



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo

II Trimestre 2014

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina

1

Conflictividad laboral

1.1 Estabilización de los altos niveles de conflictividad

1.2 Aumento del conflicto por empresa y en el estado provincial

1.3 Fuerte conflictividad laboral en Córdoba, AMBA y en la región patagónica

1.4 Conflictos salariales en el sector público y por medidas de crisis en el sector privado

1.5 Sindicatos de base como principales sujetos del conflicto y mayor presencia de las federaciones en el sector privado

1.6 Conflictos con paros y acciones comunicacionales

1.7 Despidos y suspensiones en el sector automotriz

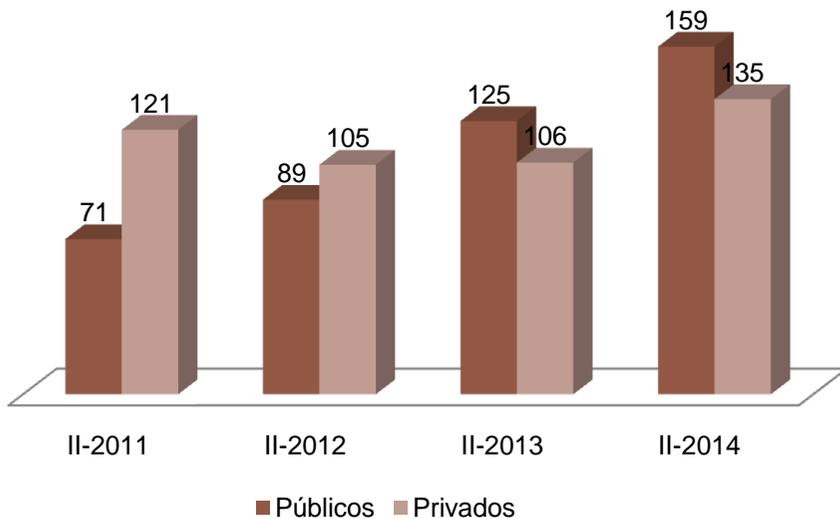
1.1 Estabilización de los altos niveles de conflictividad

En el II trimestre se registraron un total de 317 conflictos de cuales 7 corresponden al sector informal y 310 al formal.

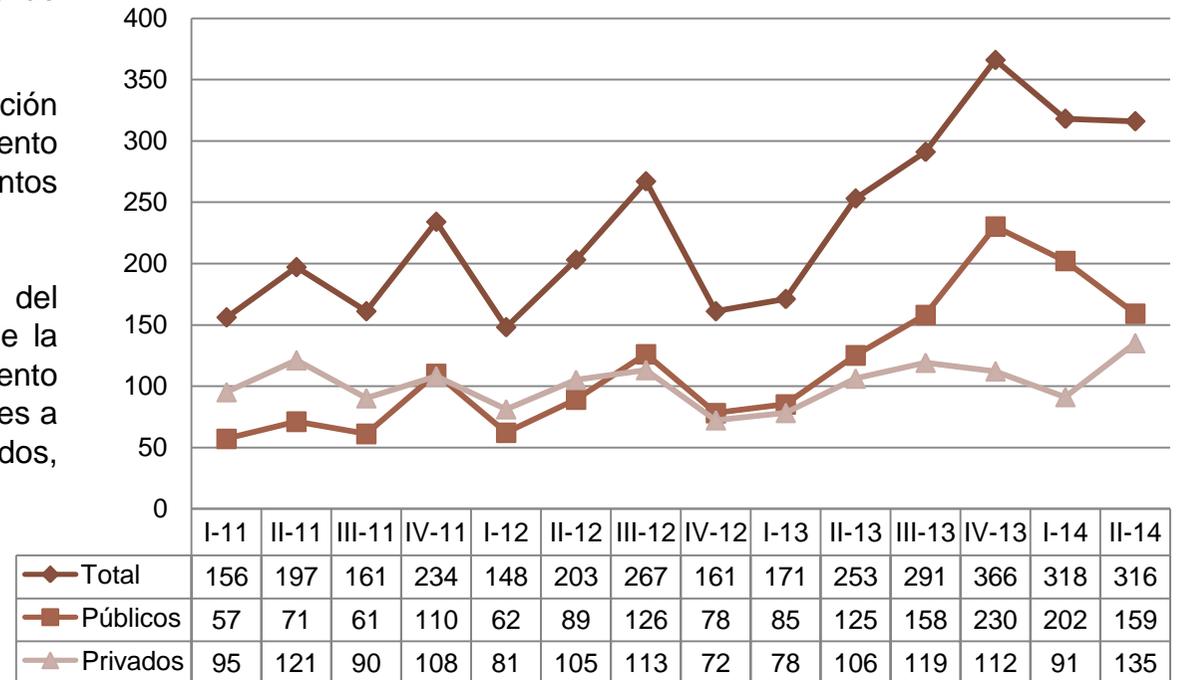
La evolución de la conflictividad total muestra una estabilización de los conflictos en relación al trimestre anterior y un aumento del 37% en la comparación interanual. Estos comportamientos responden a la dinámica particular que operó en cada sector.

En el sector privado se observa un crecimiento respecto del primer trimestre de este año, que fue el punto más alto de la serie en los últimos cuatro años. Las razones de este incremento se encuentran tanto en disputas de recomposiciones salariales a nivel de rama de actividad, como en reclamos por despidos, suspensiones y deudas en las empresas.

2. Conflictos según ámbito público o privado (II trimestre 2014)



1. Conflictos totales trimestrales: 2011 – 2014



En el sector público vemos un crecimiento interanual ininterrumpido desde 2011 y un decrecimiento respecto del trimestre anterior. Esta caída debe entenderse en el marco de un ciclo de aumento sostenido iniciado a finales de 2013. En efecto, los conflictos policiales iniciaron un ciclo ascendente de conflictos en otras actividades del sector público (salud, enseñanza y administración pública) que empezaron a descender luego del cierre de las paritarias docentes y la administración pública.

Por último, las disputas que implicaron a ambos sectores responden a las demandas de todas las centrales sindicales por la modificación del impuesto a las ganancias.

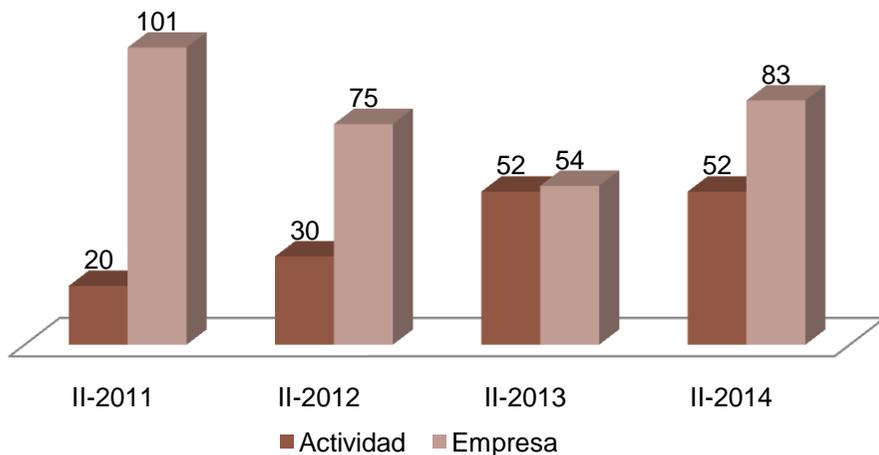
1.2 Aumento del conflicto por empresa y en el estado provincial

En el sector privado, el crecimiento de la conflictividad interanual laboral se explica exclusivamente por el aumento de los conflictos a nivel de empresa.

Los conflictos de actividad se ubicaron principalmente en las actividades del transporte e industria manufacturera y predominaron las disputas por mejoras salariales, aperturas de paritarias y eliminación del impuesto a las ganancias.

En las empresas, los conflictos giraron en torno a medidas de crisis (suspensiones, despidos, deudas salariales, quiebra), seguidos por mejoras salariales. Dentro de la industria manufacturera los establecimientos dedicados a la metalurgia y automotriz reclamaron por despidos y suspensiones mientras que los de la alimentación apuntaron a mejoras salariales. En el transporte, las disputas fueron más homogéneas. Casi la totalidad de conflictos se produjo por deudas salariales y despidos.

3. Sector Privado II trimestre 2011-2014

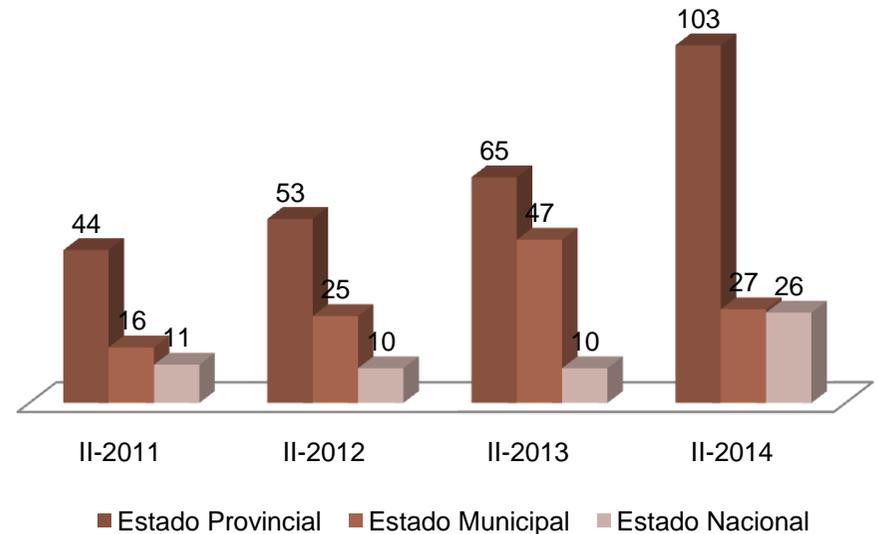


En el sector público, tanto las disputas en el estado provincial como en el nacional mantuvieron el aumento interanual registrado en los últimos años.

A nivel nacional se destacan los conflictos de los docentes universitarios en demanda de mejoras salariales y el de los trabajadores de órganos autárquicos del estado (ANSES, PAMI, AFIP) motorizados por AEFIP, APOPS y ATE.

En el ámbito provincial la conflictividad laboral se redujo un 24,8% respecto del trimestre anterior, aún así, mantiene su participación mayoritaria en el sector público. Aquí se destacan las demandas de los docentes en 13 provincias y los conflictos en todo el país de los trabajadores de la administración pública y de la salud.

4. Sector Público II trimestre 2011-2014



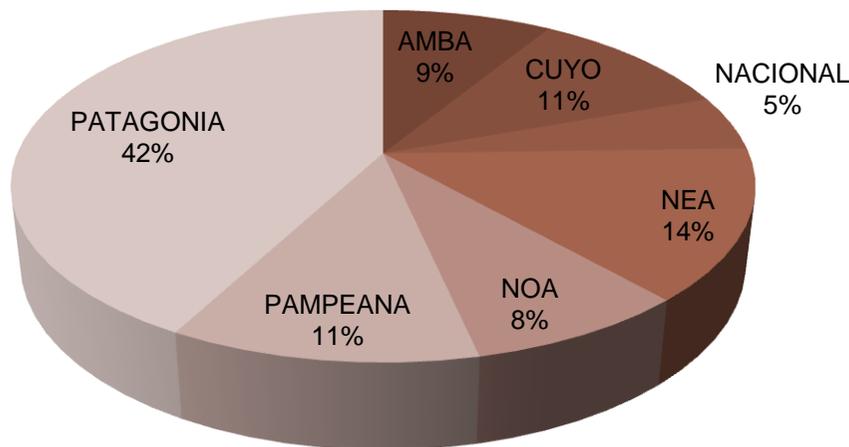
1.3 Fuerte conflictividad laboral en Córdoba, AMBA y en la región patagónica

La región patagónica concentra el 42% de los conflictos llevados adelante en el sector público y el 20% de los desarrollados en el sector privado. Los mismos refieren a trabajadores de la administración provincial, petroleros y del transporte de pasajeros.

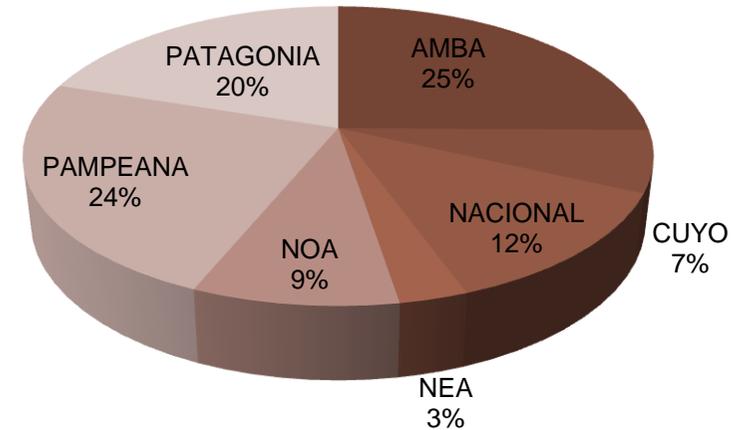
En la región pampeana, centralmente en Córdoba, la industria automotriz y la metalúrgica fueron el epicentro de los conflictos privados mientras que la administración pública y el sector salud lo fueron del sector público.

En el AMBA, los trabajadores ferroviarios, colectiveros y del subterráneo explican la mayoría de disputas privadas.

5. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector público (II trimestre 2014)



6. Distribución por actividad de los conflictos laborales del sector privado (II trimestre 2014)



En el NOA, la conflictividad privada se desarrolló principalmente en ingenios y empresas del transporte automotor de pasajeros mientras que las disputas públicas registraron una fuerte presencia del sector docente.

En el NEA y Cuyo, se destacan los conflictos públicos por sobre los privados. En ambos casos las disputas contra los gobiernos provinciales fueron mayoritarias.

Por último, a nivel nacional se registraron paros y acciones comunicacionales en demanda de mejoras salariales y contra despidos masivos en las actividades del transporte (ferroviarios, colectiveros, camioneros, aeronavegantes, marítimos, taxista), la industria metalúrgica, aceitera, bancarios, y gastronómicos.

1.4 Conflictos salariales en el sector público y por medidas de crisis en el sector privado

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

Durante el II trimestre, los conflictos estuvieron asociados principalmente a mejoras salariales (aumentos, apertura de paritarias, eliminación de impuesto a las ganancias, entre otros) seguidos por las demandas por situaciones de crisis (despidos, suspensiones, quiebra, descuentos salariales) y condiciones de trabajo no salariales.

En el sector privado, los principales motivos de conflictividad refieren a demandas por crisis. Esto responde a la presencia mayoritaria de conflictos en la industria automotriz y metalmecánica donde los reclamos se centraron en despidos y suspensiones. Algunos casos significativos por la intensidad del conflicto son Gestamp, Lear y Weatherford.

En el sector público los principales motivos fueron los aumentos de salarios y las mejoras en las condiciones de trabajo (principalmente contractuales). Aquí se destacan las demandas por el retraso salarial que vienen manteniendo los trabajadores públicos de todas las actividades respecto a los privados y las denuncias por “contratos basura”, re-categorizaciones, entre otras.

7. Motivos de la conflictividad en el II trimestre 2014 (total de causas y participación en el total de conflictos)

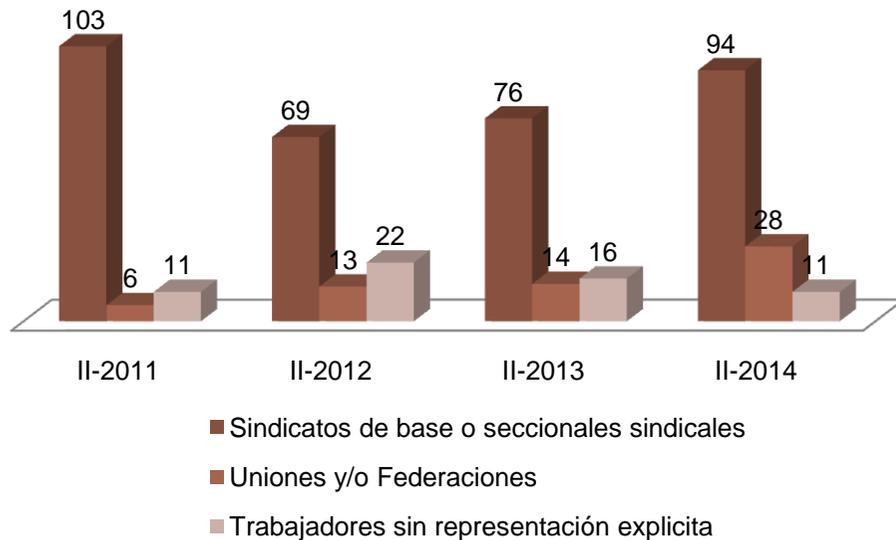
	Total		Privado		Publico	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Condiciones salariales	141	47,96	48	35,56	93	58,49
Crisis	105	35,71	55	40,74	50	31,45
Condiciones de trabajo	99	33,67	38	28,15	61	38,36
Representación	29	9,86	7	5,19	22	13,84
Otros	40	13,61	20	14,81	20	12,58
Total	294		135		159	

1.5 Sindicatos de base como principales sujetos del conflicto y mayor presencia de las federaciones en el sector privado

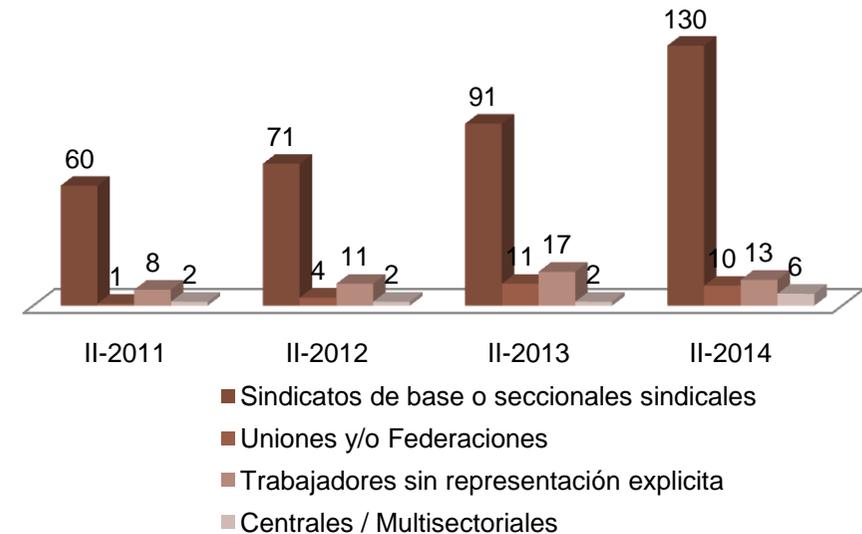
Los órganos descentralizados (sindicato de base y seccionales) siguen siendo el principal sujeto de la conflictividad laboral a nivel sectorial y general.

De la comparación trimestral en el sector privado se observa un aumento sostenido de la presencia de sindicatos de base y de federaciones. A su vez, al vincular el sujeto con el tipo de demanda y el alcance del conflicto vemos que los sindicatos están a la cabeza de los reclamos tanto salariales como de crisis en el marco de la empresa. Se observa además una caída importante en los conflictos llevados adelante por trabajadores sin representación manifiesta. Esto podría estar dando cuenta de una creciente institucionalización del conflicto.

8. Sujetos de los conflictos laborales privado II trimestre 2011 – 2014.



9. Sujetos de los conflictos laborales público II trimestre 2011 – 2014.



En el sector público, se observa un crecimiento sostenido de los sindicatos de base que lideran los conflictos en las provincias y municipalidades. Por otro lado, si bien siguen siendo experiencias minoritarias, cabe resaltar el rol de las instancias multisectoriales e inter-sindicales que agrupan a trabajadores de distintos sectores en función de sus demandas comunes.

Por último, no se registran variaciones significativas de los conflictos sin representación explícita de algún gremio. En efecto, en los últimos años estos casos no han logrado superar el 15% de los conflictos.

1.6 Conflictos con paros y acciones comunicacionales

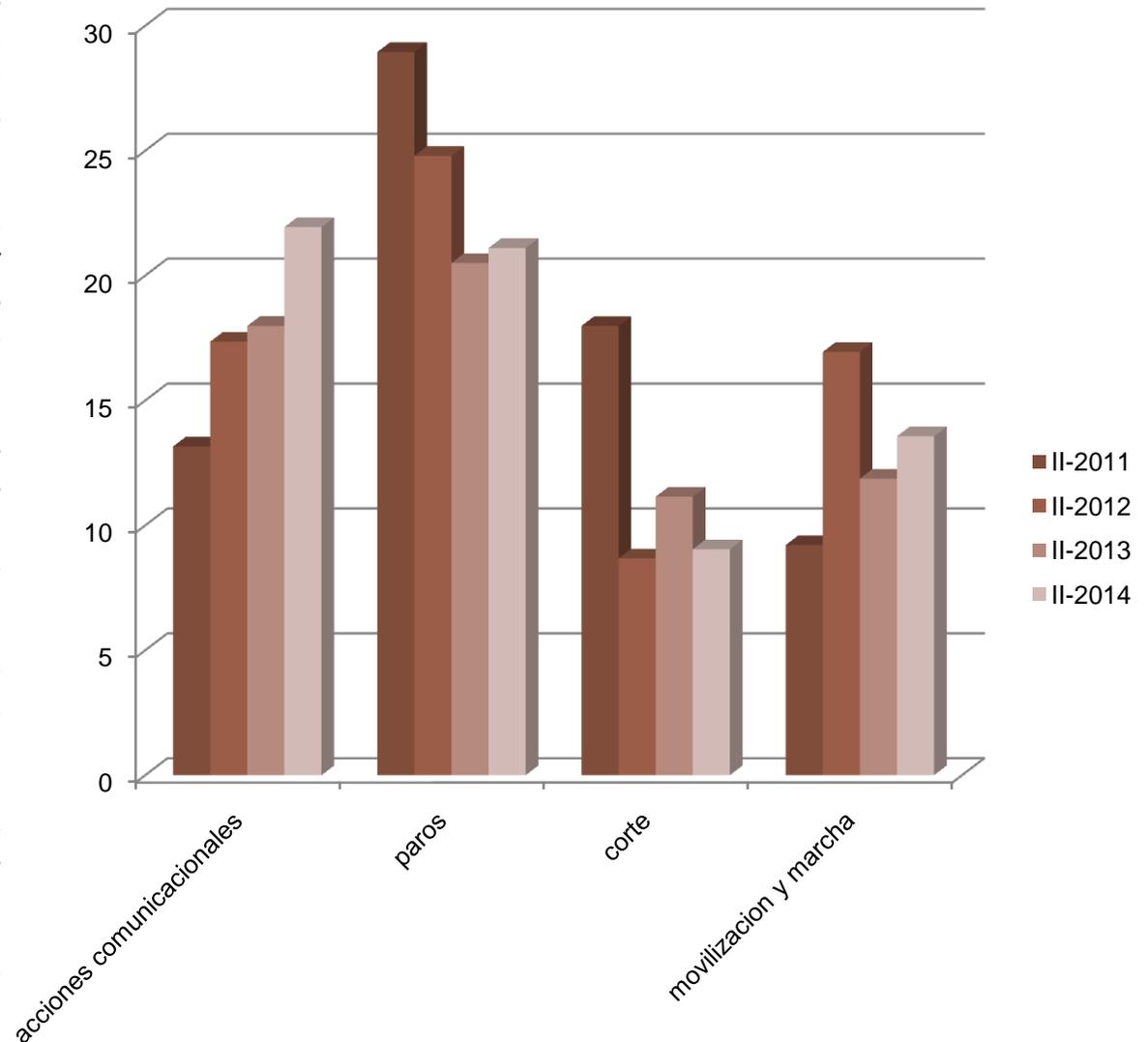
Un conflicto puede estar compuesto por una o más acciones colectivas. A partir del año en curso hemos nominado como “conflictos múltiples” a aquellos que cuentan con más de una acción y conflicto simple a aquél que cuenta con una sola acción.

En los últimos tres meses se registraron 639 acciones colectivas de las cuales 274 corresponden al sector privado y 323 al público. En el primer caso, los conflictos múltiples representan el 49% de los conflictos y en el segundo el 44%.

Las acciones principales llevadas adelante por los trabajadores son, las comunicacionales, los paros, los cortes y las movilizaciones y marchas. Las mismas concentran el 63% del total de acciones. La comparación interanual de esas acciones muestra un incremento de todas las acciones mencionadas excepto los cortes. Es interesante observar, además, un posible cambio de tendencia: mientras aumentan las acciones comunicacionales, disminuyen los paros.

Al diferenciar por sectores, se observa una presencia mayoritaria de paros (23%) seguidos por las movilizaciones (18.5%) en el sector público. Por su parte, los trabajadores del sector privado realizaron principalmente acciones comunicacionales (28%) y los paros (19%).

10. Acciones colectivas públicas y privadas II trimestre 2011 - 2014



1.7 Despidos y suspensiones en el sector automotriz

Empresa	Sindicato	Acción empresaria	Acción sindical
IVECCO	SMATA	Suspensión de 800 trabajadores con el pago del 75% de los salarios y retiros voluntarios	Conflicto abierto llevado adelante por la UOM, representante de los trabajadores de las empresas contratistas de IVECO
GESTAMP*	SMATA	62 suspendidos al 75%, 63 despidos	Conflicto abierto llevado adelante por la comisión interna con oposición del SMATA
RENAULT	SMATA	suspensión a toda la planta (1800 trabajadores) con el 75% del salario	No se evidencia conflicto
PEUGEOT	SMATA	Suspensión de todo el personal (1000 trabajadores) al 65% del salario	No se evidencia conflicto
LEAR*	SMATA	Suspensión de 300 trabajadores al 50% del salario. Despidos de activistas	Conflicto abierto llevado adelante por la comisión interna con oposición del SMATA
VOLKSWAGEN	SMATA	900 suspensiones al 75% del salario. 320 desvinculaciones vía jubilaciones anticipadas	No se evidencia conflicto
HONDA	SMATA	800 suspensiones	No se evidencia conflicto
GENERAL MOTORS	SMATA	Suspensión de la totalidad de la planta (2700 trabajadores)	Negociación de suspensiones rotativas al 100% del salario
FIAT	SMATA	Suspensiones rotativas a 1600 trabajadores	No se evidencia conflicto
MONTICH	UOM	Suspensiones rotativas a todos los trabajadores de la planta (490) al 75% del salario. 35 despidos	Paro dictado por la UOM de Córdoba
ESPASA	SMATA	95 suspensiones al 70% del salario	No se evidencia conflicto
TRICO	SMATA	44 suspensiones al 70% del salario	No se evidencia conflicto
METALPAR	SMATA	260 suspensiones al 60% del salario	
Faurecia Sistemas de Escapes Argentina S.A	SMATA	195 suspensiones (todos los trabajadores de la planta) al 75% del salario	
WEATHERFORD	SMATA	65 trabajadores despedidos y 35 suspensiones	

*En estos conflictos se verificó una intervención estatal por medio de las fuerzas represivas (policía provincial y gendarmería)

2

Negociación colectiva

2.1 Aumento de las negociaciones colectivas por actividad y empresa

2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

2.3 La negociación salarial durante el primer semestre de 2014

2.4 Principales contenidos no salariales en el primer semestre de 2014

2.5 Cláusulas no salariales de los convenios colectivos de trabajo

2.1 Aumento de las negociaciones colectivas por actividad y empresa

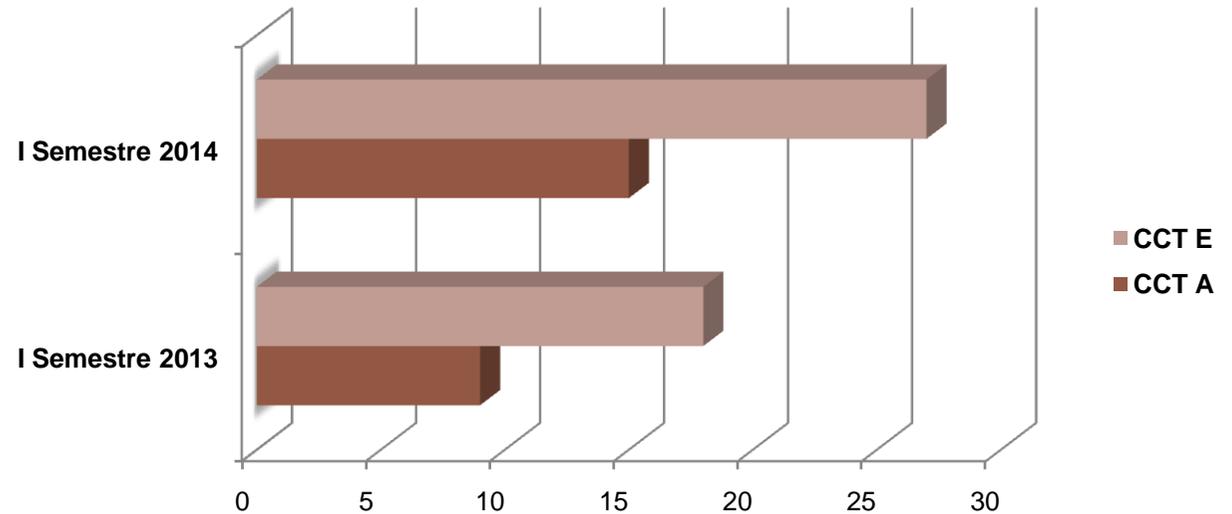
La cantidad de negociaciones colectivas homologadas en el primer semestre de 2014 experimentó un aumento del 28% con relación al mismo período del año anterior.

Si se observa el tipo de unidad negociada, los convenios colectivos de trabajo fueron los que más aumentaron respecto del primer semestre de 2013, siendo superior en un 67% los convenios de actividad y en un 50% los convenios de empresa.

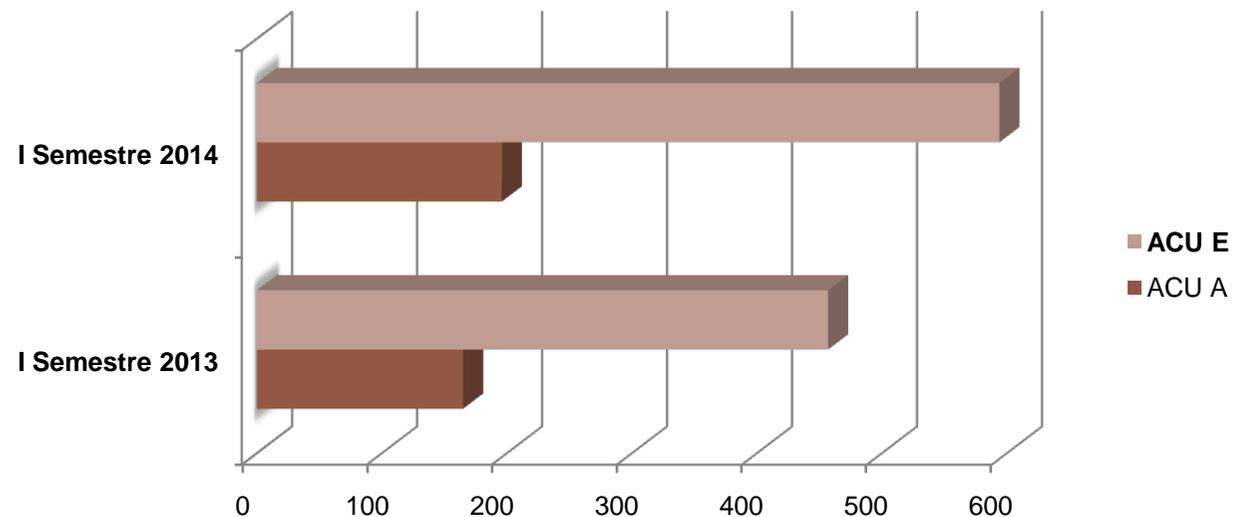
Respecto a los acuerdos, crecieron los de actividad y los de empresa manteniendo la característica de la década en donde la mayoría de las unidades negociadas son acuerdos, y en cuanto al nivel de negociación son superiores los acuerdos por empresa.

Es importante mencionar, que siguiendo los datos obtenidos en el primer semestre de este año pareciera ser que se vuelve a recuperar la cantidad de negociaciones colectivas luego caídas interanuales en los años 2012 y 2013. En tal sentido, la cantidad de homologaciones se ubicó, este semestre, en un nivel similar al de los años 2010 y 2011, que habían registrado los niveles más altos de toda la década.

12. Cantidad de convenios colectivos de actividad y empresa (I Semestre 2013 y 2014)



13. Cantidad de acuerdos colectivos de actividad y empresa (I Semestre 2013 y 2014)



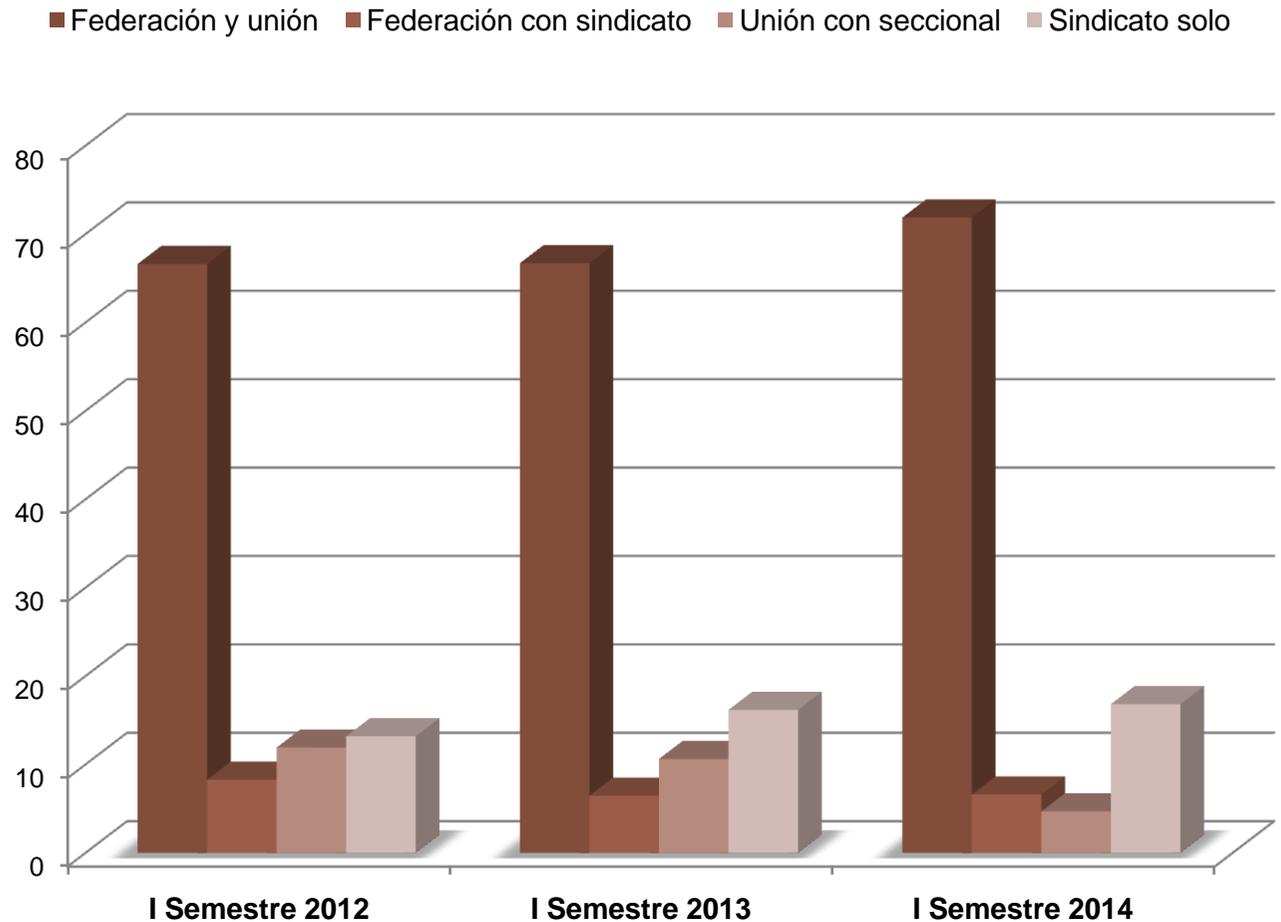
2.2 Negociación a través federaciones y uniones nacionales

En el primer semestre de 2014, los sujetos que protagonizaron la mayoría de las negociaciones colectivas continuaron siendo las federaciones y las uniones nacionales. Estas, son las que acordaron la mayoría de las negociaciones desde el año 2009 y es una tendencia que se mantiene en aumento.

Las negociaciones colectivas llevadas adelante por federaciones y uniones nacionales, pasaron de representar un 67% del total en el primer semestre del año 2013, a un 72% en el primer semestre del año 2014. Con respecto a las negociaciones protagonizadas por sindicatos locales, en el primer semestre de 2014 mantuvieron un porcentaje similar al del primer semestre de 2013, obteniendo un 17% del total.

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 se cumplía en el 36% de las negociaciones de empresa), durante el primer semestre de 2014 se registró en el 56% de los casos.

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



2.3 La negociación salarial durante el primer semestre de 2014

El cierre de paritarias en los primeros meses del año se realizó con cierta agilidad (al menos de las principales actividades) y esto debido a dos cuestiones fundamentales. En primer lugar, los gremios necesitaron cerrar aumentos salariales que compensen la depreciación que sufrieron los salarios debido a la inflación general y acumulada; y en segundo lugar, los empleadores se vieron forzados a cerrar números debido a la posible radicalización del conflicto.

Esto último se evidencia con el cierre de paritarias de importantes actividades antes del paro convocado para el 10 de abril por la CTA, la CGT encabezada por Moyano y la CGT Azul y Blanca; y con el conflicto docente en casi todas las provincias que se extendió más de un mes.

A comienzos de la ronda de negociación el gobierno nacional había intentado imponer una pauta en torno al 20% de incremento nominal, que quedó sepultada con por los niveles de inflación registrados en el primer trimestre.

Como consecuencia de ello, la nueva pauta intento contener todos los acuerdos por debajo del 30%. En este sentido, muchos de los primeros acuerdos fueron presentados públicamente consignando un aumento menor al que se verifica cuando se observan las nuevas escalas salariales. Un ejemplo de esto fue el acuerdo de los metalúrgicos, el cual según la información que circuló se ubicaba en el 26,5%, pero cuando se analiza la escala, el aumento resulta ser entre el 28% y 29%.

Si bien los aumentos rondan el 30%, solo unos pocos se acercan o superan el índice inflacionario previsto para este año. Entre los sectores que en los últimos años han obtenido los mayores aumentos salariales se encuentran los trabajadores de actividades como la industria aceitera, de la alimentación o del azúcar

Actividad	Aumento	Mes de firma del acuerdo
Entidades civiles	30% (15% marzo y 15% julio)	Febrero 2014
Marítima	26% (13% abril y 13% julio)	Marzo 2014
Docentes (paritaria nacional)	30% (17% abril y 10% agosto, acumulado)	
Construcción	Entre el 25% y 30% según categoría y zona de trabajo	
Aceitera	32,31% y \$500 NR que se incorporará gradualmente al básico	Abril 2014
Bancaria	29% y 35% según categoría	
Farmacia	30%	
Metalúrgica	Entre el 28% y 29%	
Comercio	27% y \$2400 (\$1200 en julio y \$1200 en noviembre)	Mayo 2014
Empleados públicos	28,15% (16,5% junio y 10% agosto, acumulado)	
Petroleros (sector privado)	30% (17% abril y 13% agosto)	
Gráfica	29,5% (18% abril y 11,50% agosto)	
Vestido	26,5% (15% abril y 10% octubre, acumulado)	
Sanidad (Rama Laboratorio)	33% (20% mayo y 13% agosto) y \$1500 en mayo	Junio 2014
Transporte de cargas	33% (18% en julio, 8% en noviembre y 7% en marzo de 2015) y \$3000	
Alimentación	35% (20% en mayo y 15% en septiembre) y \$1500 NR en enero de 2015	
Ferrovial (maquinistas)	28% retroactivo a marzo, \$1200 y \$2750 NR según categoría y aumenta el \$5 el viático	

2.4 Principales contenidos no salariales en el primer semestre 2014

En los convenios colectivos de trabajo se pactan cláusulas sobre organización del trabajo, modalidades de contratación jornada de trabajo, entre otras; a diferencia de los acuerdos, en donde prevalecen mayoritariamente cláusulas que otorgan algún tipo de recomposición salarial (adicionales aumentos, premios, sumas no remunerativas, etc.).

Respecto de la negociación no salarial, la mayor cantidad de cláusulas contenidas en los convenios colectivos de trabajo homologados durante el primer semestre del año 2014 refieren a: 1) relaciones laborales; 2) organización del trabajo; y 3) higiene y seguridad.

Algunas de las actividades que durante el primer semestre del año 2014 negociaron convenios colectivos de trabajo fueron:

- ❑ *Papelera*, para la rama de celulosa y papel que renovaron un convenio de 2010; para la rama bolsas industriales que renovaron un convenio de 2007 y para la rama de productos abrasivos que renovaron un convenio de 2012 (CCT 680/2014, CCT 692/2014 y CCT 693/2014, respectivamente).
- ❑ *Industria del vidrio*, que renovó el convenio de empleados firmado en el 2005 (CCT 683/2014).
- ❑ *Industria del tabaco*, que renovó el convenio de los trabajadores firmado en 2009 (690/2014).
- ❑ *Árbitros*, que renovaron el convenio firmado en 1988 (687/2014)
- ❑ *Industria de la alimentación*, que renovó el convenio de empresa para los trabajadores de Mc Cain (CCT 1367/2014)

15. Negociación colectiva no salarial – I Semestre 2014

Negociación colectiva no salarial			
Tipo de cláusula	Cantidad		
	CCT A	CCT E	Total
Jornada de trabajo	16	35	51
Modalidades de contratación	6	8	14
Ingresos y promociones	7	8	15
Organización del trabajo	18	61	79
Beneficios sociales	3	22	25
Licencias superiores	9	26	35
Capacitación	9	19	28
Aportes empresariales a la organización sindical	12	19	31
Aportes de los trabajadores a la organización sindical	13	22	35
Relaciones laborales	69	100	169
Higiene y seguridad	27	47	74
Total de Cláusulas	189	367	556

2.5 Cláusulas no salariales de los convenios colectivos de trabajo

Relaciones laborales

Regulación de la actividad de los delegados y las comisiones internas

Según el artículo 17 de la ley 14.250 la presencia de los delegados sindicales en la firma de negociaciones colectivas a nivel de empresa es obligatoria. Si bien la participación de los mismos en la firma de estas unidades va en aumento desde el año 2011, aún casi en la mitad de las negociaciones no se registra la presencia de delegados (en el primer semestre de 2014, en el 44,44% no se registró participación).

Los convenios colectivos de trabajo dedican una cantidad importante de sus cláusulas a regular lo que tiene que ver con las relaciones laborales al interior de los establecimientos. Es decir, las condiciones y los requisitos principalmente sobre la actuación de los delegados sindicales y las comisiones internas en las empresas.

En el primer semestre de 2014, la materia “relaciones laborales” fue la que más cláusulas registró, replicando lo que sucede desde hace varios años (registró el 30% de las materias relevadas, ver cuadro 14). A continuación, se presentan algunas cláusulas que vienen, en algunos casos a limitar y en otros a ampliar, la actuación de los delegados sindicales y las comisiones internas de los establecimientos.

Cláusulas que limitan la participación de los delegados sindicales

“Artículo 22 Las Empresas facilitarán a la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y a los Sindicatos adheridos insertar y distribuir toda la literatura que haga a su actividad gremial y de Obra Social (comunicados, afiches, notas, etc.) para información de todo el personal de cada establecimiento (...) Una copia de los mismos será entregada previamente a la Dirección de cada Empresa, para su autorización, sin la cual no podrán ser colocados o distribuíos internamente.” CCT A 690/2014 entre la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina, por un lado y la Cámara de la Industria del Tabaco, por otro lado.

“Artículo 86° Están terminantemente prohibidas a los trabajadores en general y a los delegados del personal en particular, cualquier clase de reunión en el lugar y durante la jornada de trabajo. Tal impedimento, en particular, está fundamentado en que los delegados del personal tienen la obligación de dar el ejemplo trabajando íntegramente la jornada de trabajo que la parte patronal le abona, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo siguiente”. CCT A 692/2014 entre la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, por un lado y la Asociación de Fabricantes de Celulosa y Papel, por otro lado.

Cláusulas que amplían la participación de los delegados sindicales

“Artículo 60 Permisos gremiales dentro de los establecimientos: Los delegados del personal, en cumplimiento de sus funciones específicas dentro de los establecimientos, previa autorización de la jefatura respectiva, podrán hacer abandono momentáneo de sus tareas cuando el caso requiera un tratamiento inmediato. En estas circunstancias la licencia gremial será paga”. CCT A 683/2014 entre el Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la República Argentina, por un lado y la Cámara Argentina de Fabricantes de Vidrio, la Cámara del Vidrio Plano y sus Manufacturas y la Cámara Argentina de Industria Ópticas y Afines, por otro lado.

3

Mercado de trabajo y seguridad social

3.1 Continúa la caída del salario real

3.2 Fuertes amenazas sobre la situación del empleo

3.3 Informalidad laboral: un flagelo que no cesa

3.4 Mercado de trabajo y género

3.5 Altos niveles de ganancia en la cúpula empresarial y disputa por el excedente

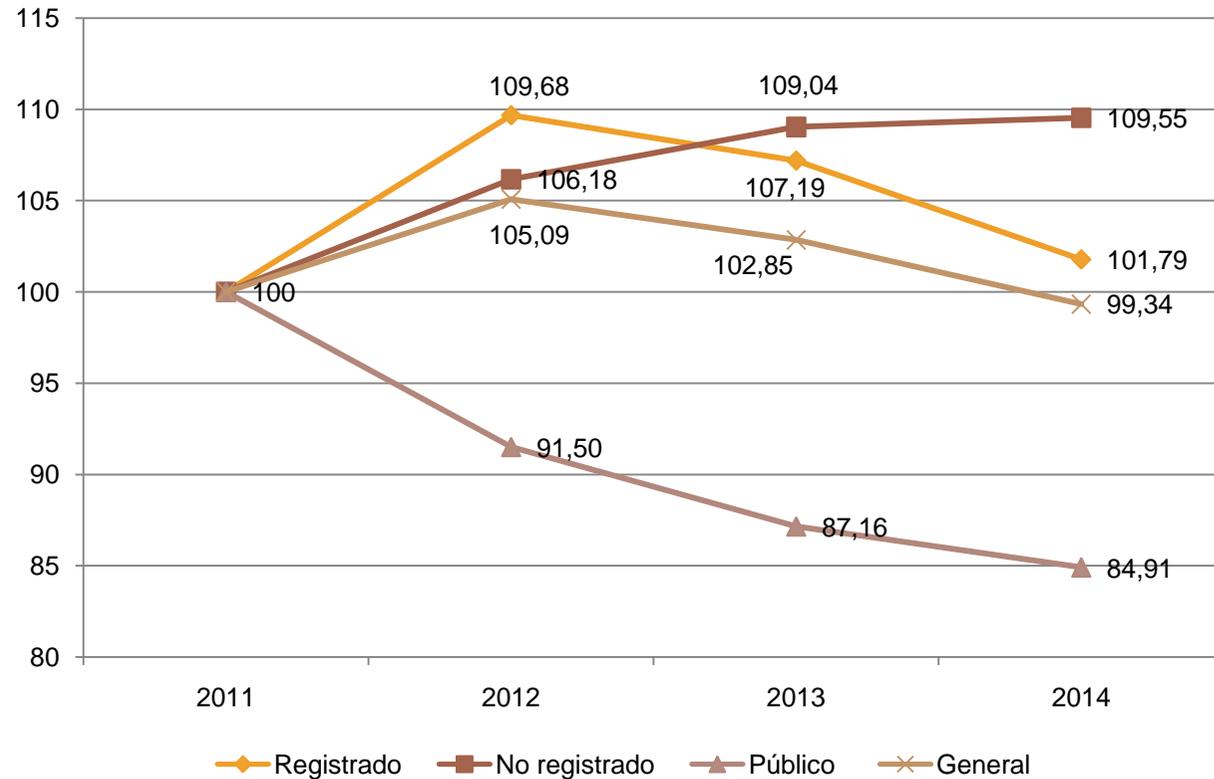
3.1 Continúa la caída del salario real

El aumento de la inflación durante el primer semestre del año contribuyó a profundizar la caída del salario real registrada en el año 2013. En comparación con el mismo período del año anterior la reducción del salario real fue, en promedio, del 3,4%.

De acuerdo a la información brindada por el INDEC, quienes padecieron una mayor reducción fueron los trabajadores registrados del sector privado, cuyo salario este semestre fue un 5% inferior al del primer trimestre de 2013, mientras que los trabajadores del sector público tuvieron un retroceso del 2,6%. Por el contrario el salario de los trabajadores no registrados habría experimentado un crecimiento del 0,5%.

Nuevamente es necesario destacar la falta de confianza pública que poseen los informes provenientes del INDEC referidos a la evolución de los salarios nominales. En tal sentido, de acuerdo a dicha serie la remuneración nominal de los trabajos registrados creció, entre junio de 2014 y junio de 2013, un 29%, mientras que la de los no registrados se habría incrementado en un 44%. Semejante disparidad entre la evolución de una y otra variable solo puede explicarse a partir de la situación institucional que el INDEC atraviesa desde hace varios años.

16. Salario real 2011 – 2014 (segundo semestre)



En cualquier caso, no sería posible descartar una caída aún mayor del salario real a la que surge de los propios informes del INDEC.

En el largo plazo, los más afectados continúan siendo los trabajadores del sector público, cuyo salario se mantiene, en términos reales, en niveles que implican una reducción aproximada del 40% en comparación con el cuarto trimestre del 2001, magnitud fuertemente influenciada por los bajos salarios percibidos por los trabajadores del sector público provincial y municipal.

3.2 Fuertes amenazas sobre la situación del empleo

La última información oficial disponible en materia de empleo y desempleo corresponde al primer trimestre de 2014, donde el INDEC informó una tasa de desempleo del 7,1% y una tasa de subempleo del 8,1%. Se trata de los niveles más bajos en veinte años, aunque nuevamente es difícil considerar la confiabilidad de dichos informes, teniendo en cuenta que se consignan magnitudes inverosímiles, tales como una desocupación del 0% en Resistencia, del 1,5% en San Luis, y del 2,1 en Formosa, por poner algunos ejemplos.

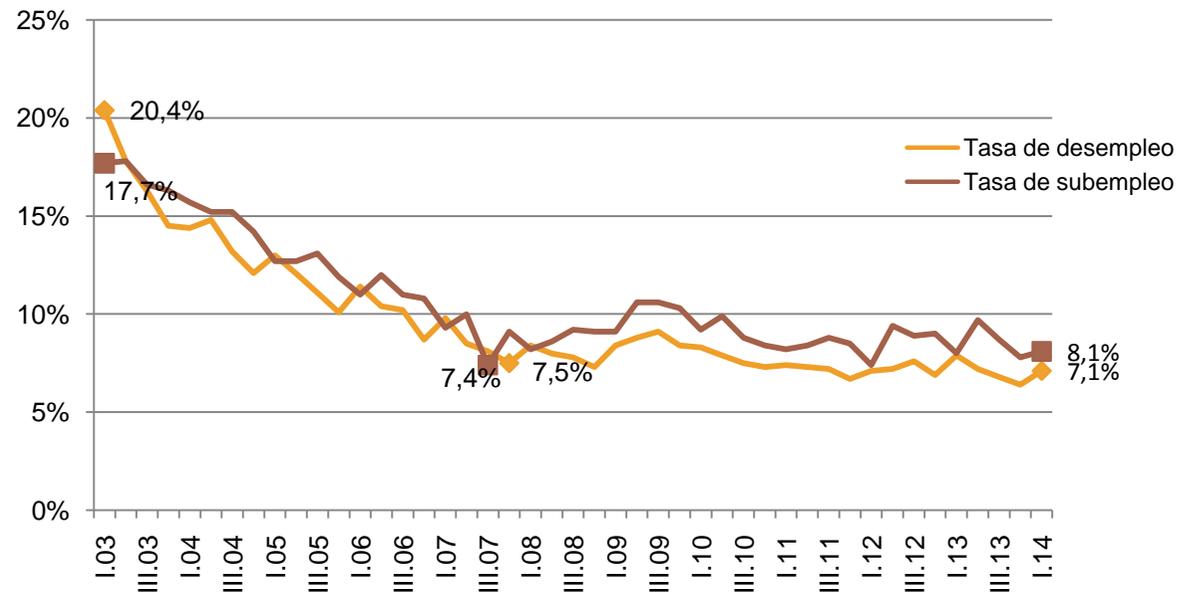
Aún así, la suma de desocupados y subocupados informada por el INDEC se encuentra en niveles relativamente similares a los registrados desde fines del año 2007, dando cuenta de que el mercado de trabajo no ha sido capaz de reducir significativamente estas variables en los últimos años.

Los sectores más afectados por la desocupación continúan siendo los jóvenes y las mujeres. En el caso de las mujeres menores de 29 años, dicha magnitud asciende al 17%.

En cuanto a la tasa de sobreocupación horaria (más de 45 horas semanales de trabajo) ascendió al 29% durante el último trimestre de 2013.

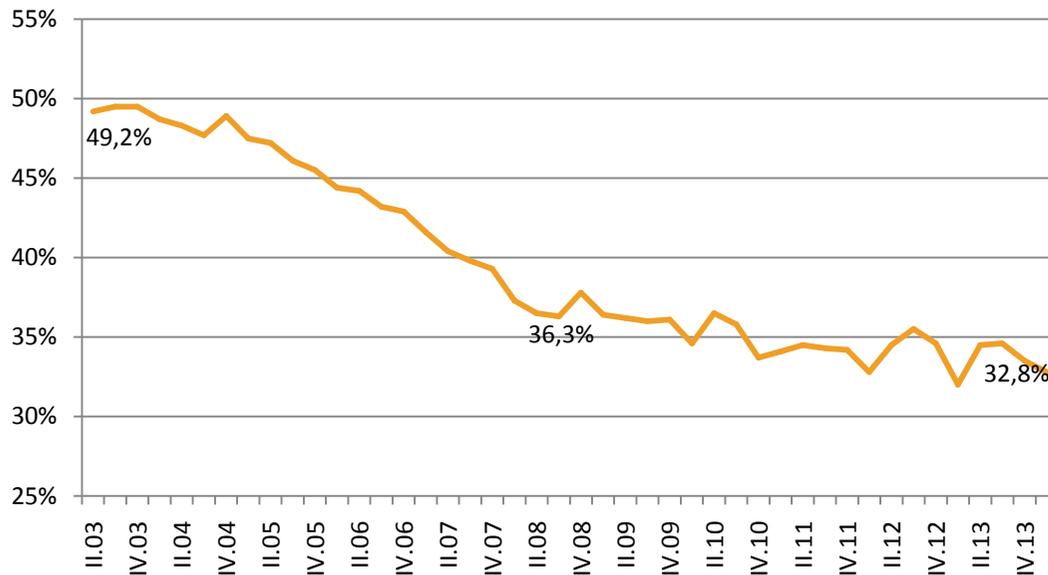
Finalmente, cabe destacar que otras fuentes han confirmado el deterioro del mercado de trabajo en los primeros meses del año. En tal sentido, en el primer trimestre del año la cantidad de trabajadores registrados en el sector privado, según el SIPA, se redujo en 65.220 casos con relación al último trimestre de 2013. Se trata de la primera variación negativa desde el año 2009, cuando se habían perdido 107.200 puestos de trabajo. En tal sentido, tal como surge de la información sobre conflictos consignada en este informe, todo indica que esta situación se habría profundizado en el segundo trimestre.

17. Desempleo y subempleo (2003 – 2014)



3.3 Informalidad laboral: un flagelo que no cesa

18. Asalariados sin descuento jubilatorio (2003 – 2014)



Sin embargo, la falta de registro no es la única forma de precarización e informalidad laboral. La tercerización como proceso que encubre la relación laboral fundamental, los falsos autónomos o las cooperativas fraudulentas son diferentes estrategias que las patronales utilizan para limitar o eliminar derechos.

El retroceso porcentual y absoluto de los trabajadores asalariados se da simultáneamente con un aumento en la misma medida de los trabajadores cuentapropistas. Esta variación podría indicar un proceso de precarización laboral creciente mediante la “monotributización” de trabajadores asalariados o la creación de nuevos empleos bajo la forma del falso autónomo.

El trabajo no registrado sigue presentando una fuerte inflexibilidad a la baja. En el cuarto trimestre del año 2013 alcanzó al 32,8% del total de asalariados, lo que implicó un incremento de casi un punto porcentual con relación al mismo trimestre del año anterior.

Aún así, es necesario destacar que en los últimos cinco años la reducción del trabajo no registrado se ha estancado, luego de una fuerte caída entre los años 2003 y 2007.

19. Trabajadores registrados y autónomos del sector privado en miles (2010 – 2012)

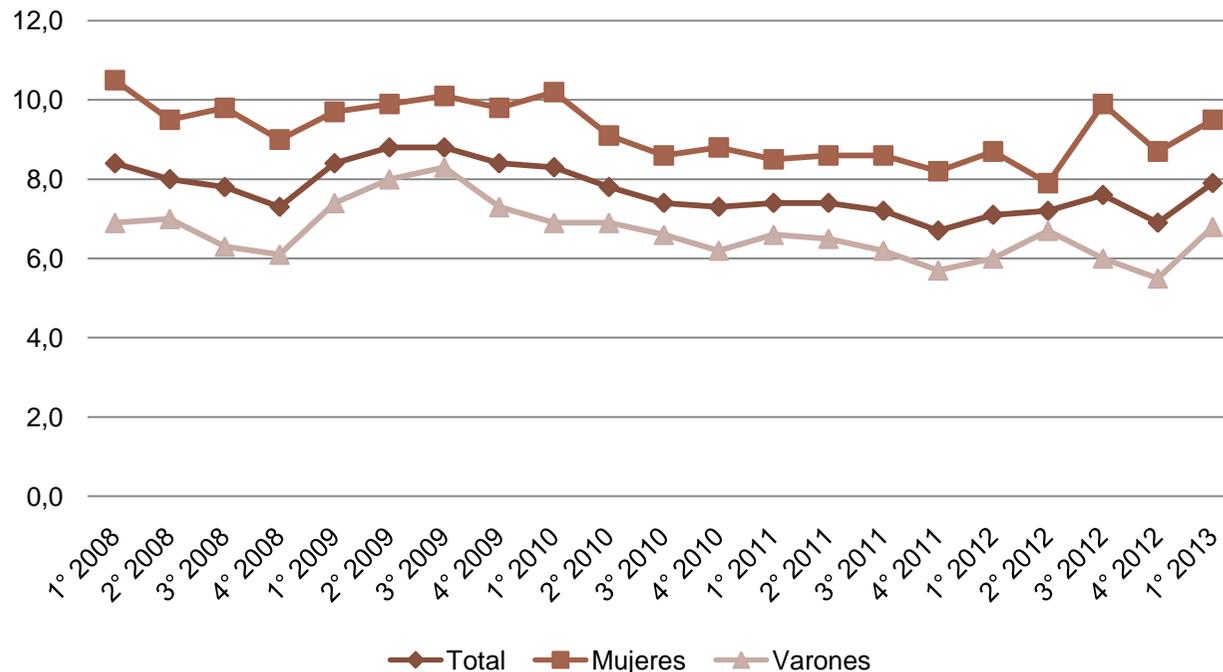
2010		2011		2012	
Ocupados privados		Ocupados privados		Ocupados privados	
12.899 (83% de los ocupados)		12.983 (82% de los ocupados)		13.031 (81% de los ocupados)	
asalariados	Cuenta-propistas	asalariados	Cuenta-propistas	asalariados	Cuenta-propistas
9.389 (72,7%)	2.769 (21%)	9.243 (71%)	2.857 (22%)	9.232 (70,8%)	2.994 (23%)

3.4 Mercado de trabajo y género

Los gráficos que se presentan a continuación, elaborados por el MTESS muestran diferencias sustanciales en las condiciones de ocupación entre mujeres y varones. Efectivamente, en Argentina, la mano de obra femenina es más barata, más precarizada (la falta de registro se encuentra entre 7 y 8 puntos por encima que los varones) y desempeña sus tareas en puestos de menor calificación en relación a la que la trabajadora posee.

En relación a la brecha salarial se observa que la misma se ubica en torno al 25% en los últimos 5 años. Así y todo, el desempleo es mayor en mujeres que en varones así como la rotación en el puesto de trabajo.

20. Desempleo para varones y mujeres (I trim. de 2008 y el I trim. de 2013)

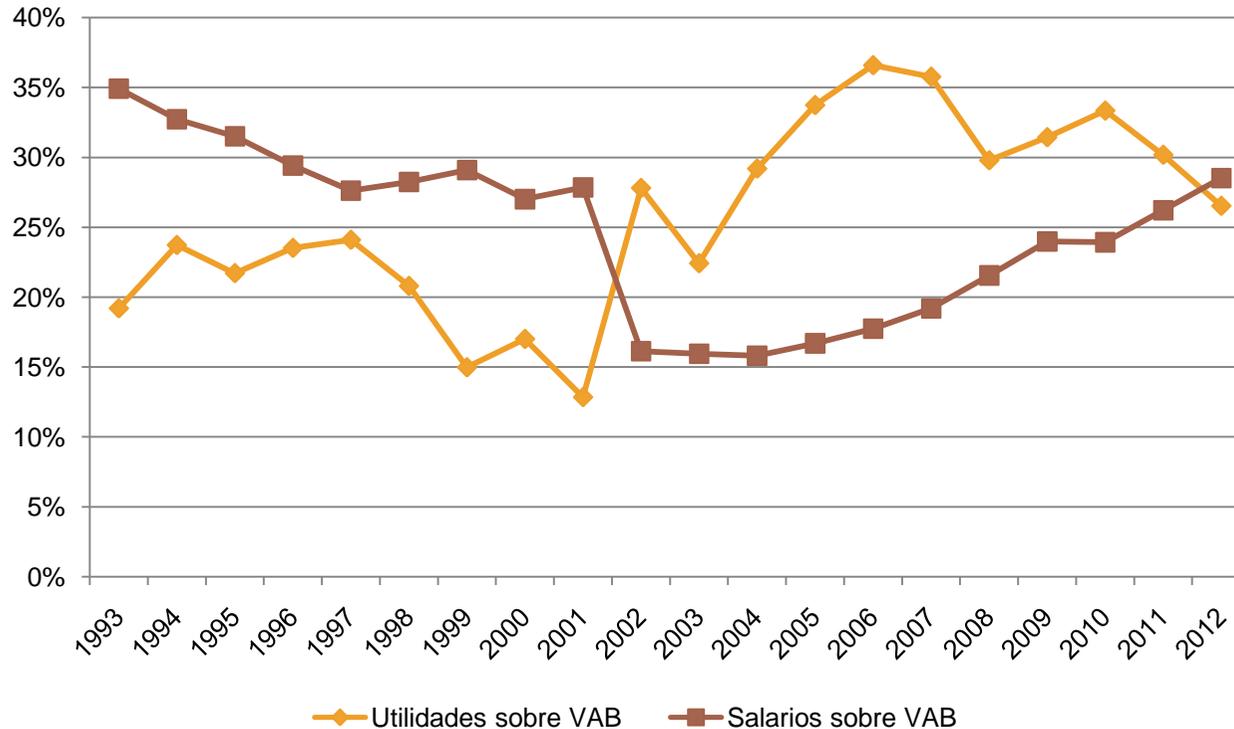


21. Brecha salarial de hombres y mujeres registrados del sector privado (I de 2008 - I trim. de 2013)

Trimestre	Mujeres	Varones	Brecha
1° 08	1.853	2.475	25,1
2° 08	2.241	2.979	24,8
3° 08	2.094	2.795	25,1
4° 08	2.522	3.378	25,3
1° 09	2.336	3.099	24,6
2° 09	2.765	3.611	23,4
3° 09	2.494	3.302	24,5
4° 09	2.949	3.996	26,2
1° 10	2.811	3.791	25,8
2° 10	3.352	4.531	26
3° 10	3.158	4.251	25,7
4° 10	3.854	5.209	26
1° 11	3.694	4.995	26,1
2° 11	4.460	6.009	25,8
3° 11	4.184	5.588	25,1
4° 11	5.110	6.855	25,5
1° 12	4.874	6.546	25,6
2° 12	5.916	7.767	23,8
3° 12	5.449	7.225	24,6
4° 12	6.592	8.836	25,4
1° 13	6.252	8.354	25,2
2° 13	7.458	9.918	24,8

3.5 Altos niveles de ganancia en la cúpula empresarial y disputa por el excedente

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



Durante los últimos años la cúpula empresarial del país registró niveles de utilidades muy superiores a las registradas durante la década de los noventa.

El crecimiento del peso de las utilidades sobre el valor agregado bruto (VAB) se inició con la devaluación en el año 2002 y se prolongó hasta el año 2007, cuando representaron el 36% del VAB. Sin embargo, desde entonces esta variable muestra una tendencia declinante, llegando al 26,5% en el año 2012.

Por el contrario, el peso de los salarios en el VAB experimentó una fuerte caída en el año 2002, y luego comenzó un recorrido ascendente que le permitió pasar del 16% en el año posterior a la devaluación al 28,5% en el 2012.

La creciente participación de los salarios en el VAB de la cúpula empresarial, si bien aún se encuentra por debajo de los niveles de los años '90, estaría dando cuenta de una fuerte disputa por el excedente en la que los trabajadores, a través de la acción colectiva, han podido recuperar parte de la caída sufrida luego de la crisis de 2002.

Sin embargo, la contracara de este proceso ha sido el retroceso, en términos relativos, del peso de las utilidades, circunstancia que se encuentra en el núcleo de la resistencia empresarial a convalidar nuevos aumentos en el salario real y de la mayor intensidad del conflicto distributivo.



Síntesis estadística

Conflictividad laboral

Total II trimestre 2014	316
Variación II trimestre 2013	25%
Conflictos por privados totales	135
Variación II trimestre 2013	27%
Conflictos de trabajadores públicos provinciales	159
Variación II trimestre 2013	27%

Negociación colectiva

Homologaciones - I Semestre 2014	832
Variación I Semestre 2013	28%
Negociaciones por actividad totales	211
Negociaciones por empresa totales	621
Negociaciones por actividad con recomposición salarial (% del total I Semestre 2014)	89%

Situación salarial

Ingreso promedio de los ocupados (primer trimestre 2014)	\$ 5.275
Salario neto promedio de los trabajadores registrados del sector privado (tercer trimestre 2013)	\$ 7.334
Brecha salarial entre hombres y mujeres (segundo trimestre 2013, sector privado registrado)	24,8%
Salario Mínimo Vital y Móvil (enero 2014)	\$ 3.600
Proporción de ocupados que percibe un ingreso inferior al SMVM (primer trimestre 2014)	Aprox 35%
Jubilación mínima (marzo 2014)	\$ 2.757
Canasta básica para una familia tipo -2 adultos y 2 chicos- (enero 2014 - Junta Interna ATE - INDEC)	\$ 9.114
Proporción de hogares que percibe un ingreso inferior a la canasta básica (primer trimestre 2014)	aprox. 55%
Ingreso mínimo bruto sobre el que no se paga impuesto a las ganancias (septiembre 2013)	\$ 15.000

Mercado de trabajo

Tasa de desempleo (primer trimestre 2014)	7,1%
Tasa de subempleo (primer trimestre 2014)	8,1%
Asalariados sin descuento jubilatorio (primer trimestre 2014)	32,8%

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, 5, 6, 8, 9, 10, 11, tabla 7 y 11)
- La evolución de los conflictos totales del gráfico 1 incluyen a los conflictos privados, públicos, de ambos sectores e informales.
- Los conflictos que se relevan para elaborar los informes, son aquellos que expresan algún nivel de exteriorización, independientemente de la intensidad de las acciones que adopten colectivamente los trabajadores y las organizaciones sindicales. El gráfico 10 presenta la evolución porcentual de las principales acciones (acciones comunicacionales, paros, cortes y movilizaciones) sobre el total de acciones de cada período.
- La diferencia del total de conflictos en los gráficos 8 y 9 responde a los motorizados por instancias intersindicales, multisectoriales o centrales en cada sector.
- Este informe contiene ligeras modificaciones en los datos de los anteriores trimestres correspondientes a 2013 como consecuencia de la revisión general de la base previa al trabajo final anual que será publicado próximamente.
- Los datos correspondientes a la región patagónica poseen un sesgo de fuente producto de la minuciosidad del diario Río Negro para publicar conflictos provinciales y municipales. Debido a la riqueza de dicha información es que decidimos no prescindir ni recortar la fuente.

Fuentes utilizadas para la elaboración del informe

- Base de datos de negociación colectiva del Observatorio de Derecho Social de la CTA (gráficos 12, 13, 14 y tabla 15)
- Boletín estadístico Taller de Estudios Laborales (TEL) (gráfico 19)
- Encuesta Nacional de Grandes Empresas - INDEC (gráfico 22)
- Encuesta Permanente de Hogares - INDEC (gráficos 17, 18 y 19)
- Índice de Precios al Consumidor - INDEC (hasta el año 2006) (gráfico 16)
- Índice de Precios al Consumidor GB (a partir del año 2007) (gráfico 16). A partir de este informe hemos comenzado a utilizar este índice a partir de las dificultades para recopilar la información de los Institutos Provinciales de Estadística. Hasta el año 2012 la convergencia del IPC GB con el IPC 7 provincias era prácticamente total.
- Coeficiente de Variación Salarial - INDEC (gráfico 16)
- Boletín de estadísticas de genero y mercado de trabajo - Ministerio de Trabajo (gráficos 20 y 21)