representación (prácticas antisindicales de los empleadores, conflictos de encuadramiento, etc) estuvieron presentes en el 30% de los conflictos.

Esto expresa que en éste trimestre los conflictos llevados adelante por los trabajadores incluyeron una multiplicidad de causas o motivos.

Al distinguir entre los sectores público y privado, en el primer caso se verifica una mayor presencia de los conflictos por reivindicaciones económicas, mientras que en el sector privado existe una mayor participación de los reclamos por condiciones de trabajo.

Asimismo, en el sector privado cabe destacar que se verifica una regularidad muy importante al relacionar motivos y ámbito de los reclamos. Si bien en ambos conflictos lo predominante son las condiciones de trabajo, los conflictos por actividad se vinculan a reivindicaciones salariales, mientras que los conflictos por empresa se originan, principalmente, en situaciones de crisis.

5. Motivos de la conflictividad en 2012 (total de causas y participación en el total de conflictos)

Motivos/Causas	Total	% sobre el total de conflictos
Económicas	55	42%
Crisis	41	31%
Condiciones de trabajo	61	46%
Representación	39	30%
Otros	34	26%

1.5 Crecimiento de los conflictos llevados adelante por sindicatos de base y las seccionales

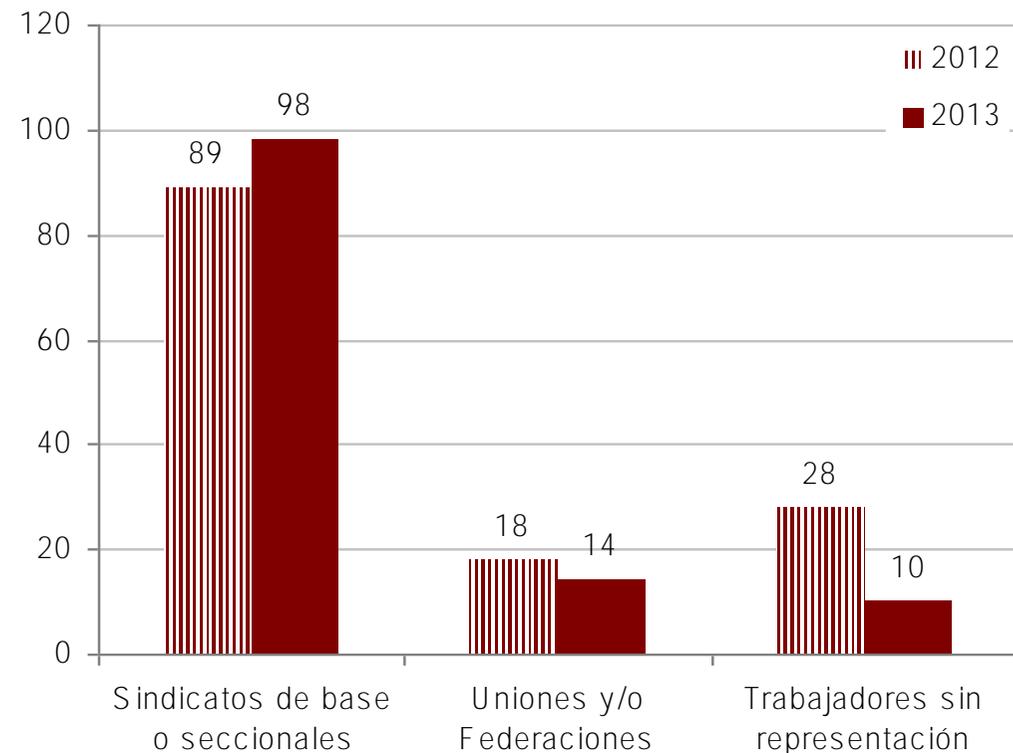
La conflictividad laboral continúa siendo impulsada por los sindicatos de base o seccionales locales, que explican el 67% de los conflictos en el primer trimestre de 2012 y el 74% en 2013.

Por el contrario, aquellos conflictos motorizados por trabajadores sin representación formal disminuyeron su participación en el total de los casos. Estas tendencias son más pronunciadas en el sector privado, donde los conflictos impulsados por los sindicatos de base o seccionales pasaron de representar el 66% del total en el primer trimestre de 2012 al 76% en el 2013, mientras que los conflictos de los trabajadores sin representación pasaron del 22% al 5%.

En particular, estos conflictos se originan principalmente por el reclamo de condiciones de trabajo salariales y no salariales.

Por otra parte, cabe agregar que en los conflictos llevados adelante por sindicatos de base o seccionales en el sector privado se registra una participación muy importante de conflictos por situaciones de crisis (despidos, suspensiones, etc.)

6. Sujetos de los conflictos laborales (primer trimestre)



1.6 Paros y acciones comunicacionales como acciones predominantes

8. Modalidades de la acción colectiva (primer trimestre 2013)

Los conflictos laborales relevados en este informe son aquellos que expresan algún nivel de exteriorización, independientemente de la intensidad de la medida que adopten colectivamente los trabajadores y las organizaciones sindicales.

En tal sentido, la medida que se repite con mayor frecuencia es el paro de actividades, seguida por las acciones comunicacionales (denuncias públicas, volanteadas, etc.), y en tercer lugar las actividades en la vía pública (escraches, protestas en la puerta de las plantas, etc.).

Estos datos se diferencian de lo relevado en 2012 debido a la merma de la movilización como forma de lucha del actual trimestre.

Al diferenciar las medidas de acción colectiva entre trabajadores del sector público y privado no se observan diferencias significativas.

INDICADOR	Absoluto	%	Públicos	%	Privados	%
Declaración de alerta y movilización	13	8	5	5	8	10
Asamblea y reunión	4	2	3	3	1	1
Acciones comunicacionales	39	23	28	29	16	20
Trabajo a Reglamento / Quite de colaboración	3	2	2	2	1	1
Paro de actividades	41	25	25	26	16	20
Ocupación	8	5	3	3	5	6
Actividades en la vía pública	22	13	15	15	7	9
Cortes de ruta o calle	11	6	3	3	8	10
Movilización / Marcha	19	11	10	10	8	10
Acciones legales o administrativas	5	3	1	1	4	5
Piquete de establecimiento	6	3	1	1	5	6
Otros	2	1	1	1	1	1
Total	173	100	97	100	80	100

2

Negociación colectiva

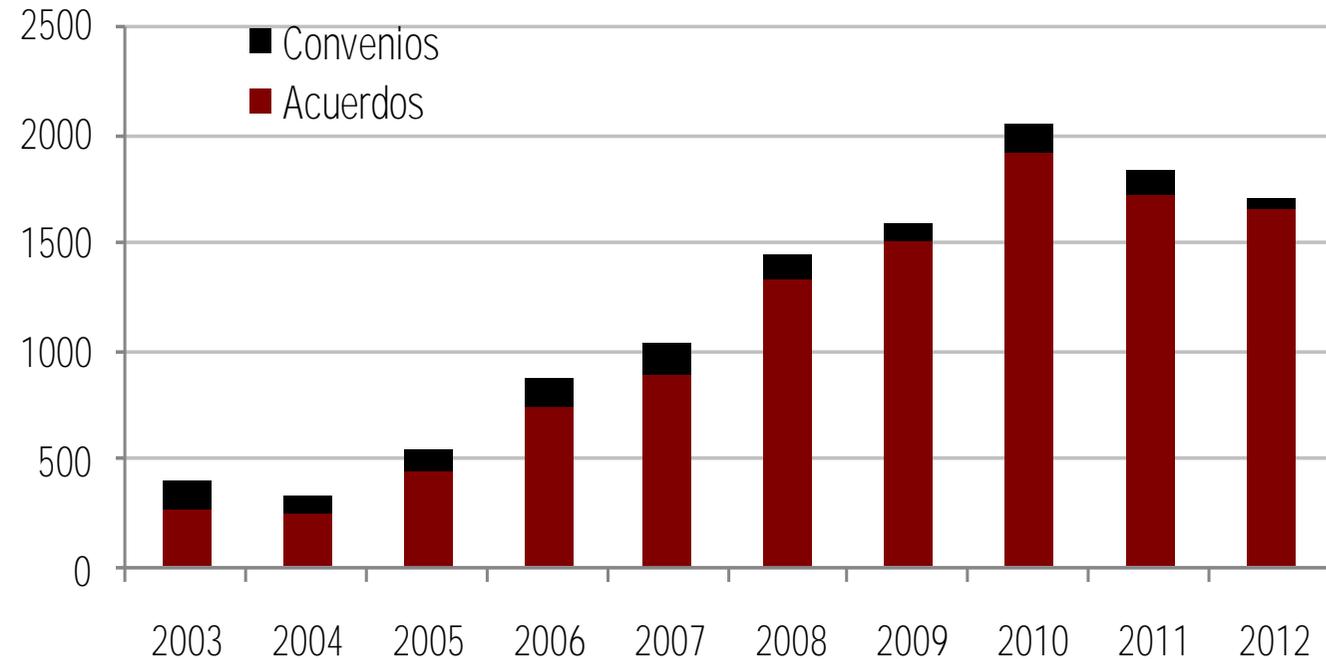
- 2.1 Crecimiento y estabilización de la cantidad de negociaciones colectivas
- 2.2 Negociación a través de las federaciones y uniones nacionales
- 2.3 La negociación salarial: síntesis del 2012
- 2.4 La negociación salarial: evolución de los salarios de convenio 2006 – 2012
- 2.5 La negociación salarial: adelantos del 2013
- 2.6 La negociación no salarial: principales contenidos de los CCT

2.1 Crecimiento y estabilización de la cantidad de negociaciones colectivas

9. Convenios y acuerdos homologados por el Ministerio de Trabajo

Una de los datos salientes del sistema de relaciones laborales durante la última década fue el aumento de la negociación colectiva. Los acuerdos y convenios colectivos de trabajo homologados por el Ministerio de Trabajo se multiplicaron por 5 entre los años 2003 y 2010. A pesar de ello, a partir de 2010 se registra una pequeña tendencia decreciente en la cantidad de convenios y acuerdos colectivos, y en el año 2012, según los datos actualizados en la base de datos del MT, se registraron 1714 homologaciones (un 6,5% menos que el año anterior).

En cuanto al tipo de negociación colectiva, la tendencia desde el año 2003 es que lo negociado es mayoritariamente salarial, siendo ampliamente superior la cantidad de acuerdos que de convenios colectivos. En los primeros, prevalecen cláusulas que otorgan algún tipo de recomposición salarial (adicionales, aumentos, premios, sumas no remunerativas, etc.); y en



los segundos, se pactan cláusulas sobre organización del trabajo, modalidades de contratación, jornada de trabajo, entre otras.

A su vez, si bien la negociación por rama de actividad ha vuelto a ser un eje central,

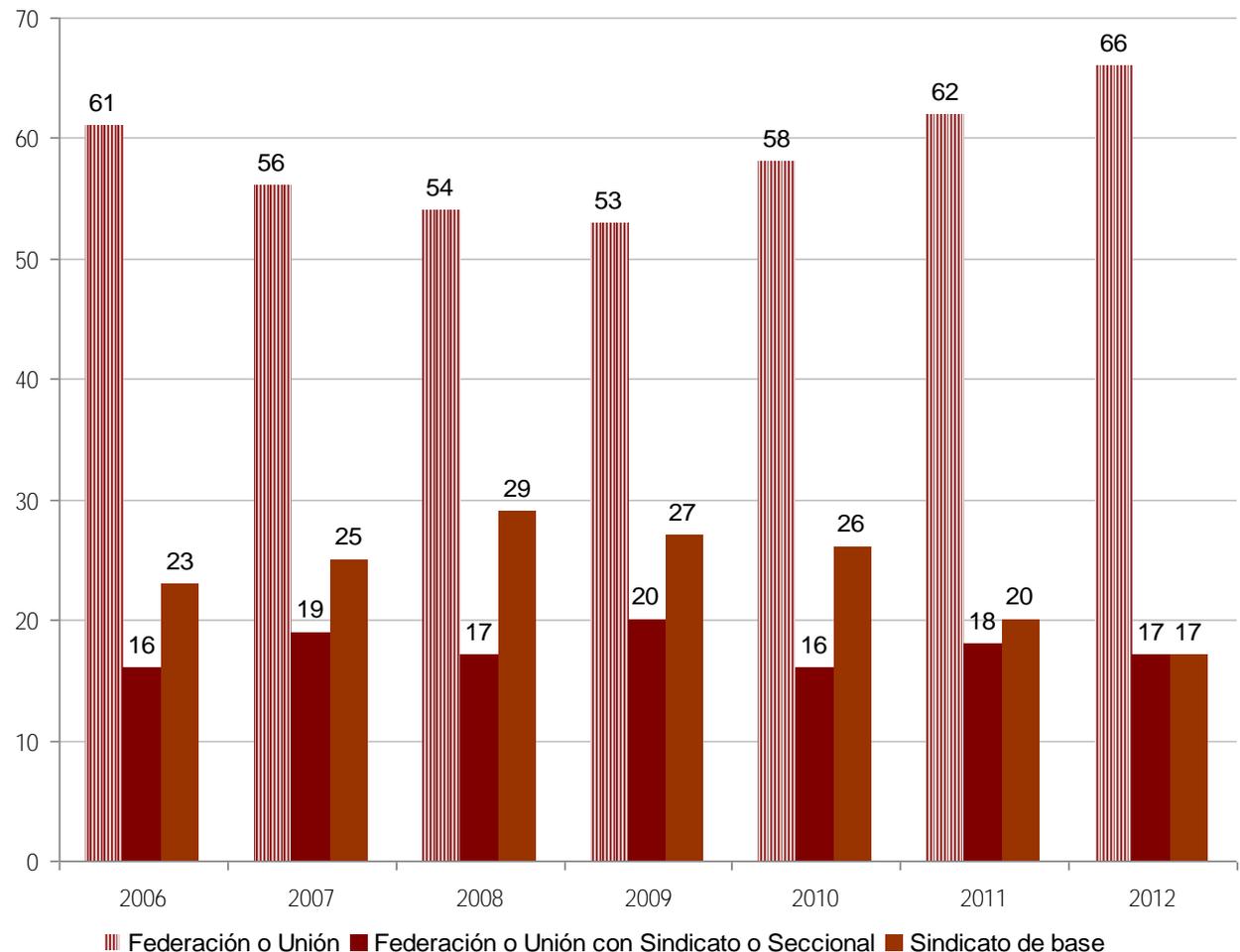
principalmente al momento de establecer las escalas salariales, todavía existe una gran cantidad de negociaciones a nivel de empresa: en el año 2012 el 70% de los acuerdos, y el 75% de los convenios corresponden a negociaciones por empresa.

2.2 Negociación a través de las federaciones y uniones nacionales

10. Sujetos de la negociación colectiva (% sobre el total)

Respecto de los sujetos de la negociación colectiva, se observa que desde el año 2006 las federaciones y las uniones nacionales son las que concentran la mayor cantidad de unidades de negociación, tendencia que parecería encontrarse en aumento. Por el contrario, el caso de las negociaciones colectivas protagonizadas solo por sindicatos locales, se encuentra en una evolución decreciente en los últimos años.

En cuanto a las negociaciones colectivas celebradas en el ámbito de la empresa, el artículo 17 de la ley 14.250 establece la obligatoriedad de la participación de los delegados sindicales en las negociaciones de este ámbito. Si bien dicha participación presenta una evolución creciente en los últimos años (en 2006 este derecho solo era alcanzado por el 36% de los delegados), en la actualidad apenas llega registrarse en el 53% de las negociaciones colectivas a nivel de empresa.



2.3 La negociación salarial: síntesis del 2012

El 92% de los convenios colectivos y acuerdos por actividad homologados en el año 2012 pactaron al menos una cláusula que otorga algún tipo de recomposición salarial.

La negociación de salarios durante el año 2012 se prolongó hasta mediados de año, a diferencia de la negociación salarial de años anteriores, en donde la mayoría de las paritarias se cerraban durante los primeros meses del año.

Como consecuencia de esta extensión, los conflictos salariales del año 2012 se prolongaron incluso hasta julio y agosto.

En cuanto al resultado de las negociaciones salariales, es posible afirmar que existió una banda de incrementos que osciló entre el 23% y el 28% anual, con marcadas diferencias en cuanto al escalonamiento a lo largo del período.

Por el contrario, los trabajadores del sector público, al igual que en los años anteriores, siguieron percibiendo una actualización salarial inferior al promedio general.

Actividad	%	ACU A	Mes de firma del acuerdo	Vencimiento del acuerdo
Educación (salario mínimo)	19,7	Resolución ME	-	
Administración Pública Nacional	21%	-	Marzo	
Bancaria	24,5%	676/2012 y 677/2012	Mayo	31/12/2012
Vestido	24%	642/2012	Abril	31/03/2013
Comercio	24%	640/2012	Mayo	30/04/2013
Metalúrgica	23%	576/2012	Mayo	31/03/2013
Construcción	24%	749/2012	Junio	31/03/2013
Cuero	27%	704/2012	Junio	30/04/2013
Alimentación	27,5%	920/2012	Julio	30/04/2013
Camioneros	25,5%	868/2012	Julio	30/06/2013
Mecánicos	28%	Varios	Trimestrales	31/12/2012
Petroquímicos	26,5%	1076/2012	Julio	30/04/2013
Sanidad	25%	1102/2012	Agosto	31/07/2013

2.4 La negociación salarial: evolución de los salarios de convenio 2006 - 2012

Los primeros años luego de la caída del régimen de convertibilidad se caracterizaron, en materia de negociación colectiva, por un incremento significativo de los básicos de convenio, principalmente como consecuencia de la incorporación de los aumentos salariales otorgados por decretos de necesidad y urgencia del Poder Ejecutivo Nacional.

A partir del año 2006 se instaló una dinámica de negociación salarial que, en la gran mayoría de las actividades (aunque no en todas) incluyó una renovación anual de los salarios convencionales.

En los primeros años el foco de atención estuvo puesto en el porcentaje de incremento de los básicos. Posteriormente, como consecuencia de los intentos de atenuar las pautas de aumento salarial, pasó a ser cada vez más importante la **“letrachica de los convenios”**, es decir, el papel de los adicionales, sean estos remunerativos o no remunerativos, fijos o variables.

Actividad	2006	2012	Aumento nominal	Real
Metalúrgicos	1.326	4.932	272%	-1,45%
Construcción	1.090	4.466	310%	8,64%
Camioneros	1.693	8.253	387%	29,18%
Alimentación	1.256	5.392	329%	13,76%
Sanidad	1.528	6.750	342%	17,11%
Petroleros	1.755	6.927	295%	4,59%
Químicos y petroquímicos	1.924	7.417	286%	2,18%
Transporte automotor (larga distancia)	2.162	7.475	246%	-8,37%
Textiles	944	3.438	264%	-3,48%

En el cuadro superior puede observarse la evolución de los salarios de convenio en un conjunto de actividades (en cada caso se considera el básico inicial, o en su caso de una categoría representativa, y le hemos incorporado los adicionales fijos y una antigüedad de 10 años). Allí puede apreciarse, en primer lugar, una evolución dispar, puesto que algunos sectores presentaron significativos incrementos en términos reales, mientras que en otros casos el salario de convenio no llegó a compensar la inflación del período.

En particular, se destaca la caída del salario real de los trabajadores del transporte automotor de pasajeros (larga distancia), cuyo salario se redujo en 6 años en más de un 8%. Por el contrario, la actividad de transporte automotor de carga experimentó un fuerte incremento del salario real (más del 29%), implementado mayoritariamente a través de adicionales salariales.

2.5 La negociación salarial: adelantos del 2013

La primera negociación salarial del año 2013 correspondió a la industria aceitera. Allí, luego de un paro de 48 horas, se pactó un incremento salarial de entre el 22% y el 25% según las categorías, con un mínimo para la actividad de \$ 7.564.

Por su parte, la paritaria nacional docente volvió a ser cerrada unilateralmente por el Gobierno Nacional quien impuso un aumento anual del 22% en tres cuotas.

Otros acuerdos salariales negociados en los primeros meses del año han sido los de los trabajadores de entidades civiles y deportivas, quienes recibirán un aumento del 28% anual en tres cuotas, y los trabajadores de luz y fuerza, que pactaron un aumento del 31%, pero por un plazo de 18 meses.

Por otra parte, en la actualidad se encuentran vencidos, entre otros, los acuerdos salariales correspondientes a los trabajadores de actividad bancaria, la industria metalúrgica, la industria de la construcción, y el servicio de maestranza.

Actividad	%	Cuotas	Adicionales	Plazo
Educación (salario mínimo)	22%	Marzo (16%), septiembre (3%) y diciembre (3%)	-	12 meses
Aceiteros	22% / 25%	enero	\$ 5.850 por única vez	12 meses
SMATA (ACARA)	7,1%	enero		3 meses
UTEDyC (mutuales)	28,5%	Marzo (15%), julio (8%) y septiembre (5,5%)		12 meses
Luz y Fuerza	31,6%	Enero (18%), junio (5%), enero 8,6%)		18 meses
Vitivinícolas	25%	Marzo (10%), agosto (7%) y diciembre (8%)	\$ 100 NR permanentes	12 meses
Educación (universitarios)	29%	Marzo (16%), junio (2%), noviembre (4%), y enero (7%)	1% / 3% nomenclador	16 meses
SOIP (pesca)	23,5%	Marzo (15%), agosto (6%) y septiembre (2,5%)		12 meses
Transporte de pasajeros (corta y media distancia)	23%	Enero (18%) y abril (5%)		12 meses
Bancarios	\$ 1.440	enero	\$ 770 única vez	3 meses

A su vez, en la actividad del transporte de pasajeros de larga distancia se ha desarrollado un conflicto de alta intensidad, donde la Unión Tranviarios Automotor reclama un incremento anual del 23%, que aún no ha sido aceptado por el sector empleador. Si bien la medida de fuerza (paro por cinco días) fue suspendida, el acuerdo salarial todavía no ha sido celebrado.

2.6 La negociación no salarial: principales contenidos de los CCT

Respecto de la negociación no salarial, la mayor cantidad de cláusulas contenidas en los convenios colectivos de trabajo homologados en 2012 refieren a la regulación de: 1) relaciones laborales; 2) organización del trabajo; y 3) higiene y seguridad. También tienen importancia las cláusulas referidas a jornada, licencias superiores y beneficios sociales.

En el caso de la regulación de relaciones laborales la mayor cantidad de cláusulas regula la actividad de delegados sindicales, que incluye cláusulas sobre la magnitud del crédito horario, el establecimiento de carteleras sindicales, los procedimientos de reclamos y quejas y la cantidad de delegados sindicales admitidas. Asimismo, se destaca en esta materia lo referente a las Comisiones de Relaciones Laborales y los mecanismos de autocomposición de conflictos.

Con respecto a la organización del trabajo, se destacan las cláusulas que refieren a la descripción o enumeración de categorías, a la polyvalencia funcional y a la evaluación de desempeño.

En cuanto a las cláusulas que refieren a la higiene y la seguridad en los establecimientos, se registra mayoritariamente la negociación de ropa o herramientas de trabajo y la regulación de medidas de higiene y seguridad.

12. Negociación colectiva no salarial – 2012

Tipo de cláusula	Cantidad		
	CCT A	CCT E	Total
Jornada	21	61	82
Modalidades de contratación	10	14	24
Ingresos y promociones	20	28	48
Organización del trabajo	24	101	125
Beneficios sociales	21	34	55
Licencias superiores	13	64	77
Capacitación	8	24	32
Relaciones laborales	84	216	300
Higiene y seguridad	29	77	106

3

Mercado de trabajo y seguridad social

3.1 Salario real: recuperación de los niveles del 2001 y bajos salarios en el largo plazo

3.2 Desempleo, subempleo y trabajo no registrado: un flagelo que no cesa

3.3 Asignaciones familiares: caída en la cobertura y en el monto

3.4 Jubilaciones: hacia una cobertura universal con haberes mínimos

3.5 Persisten altos niveles de ganancia en la cúpula empresarial

3.1 Salario real: recuperación de los niveles del 2001 y bajos salarios en el largo plazo

A lo largo de la última década el salario real de los trabajadores presenta una tendencia creciente, partiendo de los mínimos históricos a los que se llegó en los años 2002 y 2003.

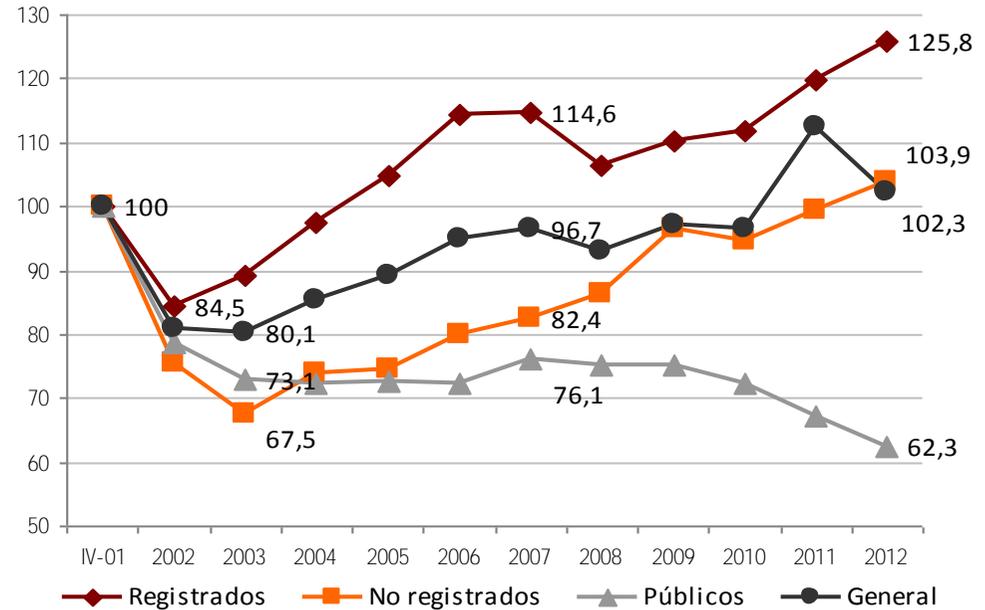
La recuperación salarial recién en el año 2011 permitió superar los niveles del último trimestre de 2001. En el año 2012, el ingreso real de los trabajadores es apenas un 2,3% superior a los niveles previos a la caída del régimen de convertibilidad.

En la última década el mayor incremento salarial fue percibido por los trabajadores registrados del sector privado, cuya remuneración en el año 2012 es un 25,8% superior a la del año 2001. Los trabajadores no registrados del sector privado se encuentran en niveles similares a los del 2001. Por el contrario, quienes

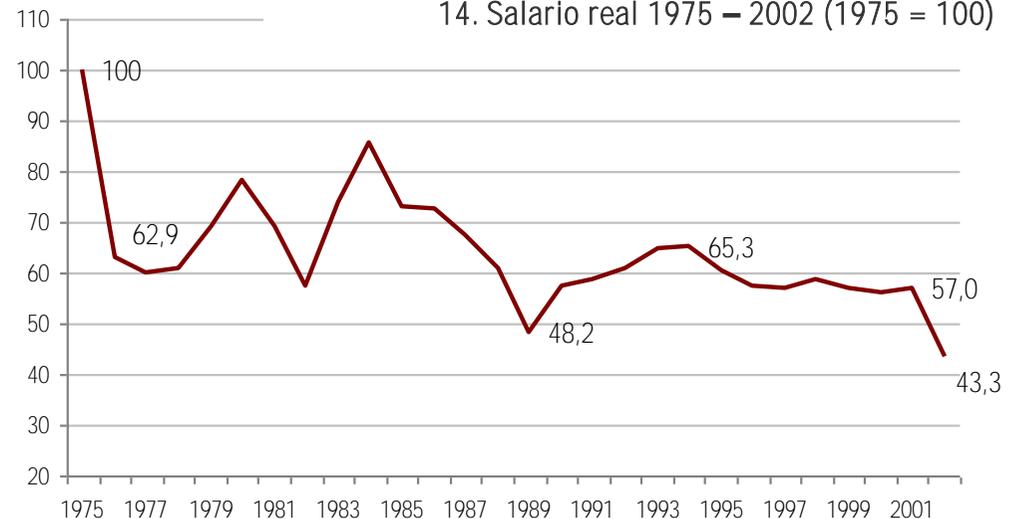
experimentaron el mayor retroceso fueron los trabajadores del sector público, cuya remuneración es, en el año 2012, casi un 40% inferior a la del año 2001. En esta caída influyen decisivamente dos factores: la negociación de aumentos inferiores a los niveles de inflación a partir del año 2008, y los bajísimos salarios percibidos por los trabajadores municipales y provinciales, a quienes el Estado no les reconoce ni siquiera el derecho a un salario mínimo, vital y móvil.

A pesar de la recuperación salarial experimentada a partir del año 2003, el ingreso de los trabajadores todavía se encuentra en niveles muy bajos en términos históricos. En el año 2001 dicho ingreso era un 43% inferior al que los trabajadores percibían en el año 1975, y en el año 2002 la caída era largamente superior al 50%.

13. Salario real 2002 – 2012 (IV trimestre 2001 = 100)

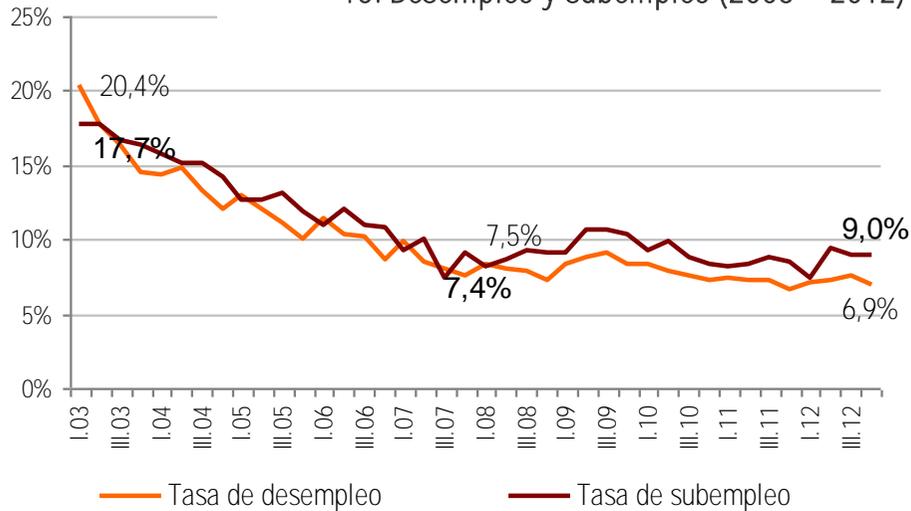


14. Salario real 1975 – 2002 (1975 = 100)



3.2 Desempleo, subempleo y trabajo no registrado: un flagelo que no cesa

15. Desempleo y subempleo (2003 – 2012)



El comportamiento de la tasa de desempleo y subempleo a lo largo de la última década distingue dos etapas bien diferenciadas: entre 2003 y 2007 se produjo una fuerte creación de empleo. El desempleo y el subempleo pasaron de niveles cercanos al 20%, a tasas que rondan el 7,5%.

Desde fines del año 2007 el desempleo y el subempleo han dejado de descender, y se mantienen en torno al 7/8%. Es decir, el proceso de creación de empleo no ha permitido reducir la cantidad de trabajadores que no tienen trabajo, o que teniendo uno buscan otro. Si bien estos niveles son inferiores a los de las dos décadas previas, todavía siguen siendo superiores a los que tenía nuestro país hasta la década de los '80.

A lo largo del año 2012 se ha registrado una leve suba de las tasas de desempleo y subempleo, situación que no se daba desde el año 2009. Si bien no han sido subas muy pronunciadas, esto da cuenta de un mercado de trabajo que presenta importantes tensiones.

En cuanto a la situación del trabajo no registrado, es posible detectar un comportamiento similar al de las tasas de desempleo y subempleo. Una importante reducción entre los años 2003 y 2007, y cierta estabilización a partir de entonces, en niveles que si bien son inferiores a los de las últimas dos décadas, todavía son muy altos en comparación con la situación previa a la década del '80.

En el último año la cantidad de trabajadores no registrados presentó un importante aumento, representando al cuarto trimestre de 2012 el 34,6% de los asalariados.

16. Asalariados sin descuento jubilatorio (2003 – 2012)



3.3 Asignaciones familiares: caída en la cobertura y en el monto

El sistema de asignaciones familiares ha sido afectado directamente por decisiones del Gobierno Nacional. En particular, se destaca la actualización de los montos por debajo de los niveles de inflación y el mantenimiento de topes que provocan que muchos trabajadores queden fuera del sistema.

Entre febrero de 2011 y junio de 2012 dejaron de percibir la asignación por hijo casi 400.000 trabajadores, padres o madres de 750.000 chicos.

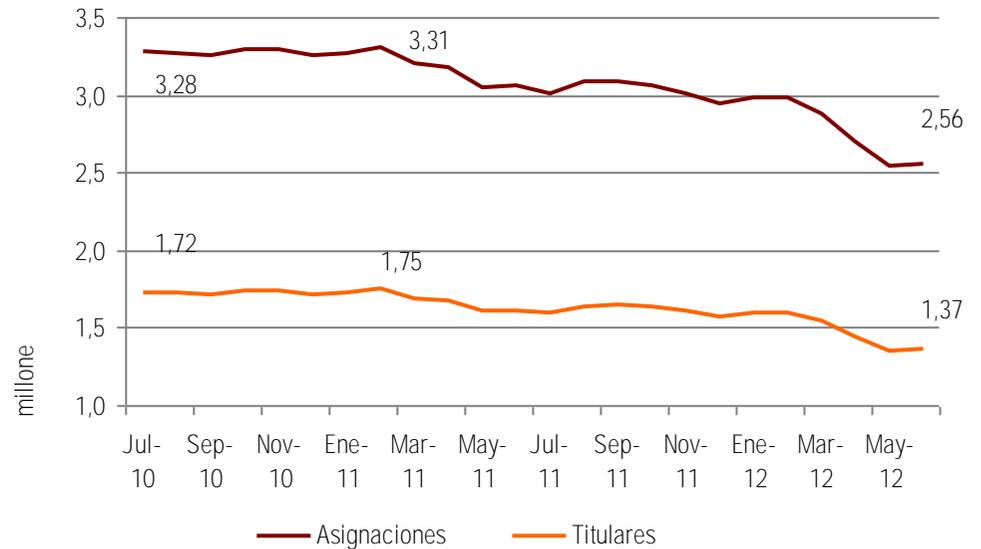
El monto de las asignaciones familiares también se fue deteriorando a lo largo de los últimos años. Por un lado, la falta de actualización de los tramos de la escala provoca que cada vez más trabajadores se ubiquen en los estratos que perciben

una asignación más reducida. Ello se suma a la actualización de los montos por debajo de los niveles de inflación, por lo que en términos reales, el monto promedio de la asignación por hijo fue, en junio de 2012, un 10% inferior al abonado por el Estado en julio de 2010.

Asimismo, es previsible que esta situación se haya agravado luego de la modificación efectuada en septiembre del 2012.

En dicha ocasión se actualizó parcialmente el monto de la asignación por hijo y se reemplazó el ingreso personal por el ingreso familiar para considerar los topes. De esta manera, una gran cantidad de trabajadores pasará a percibir un monto más bajo por cada hijo.

17. Total de beneficiarios en millones (julio 2010 – junio 2012)

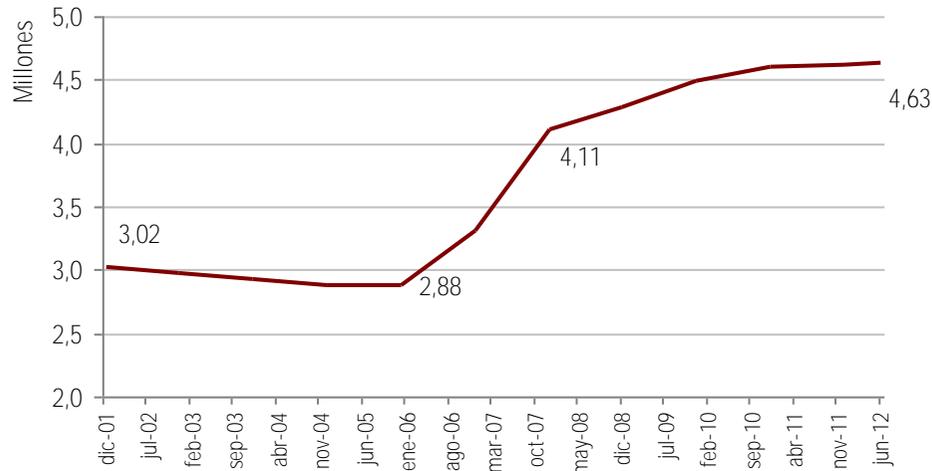


18. Monto y topes de las asignaciones familiares (octubre 2012, zona 1)

Ingreso grupo familiar hasta \$ 3.200	\$ 340
ingreso grupo familiar entre \$ 3.200 y \$ 4.400	\$ 250
Ingreso grupo familiar entre \$ 4.400 y \$ 6.000	\$ 160
Ingreso grupo familiar entre \$ 6.000 y \$ 14.000 (máx. ingreso indiv. \$ 7.000)	\$ 90

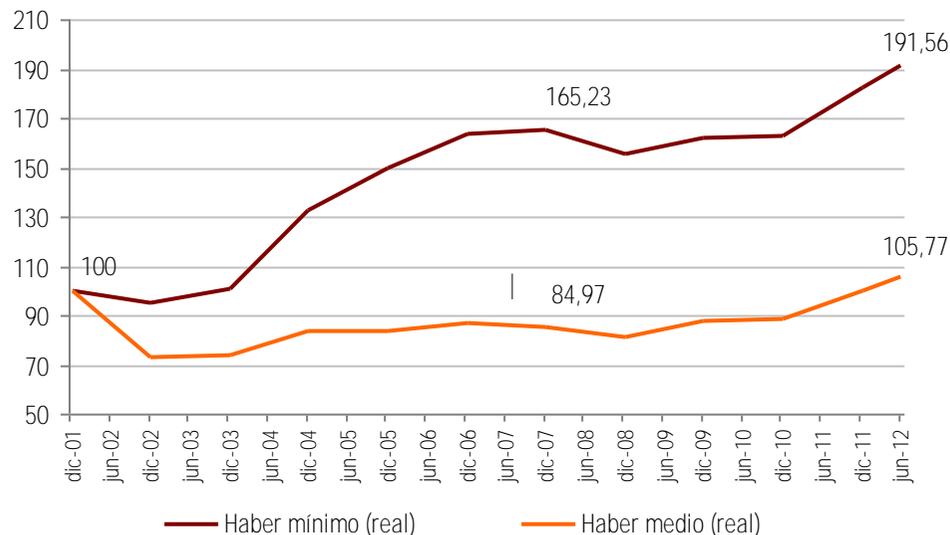
3.4 Jubilaciones: hacia una cobertura universal con haberes mínimos

19. Cantidad de jubilados (diciembre 2001 – junio 2012)



A lo largo de la última década el sistema jubilatorio experimentó modificaciones muy importantes, principalmente a partir de la eliminación de las AFJPs y de la moratoria que permitió incorporar más de 1.5 millones de nuevos jubilados a partir del año 2005. Durante la primera mitad de la década la cantidad de beneficiarios se encontraban levemente por debajo de los 3 millones, mientras que en los últimos años dicha cifra se ha elevado a poco más de 4.5 millones.

20. Haber jubilatorio mínimo y medio (diciembre 2001 = 100)



Este incremento de la cobertura provisional se complementó con una decisión política de redistribuir los recursos del sistema hacia quienes perciben el haber mínimo.

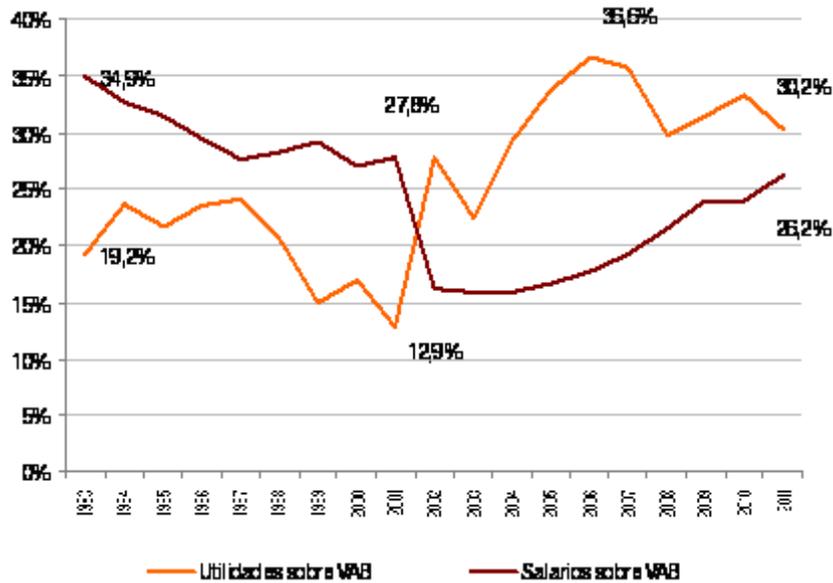
El haber mínimo se incrementó en más de un 90% en términos reales, mientras que el haber medio en junio de 2012 era solo un 6% superior al de diciembre de 2001.

Como consecuencia de este proceso, más del 72% de los jubilados y pensionados perciben el haber mínimo, y si se agregan aquellos que perciben una suma equivalente a dos haberes mínimos, la proporción se eleva casi al 90% del total.

En la actualidad el haber mínimo asciende a \$ 1.925, y recientemente se anunció que a partir del 1° de marzo de 2013 dicho monto se elevará a \$ 2.165.

3.5 Persisten altos niveles de ganancia en la cúpula empresarial

21. Participación de salarios y utilidades en el valor agregado bruto (500 grandes empresas)



Durante los últimos años la cúpula empresarial del país, conformada por las 500 grandes empresas, presentaron niveles de utilidades muy superiores a las registradas durante la década de los noventa.

En el período 2002 – 2011 las utilidades de dichas empresas representaron, en promedio, el 31% del valor agregado, mientras que los salarios pagados por a los trabajadores de esas empresas solo alcanzaron al 19,7% del valor agregado.

Una década atrás, entre los años 1993 y 2001 las utilidades representaron en promedio el 19,8% del valor agregado, mientras que los salarios explicaban el 29,8%.

De esta manera, puede apreciarse que la situación de la cúpula empresaria, a lo largo de la última década, ha presentado una situación muy beneficiosa para el capital, que se apropió una porción muy significativa de la riqueza producida.



Síntesis estadística

Conflictividad laboral

Total 1er trimestre 2013	137
Variación 1er. trimestre 2012	-8,8%
Conflictos por actividad totales	25
Variación 1er trimestre 2012	8,7%
Conflictos de trabajadores públicos provinciales	54
Variación 1er trimestre 2012	107,8%

Negociación colectiva

Homologaciones año 2012	1714
Variación año 2011	-6,50%
Negociaciones por actividad totales	512
Negociaciones por empresa totales	1202
Negociaciones por actividad con recomposición salarial (% del total 2012)	92%

Situación salarial

Ingreso promedio de los ocupados (cuarto trimestre 2012)	\$ 3.837
Salario neto promedio de los trabajadores registrados del sector privado (cuarto trimestre 2012)	\$ 6.015
Salario Mínimo Vital y Móvil (febrero 2013)	\$ 2.875
Proporción de ocupados que percibe un ingreso inferior al SMVM (cuarto trimestre 2012)	40%
Jubilación mínima (marzo 2013)	\$ 2.165
Canasta básica para una familia tipo -2 adultos y 2 chicos- (diciembre 2012 - Junta Interna ATE - INDEC)	\$ 7.006
Proporción de hogares que percibe un ingreso inferior a la canasta básica (cuarto trimestre 2012)	60%
Mínimo no imponible impuesto a las ganancias -trabajador soltero- (marzo 2013)	\$ 6.938
Mínimo no imponible impuesto a las ganancias -trabajador casado con dos hijos- (marzo 2013)	\$ 9.597
Chicos que perciben la asignación familiar por hijo (junio 2012)	2.557.330
Variación julio 2010	-725.923

Mercado de trabajo

Tasa de desempleo (cuarto trimestre 2012)	6,9%
Tasa de subempleo (cuarto trimestre 2012)	9,0%
Asalariados sin descuento jubilatorio (cuarto trimestre 2012)	34,6%

Fuentes utilizadas para la elaboración del informe

La información utilizada para la elaboración de este informe debe ser analizada en dos grandes grupos. Por un lado, los datos referidos a conflictos laborales y negociación colectiva provienen de relevamientos periódicos que desde el Observatorio del Derecho Social de la CTA realizamos desde el año 2005.

Por el contrario, la información referida al mercado de trabajo y la seguridad social proviene de informes oficiales, en su mayoría elaborados por el INDEC. Este abordaje se enfrenta a obstáculos muy importantes debido al proceso de adulteración de la información oficial iniciado con la intervención del organismo a fines del año 2006. En efecto, desde entonces diversos indicadores publicados por el INDEC carecen de toda relevancia (como el Índice de Precios al Consumidor) o están fuertemente sospechados de haber sido modificados arbitrariamente (numerosas variables relevadas por la Encuesta Permanente de Hogares). Por otra parte, la degradación institucional del INDEC genera numerosas inconsistencias que en muchos casos se explican no ya por una adulteración intencional de la información, sino por una pérdida de capacidades operativas para producir las estadísticas públicas.

A continuación enumeramos las fuentes utilizadas para la elaboración de cada uno de los gráficos y tablas de este informe, que deberán ser evaluados a la luz de estas prevenciones.

- Base de datos de conflictos laborales del Observatorio de Derecho Social de la CTA (gráficos 1, 2, 3, 4, 6 y tablas 5, 7, 8)
- Base de datos de negociación colectiva del Observatorio de Derecho Social de la CTA (gráficos 9, 10 y tablas 11, 12)
- 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 n° 12, CEPED, Buenos Aires, noviembre (gráfico 14)
- Encuesta Nacional de Grandes Empresas - INDEC (gráfico 21)
- Encuesta Permanente de Hogares - INDEC (gráficos 15, 16)
- Índice de Precios al Consumidor - INDEC (hasta el año 2006) (gráficos 13, 20)
- Índices de Precios al Consumidor de los Institutos Provinciales de Estadística (a partir del año 2007) (gráficos 13, 20)
- Boletín Estadístico de la Seguridad Social - Ministerio de Trabajo (gráficos 17, 19, 20)
- Coeficiente de Variación Salarial - INDEC (gráfico 13)