



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo

IV Trimestre 2012

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina

Marzo 2013

1

Conflictividad laboral

1.1 Conflictividad laboral: crecimiento de los conflictos vinculados a las paritarias

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

1.3 Crecimiento de los conflictos en la Patagonia y en el NEA

1.4 Predominio de los reclamos económicos y por situaciones de crisis

1.5 Crecimiento de los conflictos de trabajadores sin representación sindical formal

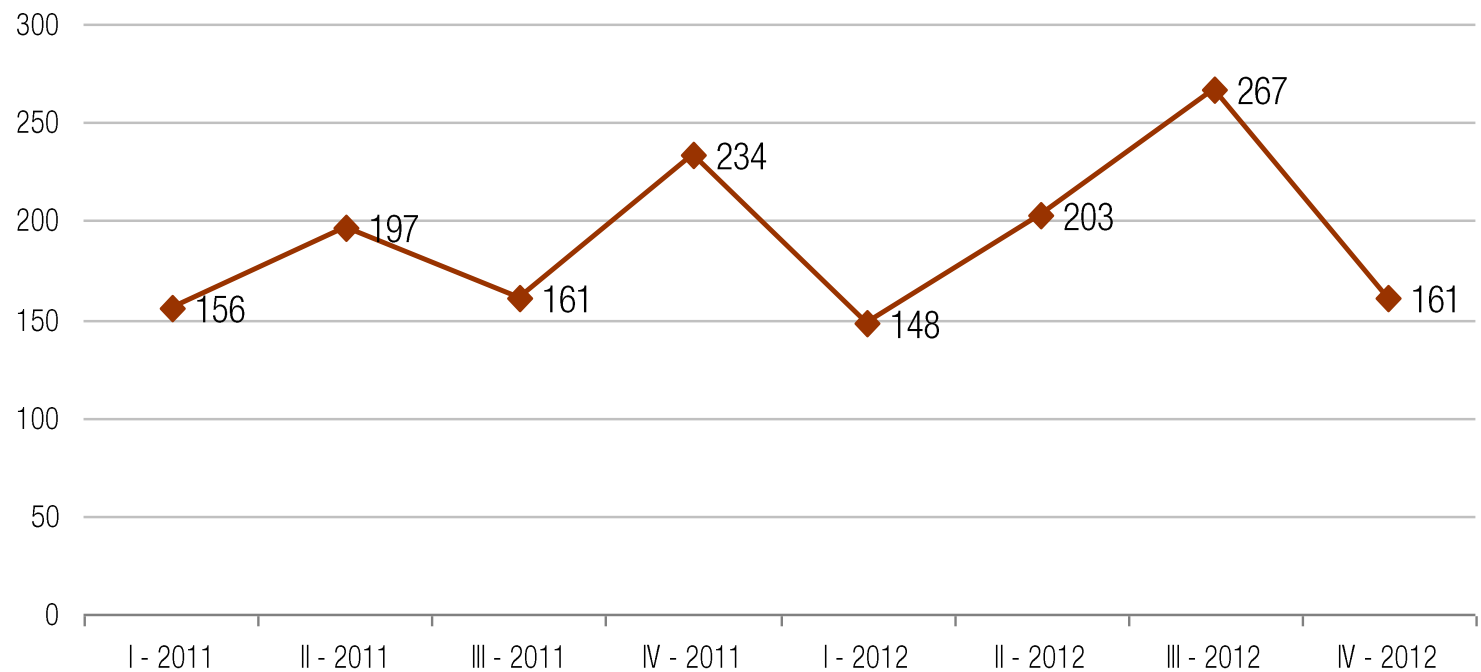
1.6 Paros y movilizaciones como acciones predominantes

1.1 Conflictividad laboral: crecimiento de los conflictos vinculados a las paritarias

Durante 2012 se relevaron 779 conflictos, de los cuales 747 corresponden al sector formal y 32 al informal. Ello implica un crecimiento del 3,3% con relación al año 2011.

Si bien la cantidad total de conflictos no ha variado sustancialmente, sí lo ha hecho su evolución a lo largo del año. En 2012 los conflictos aumentaron sustancialmente hasta el tercer trimestre, para luego descender en los últimos meses del año. En particular ello puede deberse a la dilación en el cierre de las negociaciones salariales, que en el año 2012 se prolongaron más que en los años anteriores.

1. Conflictos totales: 2011 – 2012



En efecto, gran parte de los conflictos del tercer trimestre del año 2012 correspondieron a reclamos salariales. Por el contrario, en el año 2011 dicho crecimiento se verificó en el cuarto trimestre, cuando se incrementaron los conflictos por recomposiciones salariales a fin de año.

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

De total de los conflictos del sector formal, 371 (50%) involucraron a trabajadores del sector privado, 355 (47%) al sector público y 21 (3%) a trabajadores de ambos sectores.

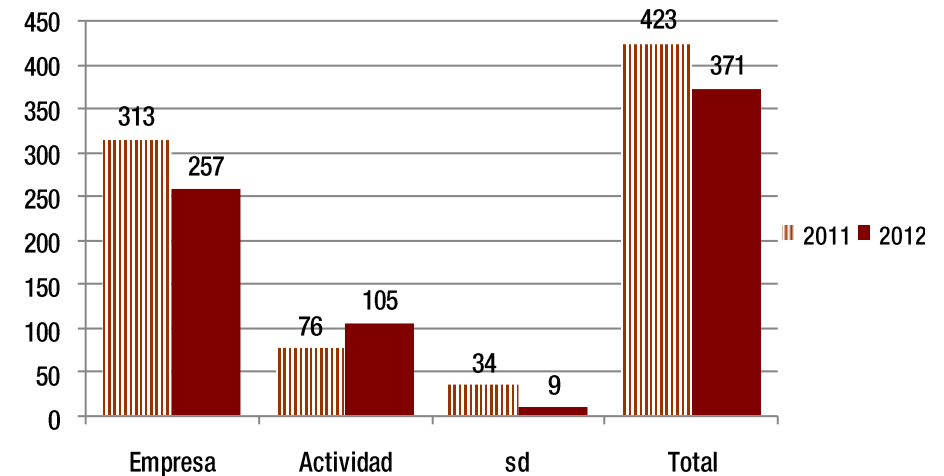
En el sector privado la mayor cantidad de conflictos se da a nivel de empresa (el 69% de los casos). Sin embargo, en el año 2012 se produjo un importante crecimiento de los conflictos de actividad, que pasaron de 76 casos en el año 2011 a 105 casos en el 2012 (un crecimiento del 38%).

Nuevamente, el crecimiento de los conflictos de actividad debe vincularse a las mayores dificultades observadas en la negociación salarial, que mayoritariamente se realiza por rama de actividad.

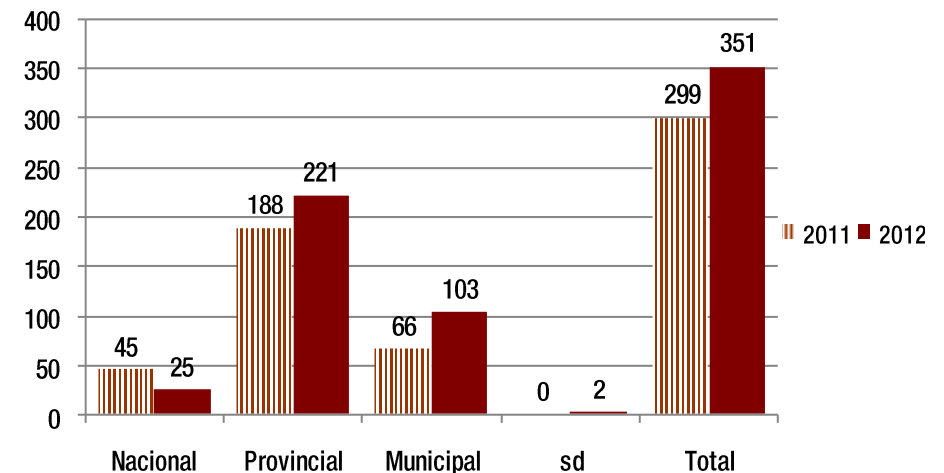
En el sector público, por el contrario, se verificó un crecimiento del 17% con respecto al año anterior. En este caso, el principal impulso vino dado por los conflictos a nivel municipal, que crecieron un 56% en la comparación interanual.

En este caso, cabe destacar que una gran cantidad de conflictos a nivel municipal se relacionan con las precarias condiciones salariales y de contratación que experimentan estos trabajadores

2. Sector Privado

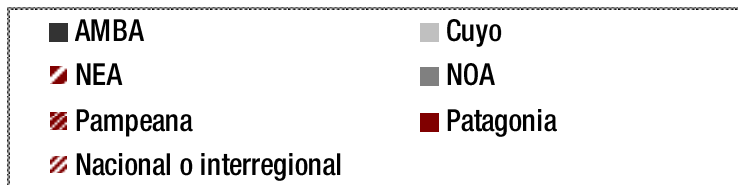
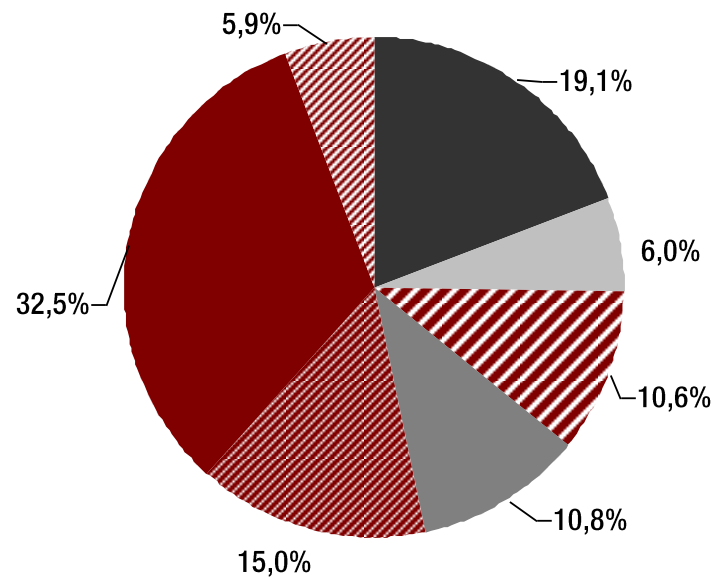


3. Sector Público



1.3 Crecimiento de los conflictos en la Patagonia y en el NEA

4. Distribución geográfica de los conflictos laborales



En el año 2012 la región que registró mayor cantidad de conflictos fue la patagonia (32,5% del total). Si bien ello es consistente con la distribución geográfica de los conflictos en los últimos años (donde la región patagónica siempre registra una gran cantidad de conflictos), 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 con el petróleo 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 municipales.

En segundo lugar se encuentran los conflictos en el área metropolitana de Buenos Aires (19,1% del total), y en este caso se verifi-

ca una mayor presencia de los conflictos del sector privado. En esta región se destacan los conflictos en el transporte y las telecomunicaciones. En efecto, sobre un total de 143 conflictos en el AMBA, 56 de ellos se registraron en dichas actividades.

Finalmente, también se destaca un crecimiento de los conflictos en las provincias del noreste, que pasaron del 2% del total en 2011 al 10,6% en 2012.

1.4 Predominio de los reclamos económicos y por situaciones de crisis

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 del año 2012 se observa que en el 36% de los casos existió algún tipo de reivindicación económica (paritarias por aumentos salariales, adicionales, etc), seguidos por los conflictos originados en situaciones de crisis (despidos masivos, quiebras, suspensiones, deudas salariales, etc.), que explican el 31% del total.

También son muy relevantes los conflictos por otras condiciones de trabajo (jornada, tipos de contratación, tercerizaciones, seguridad e higiene) y los conflictos de representación (prácticas antisindicales de los empleadores, conflictos de encuadramiento, etc).

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 situaciones de crisis y en los conflictos de representación.

Asimismo, en el sector privado cabe destacar que se verifica una regularidad muy importante al relacionar motivos y ámbito de los reclamos: los conflictos por actividad se vinculan mayoritariamente a reivindicaciones salariales, mientras que los conflictos por empresa se originan, principalmente, en situaciones de crisis y en conflictos de representación.

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	272	36
Crisis	234	31
Condiciones de trabajo	214	29
Representación	136	18
Otros	139	19

1.5 Crecimiento de los conflictos de trabajadores sin representación sindical formal

La conflictividad laboral continúa siendo impulsada por los sindicatos de base o seccionales locales, que explican el 77,5% de los conflictos en 2011 y el 71% en 2012.

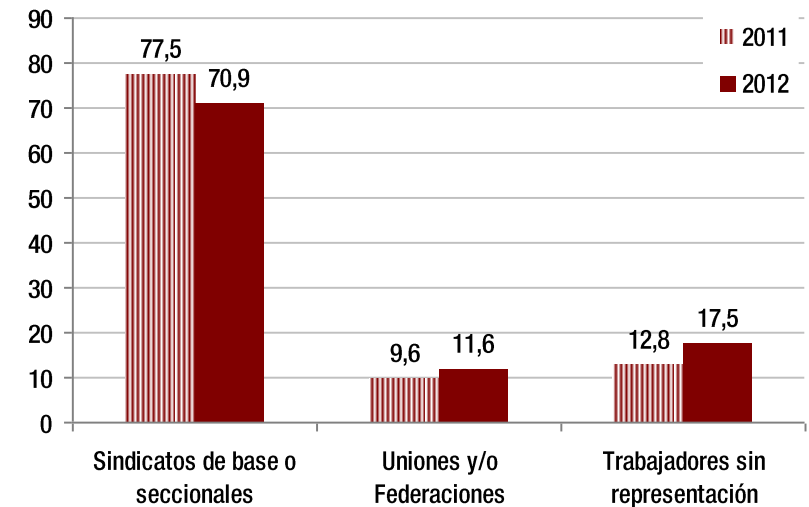
Sin embargo, en el año 2012 se destaca un doble proceso. Por un lado, un crecimiento de los conflictos llevados adelante por trabajadores que no cuentan con representación sindical formal. Por el otro, un aumento en la intensidad de los conflictos impulsados por las centrales sindicales, principalmente en la segunda mitad del año.

Estas tendencias son más pronunciadas aún en el sector privado, donde los conflictos impulsados por los sindicatos de base o seccionales pasaron de representar el 76,1% del total en el año 2011 al 67,7% en el 2012, mientras que los conflictos de los trabajadores sin representación pasaron del 14,8% al 18,1%, y los conflictos centralizados (uniones o federaciones) crecieron del 9,2% al 14,3%

En cuanto a los conflictos de trabajadores que no cuentan con representación sindical formal, o que llevan adelante sus acciones sin la presencia de una organización sindical, pasaron de 93 en el año 2011 a 127 en el 2012 (un aumento del 37%).

En particular, estos conflictos se originan mayoritariamente en situaciones de crisis o por el reclamo de condiciones de trabajo no salariales.

6. Sujetos de los conflictos laborales



7. Principales causas de los conflictos de trabajadores sin representación sindical

INDICADOR	Absoluto	%	Publico	%	Privado	%
Económicas	33	26	19	32	14	21
Crisis	56	44	23	38	33	49
Condiciones de trabajo	40	31	23	38	17	25
Representación	19	15	6	10	13	19
Otros	22	17	7	12	15	22
Total conflictos	127	100	60	100	67	100

1.6 Paros y movilizaciones como acciones predominantes

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 la realización de movilizaciones y cortes de ruta.

Al diferenciar las medidas de acción colectiva entre trabajadores del sector público y privado no se observan diferencias significativas. No obstante, un rasgo distintivo del sector público es el traslado de los reclamos fuera del establecimiento mediante movilizaciones-marchas y actividades en la vía pública, mientras que en el sector privado se destacan por las medidas en lugar del trabajo dentro o en sus cercanías como son los cortes de calles o piquetes de fábrica.

8. Modalidades de la acción colectiva 2012

INDICADOR	Absoluto	%	Públicos	%	Privados	%
Declaración de alerta y movilización	59	6	22	5	37	8
Asamblea y reunión	58	6	40	9	18	4
Acciones comunicacionales	148	16	76	17	72	16
Trabajo a Reglamento / Quite de colaboración	41	5	19	4	22	5
Paro de actividades	229	25	121	26	108	24
Ocupación	41	5	22	5	19	4
Actividades en la vía pública	42	5	25	5	17	4
Cortes de ruta o calle	87	10	25	5	62	14
Movilización / Marcha	141	15	85	18	56	12
Acciones legales o administrativas	36	4	19	4	17	4
Piquete de establecimiento	23	3	4	1	19	4
Otros	5	1	2	0	3	1
Total	910	100	460	100	450	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: principales acuerdos del 2012 y negociaciones en curso

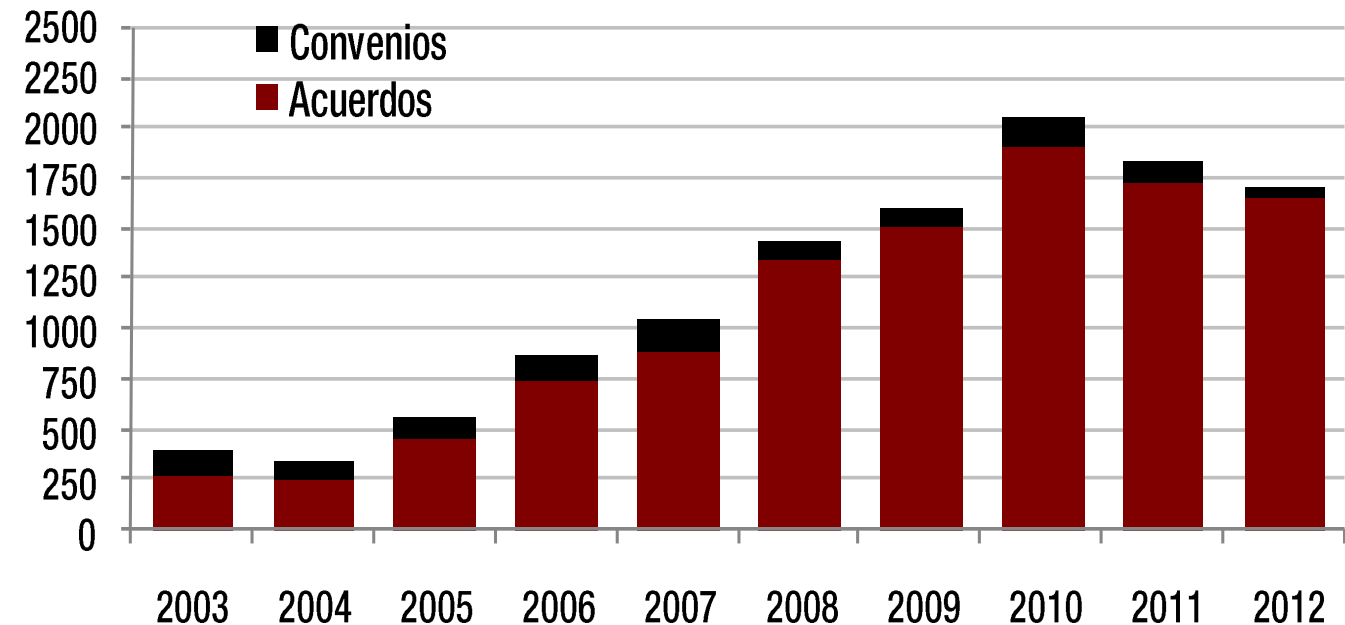
2.4 La negociación no salarial: principales contenidos de los CCT

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,

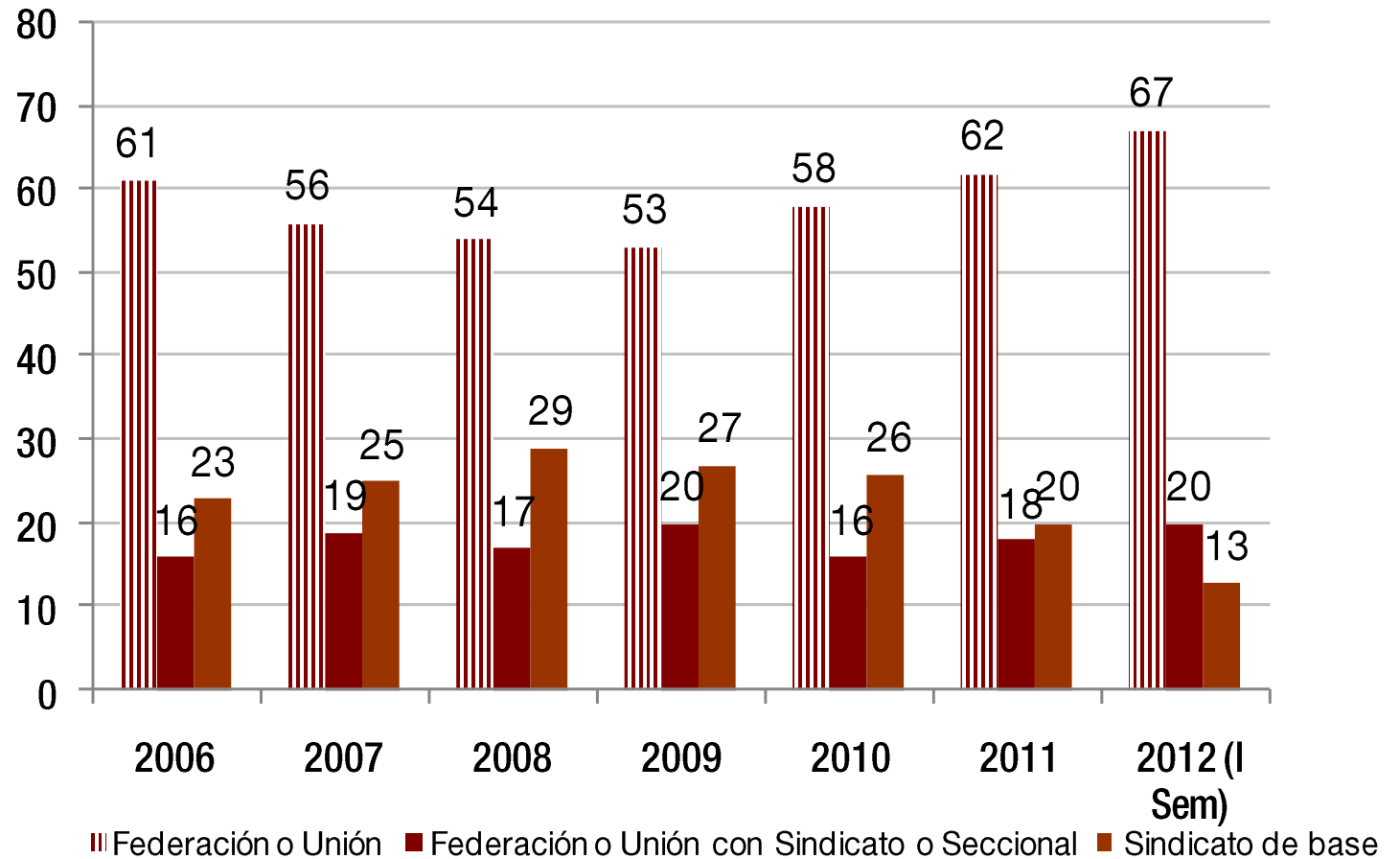
principalmente al momento de establecer las escalas salariales, todavía existe una gran cantidad de negociaciones a nivel de empresa: en el año 2012 el 70% de los acuerdos, y el 75% de los convenios corresponden a negociaciones por empresa.

2.2 Negociación a través de las federaciones y uniones nacionales

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, todavía en el 50% de las negociaciones colectivas a nivel de empresa no se verifica la presencia de delegados sindicales.

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



2.3 La negociación salarial: síntesis del 2012 y adelantos del 2013

El 93% de los convenios colectivos y acuerdos por actividad homologados en el primer semestre del 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 la actualidad, 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

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

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 traba-

jadores de luz y fuerza, que pactaron un aumento del 31%, pero por un plazo de 18 meses.

Por otra parte, la mayoría de los acuerdos salariales actualmente vigentes vencen a fin de marzo o abril, por lo que es de esperar que en las próximas semanas comiencen a desarrollarse negociaciones tendientes a su renovación.

2.4 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 el primer semestre del año 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 carteleros 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 – I Semestre de 2012

Tipo de cláusula	Cantidad		
	CCT A	CCT E	Total
Jornada	15	31	46
Modalidades de contratación	7	6	13
Ingresos y promociones	17	14	31
Organización del trabajo	11	59	70
Beneficios sociales	9	22	31
Licencias superiores	6	33	39
Capacitación	3	10	13
Relaciones laborales	34	92	126
Higiene y seguridad	11	40	51

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.

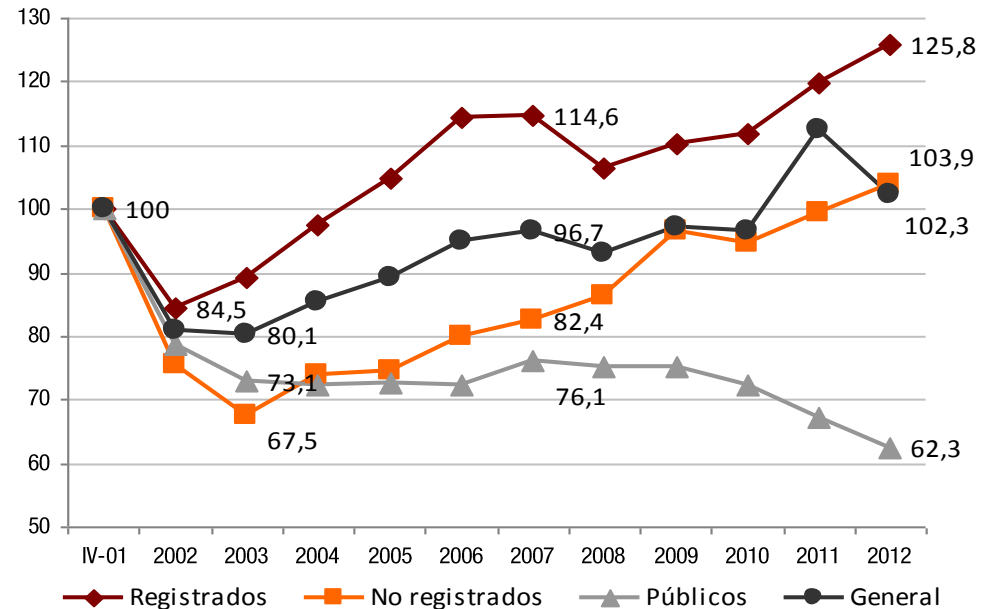
La recuperación salarial recién en el año 2011 permitió superar los niveles del último trimestre de 2001. En el año 2012, el ingreso real de los trabajadores es apenas un 2,3% superior a los niveles previos a la caída del régimen de convertibilidad.

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

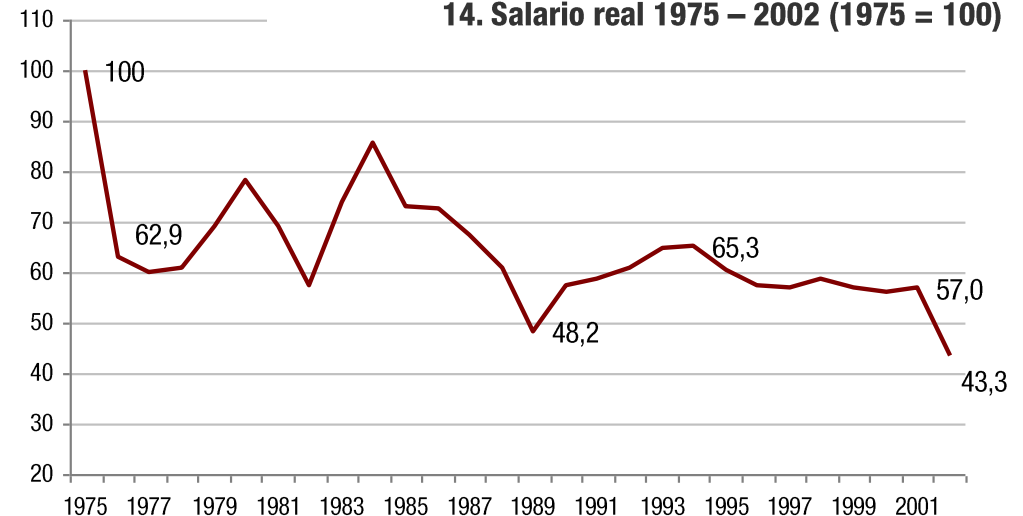
experimentaron el mayor retroceso fueron los trabajadores del sector público, cuya remuneración es, en el año 2012, casi un 40% inferior a la del año 2001. En esta caída influyen decisivamente dos factores: la negociación de aumentos inferiores a los niveles de inflación a partir del año 2008, y los 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%.

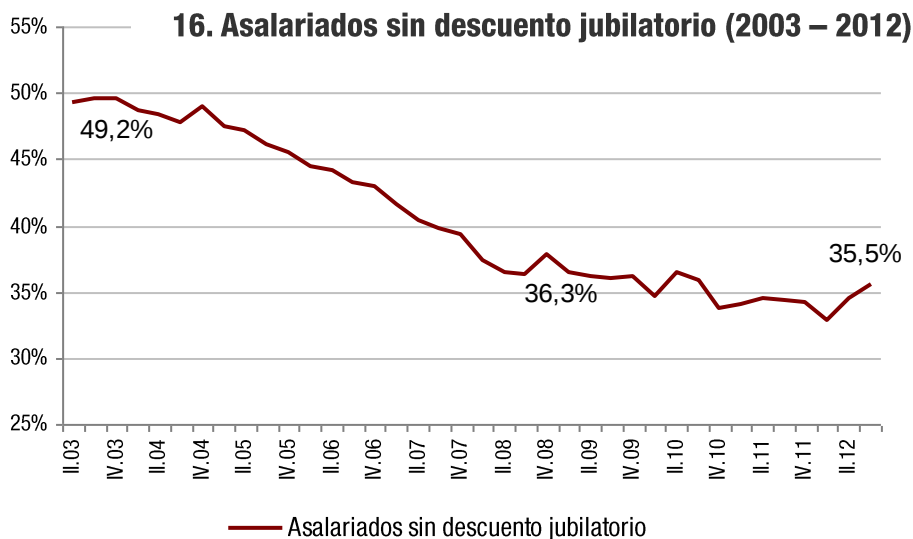
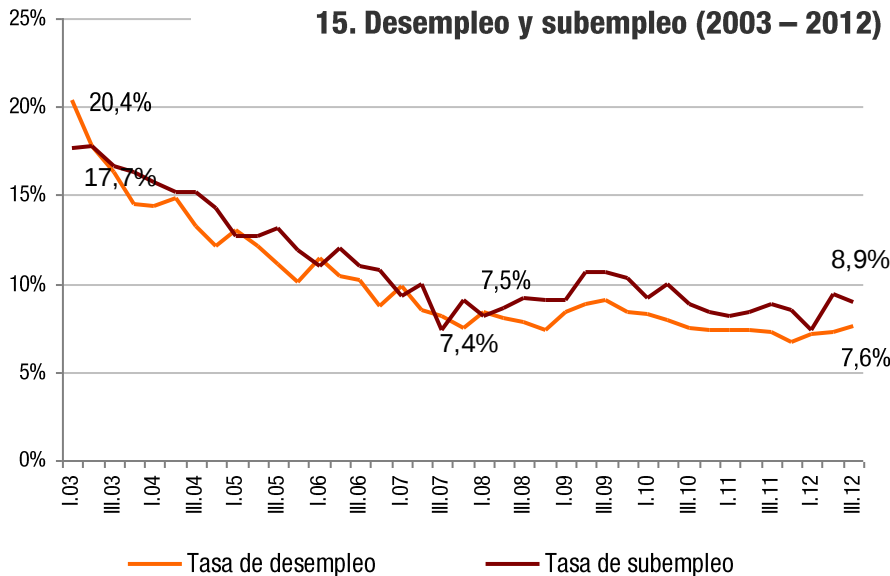
13. Salario real 2002 – 2012 (IV trimestre 2001 = 100)



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



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



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 sub-empleo 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 teniéndolo 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 tercer trimestre de 2012 el 35,5% de los asalariados.

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.

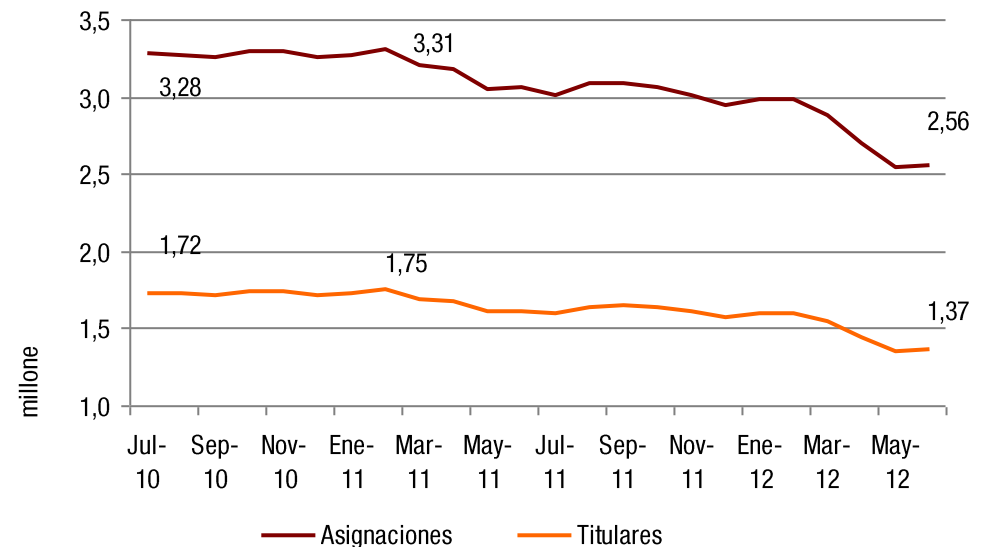
El monto de las asignaciones familiares también se fue deteriorando a lo largo de los últimos años. Por un lado, la falta de actualización de los tramos de la escala provoca que cada vez más trabajadores se ubiquen en los estratos que perciben

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)

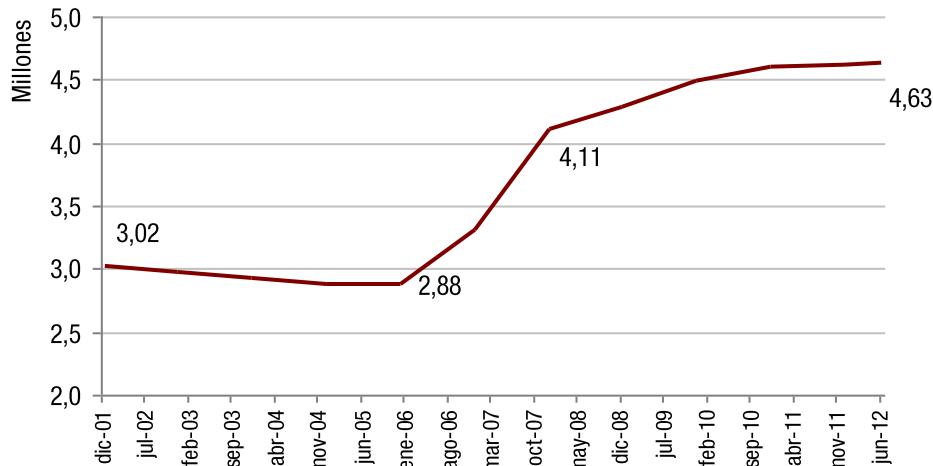


18. Monto y topes de las asignaciones familiares (octubre 2012, zona 1)

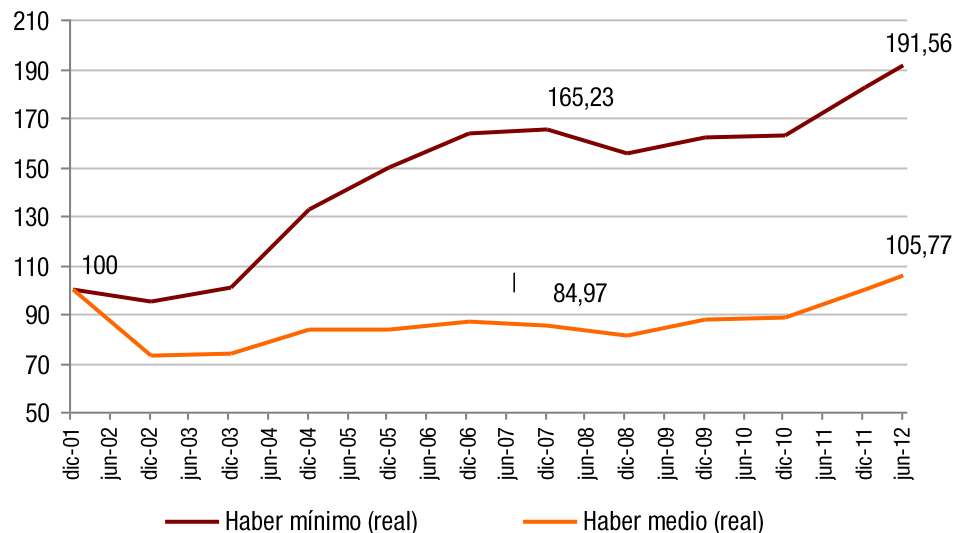
Ingreso grupo familiar hasta \$ 3.200	\$ 340
Ingreso grupo familiar entre \$ 3.200 y \$ 4.400	\$ 250
Ingreso grupo familiar entre \$ 4.400 y \$ 6.000	\$ 160
Ingreso grupo familiar entre \$ 6.000 y \$ 14.000 (máx. ingreso indiv. \$ 7.000)	\$ 90

3.4 Jubilaciones: hacia una cobertura universal con haberes mínimos

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



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



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.

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

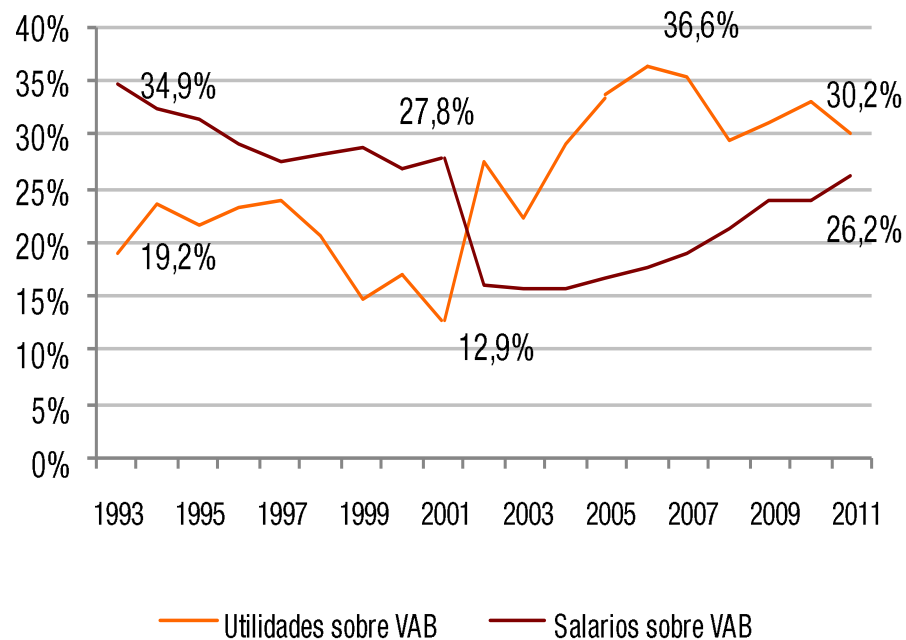
El haber mínimo se incrementó en más de un 90% en términos reales, mientras que el haber medio en junio de 2012 era solo un 6% superior al de diciembre de 2001.

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 2012	779
Variación año 2011	3,30%
4º Trimestre 2012	161
Variación 4º T 2011	-31,20%
Conflictos por actividad totales	105
Variación año 2011	38%
Conflictos de trabajadores sin representación sindical totales	127
Variación año 2011	37%

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 I semestre 2012)	93%

Situación salarial

Ingreso promedio de los ocupados (tercer trimestre 2012)	\$ 3.707
Salario neto promedio de los trabajadores registrados del sector privado (tercer trimestre 2012)	\$ 5.796
Salario Mínimo Vital y Móvil (febrero 2013)	\$ 2.875
Proporción de ocupados que percibe un ingreso inferior al SMVM (tercer 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 (tercer 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 (tercer trimestre 2012)	7,60%
Tasa de subempleo (tercer trimestre 2012)	8,90%
Asalariados sin descuento jubilatorio (tercer trimestre 2012)	35,50%

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)