



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo

IV Trimestre 2013

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina

1

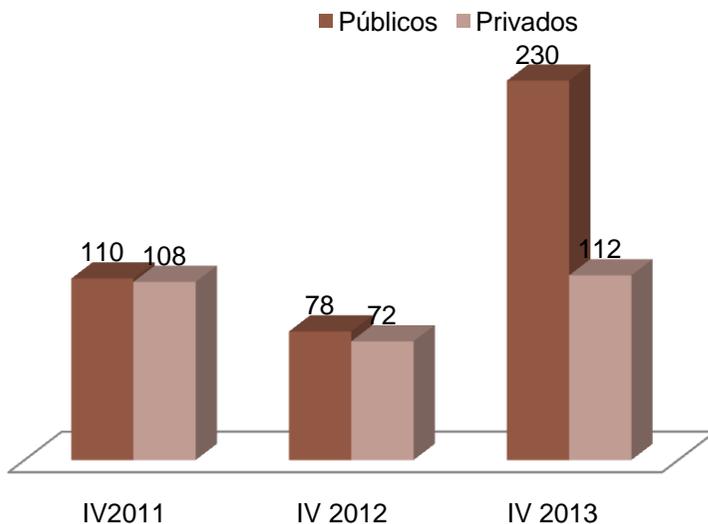
Conflictividad laboral

- 1.1 Aumento sostenido de la conflictividad laboral**
- 1.2 Centralización de la conflictividad privada y aumento del conflicto en los estados provinciales**
- 1.3 La región patagónica como epicentro de la conflictividad**
- 1.4 Aumento de la conflictividad salarial en las provincias y por crisis en las empresas privadas**
- 1.5 Trabajadores sin representación en el sector público y sindicatos de base en el sector privado**
- 1.6 Paros, movilizaciones y crecimiento de las acciones comunicacionales**

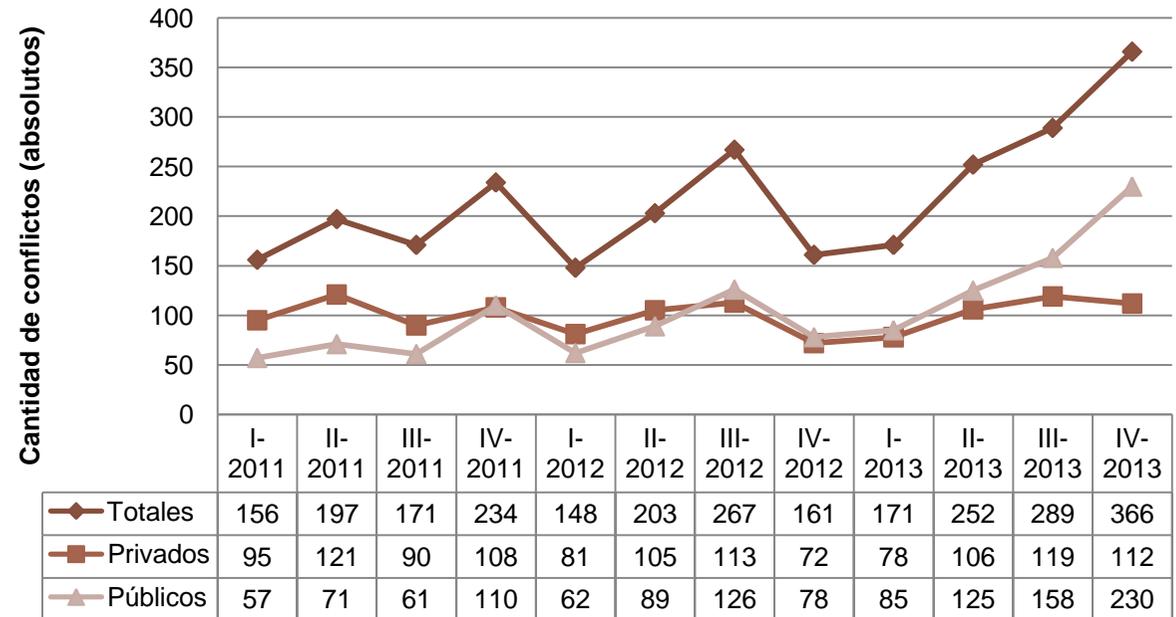
1.1 Aumento sostenido de la conflictividad laboral

Durante el último trimestre de 2013 el crecimiento de la conflictividad laboral sostuvo la tendencia anual. Se registraron 366 conflictos, de los cuales 230 se llevaron adelante en el sector público, 112 en el privado, 24 en ambos sectores y 10 en el sector informal. En este periodo se observa el punto más alto de la serie 2011-2013.

2. Conflictos según ámbito público o privado (IV trimestre 2013)



1. Conflictos totales trimestrales: 2011 – 2013



El crecimiento responde, fundamentalmente, a un aumento de la conflictividad en el sector público observable tanto en la evolución del último año como en la comparación interanual.

Mientras tanto, en el sector privado la evolución anual fue igual al año anterior, a excepción del último trimestre que presenta un fuerte crecimiento en la cantidad de conflictos, aunque de menor intensidad (disminuyen los paros y aumentan las acciones comunicacionales).

1.2 Centralización de la conflictividad privada y aumento del conflicto en los estados provinciales

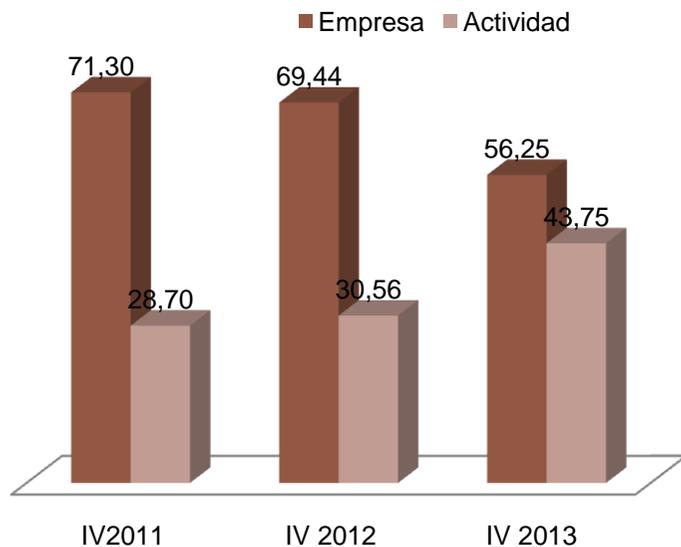
El crecimiento de los conflictos del sector privado durante el último trimestre responde, principalmente, al aumento de los conflictos de actividad. Este fenómeno responde, al aumento de los reclamos por mejoras salariales - “bonos de fin de año”, sumas fijas, etc. – que impulsaron las federaciones y Uniones para compensar el deterioro del poder adquisitivo del salario (49%).

Por su parte, en el 57% de los conflictos realizados en el marco de la empresa el motivo corresponde a medidas de crisis (quiebras, despidos, ajustes), mientras que sólo en el 9% de los casos se evidencias motivaciones relacionadas con aumentos salariales.

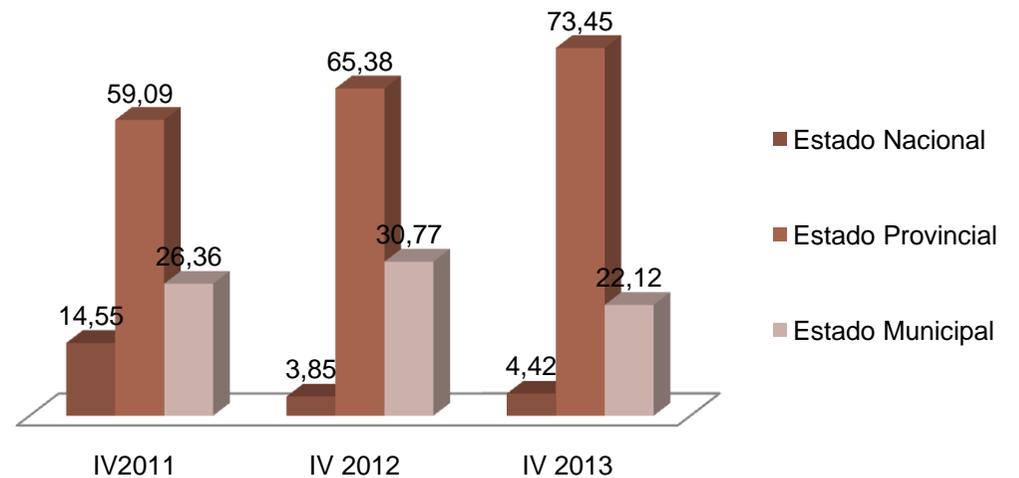
En el sector público, el crecimiento de la conflictividad se explica por un aumento de los conflictos a nivel provincial. Estos se incrementaron casi en un 40% con respecto del trimestre anterior y se triplicaron en relación a los últimos meses de 2011 y 2012. El retraso salarial en la administración pública, enseñanza y salud, sumado a las protestas policiales, llevaron a los trabajadores del Estado a impulsar la mayor cantidad de medidas de los últimos tres años.

Un comportamiento similar se registró en las municipalidades, donde la cantidad de conflictos se duplicó y los trabajadores demandaron mejoras en los salarios y condiciones de trabajo. Aquí se destacan las disputas en numerosas municipalidades de la región Patagónica que representan más de la mitad de los conflictos de dicho alcance.

3. Sector Privado IV trimestre 2011-2013



4. Sector Público IV trimestre 2011-2013

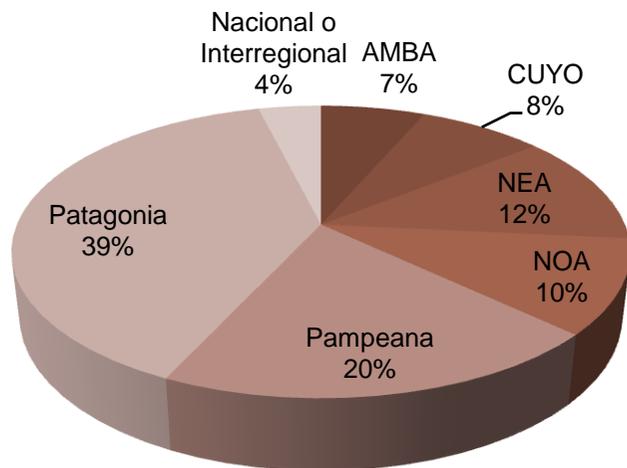


1.3 La región patagónica como epicentro de la conflictividad

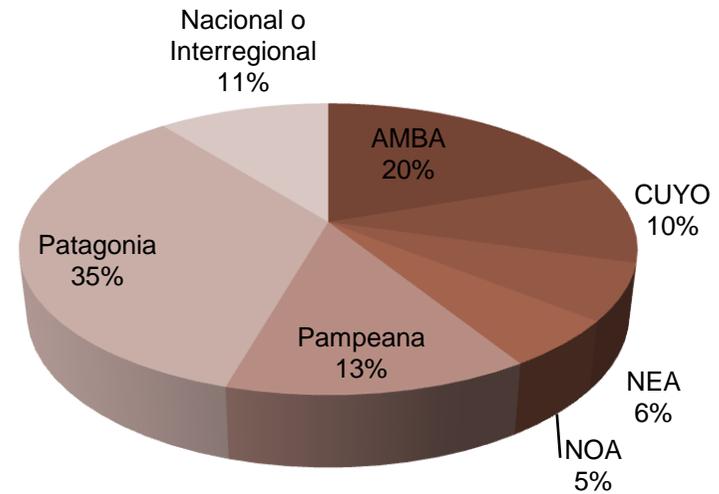
Si bien el crecimiento de la conflictividad impactó en todas las regiones del país, al igual que el trimestre anterior, las provincias patagónicas, seguidas por las pampeanas, presentan los mayores niveles de conflictividad.

Un escenario similar ocurre al diferenciar los conflictos por sector: la Patagonia representa el 35% de los conflictos privados y el 39% de los públicos, mientras que la región Pampeana abarca el 20% de los conflictos públicos y el 13% de los privados.

5. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector público (IV trimestre 2013)



6. Distribución por actividad de los conflictos laborales del sector privado (IV trimestre 2013)



Por su parte, el Área Metropolitana redujo su incidencia absoluta aunque continúa registrando gran parte de los conflictos en el sector privado (20%). Mientras que las regiones del Noroeste y del Nordeste mantienen mayor participación en el sector público, y Cuyo lo hace en similar proporción en ambos sectores.

1.4 Aumento de la conflictividad salarial en las provincias y por crisis en las empresas privadas

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

Los conflictos del IV trimestre se desarrollan en torno a demandas salariales y a condiciones de trabajo. En el 37% de los conflictos se reclamó al menos una mejora de salarios (apertura de paritarias, sumas fijas, porcentuales, etc.) y en el 34,5% se reclamó por condiciones de trabajo (demandas de seguridad e higiene, tipo de contratación, flexibilización, jornada, etc.)

Los conflictos por cuestiones de crisis también tuvieron gran incidencia representando el 29%. Aquí se trata de disputas por despidos masivos, suspensiones quiebras y deudas salariales. Por último se encuentran los conflictos por representación (16,7%) focalizados en disputas intra e intersindicales y medidas antisindicales.

7. Motivos de la conflictividad en IV trimestre 2013 (total de causas y participación en el total de conflictos)

	2013					
	Total		Privado		Publico	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Condiciones salariales	377	37,2	91	21,9	286	47,8
Crisis	294	29,0	146	35,2	148	24,7
Condiciones de trabajo	349	34,5	98	23,6	251	42,0
Representación	169	16,7	75	18,1	94	15,7
Otros	44	4,3	22	5,3	19	3,2
Total	1013		415		598	

En el sector privado los conflictos estuvieron asociados a reclamos por situaciones de crisis (35%) centrados principalmente en el plano de la empresa.

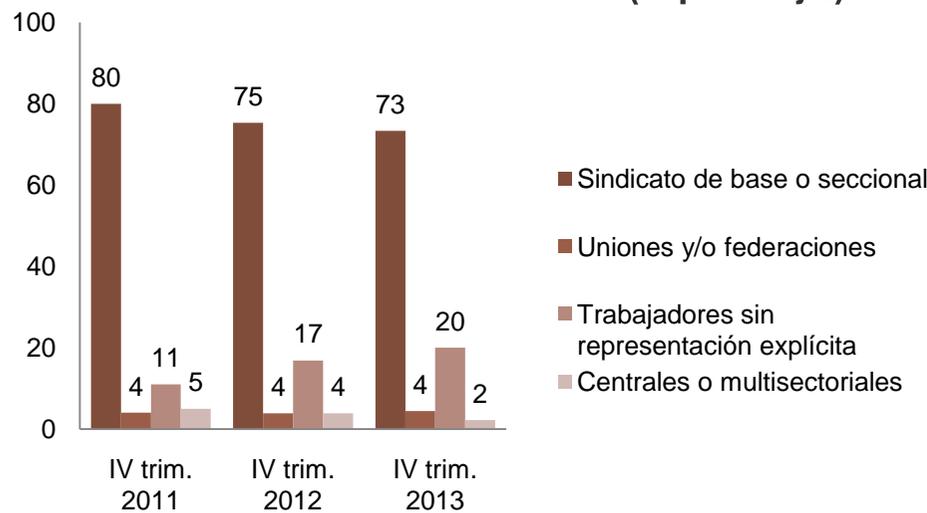
En el sector público los conflictos se desarrollaron principalmente por demandas de mejoras salariales (47%) en el marco de un fuerte retraso de los salarios estatales provinciales y municipales y un contexto de inflación creciente.

1.5 Trabajadores sin representación en el sector público y sindicatos de base en el sector privado

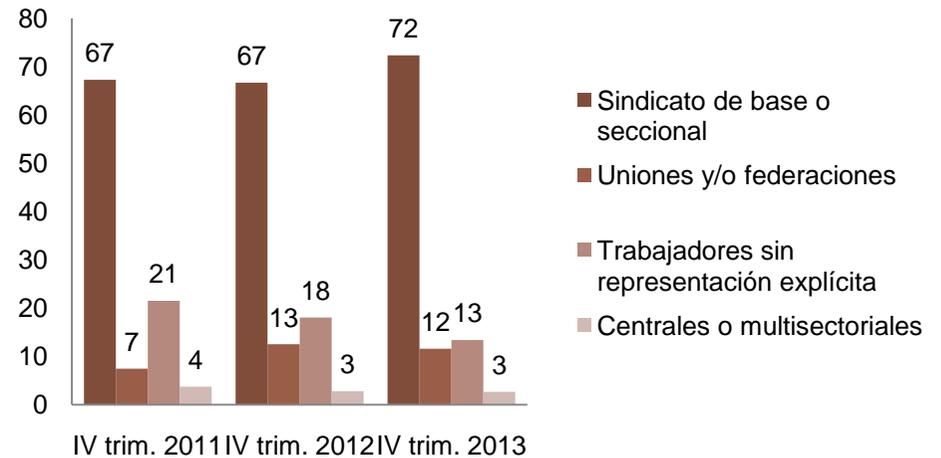
El principal sujeto que promueve los conflictos del IV trimestre son los órganos sindicales descentralizados. Los sindicatos de base y seccionales explican el 72% de los casos totales.

En el ámbito público, observamos una caída de la participación de este sujeto en la comparación interanual, compensada por un aumento sostenido de la participación de los trabajadores sin representación explícita que llegan a un 20% en el periodo analizado.

8. Sujetos de los conflictos laborales público IV trimestre 2011 – 2013 (en porcentajes)



9. Sujetos de los conflictos laborales privado IV trimestre 2011 – 2013 (en porcentajes)



En los conflictos llevados adelante en el ámbito privado se observa un aumento de la participación de los sindicatos de base y seccionales y un estancamiento respecto de 2012 de la participación de uniones y federaciones.

No obstante este sujeto continúa expresándose con más fuerza en el sector privado, ya que en el ámbito público se mantiene en el 4% a lo largo de toda la serie.

1.6 Paros, movilizaciones y crecimiento de las acciones comunicacionales

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.

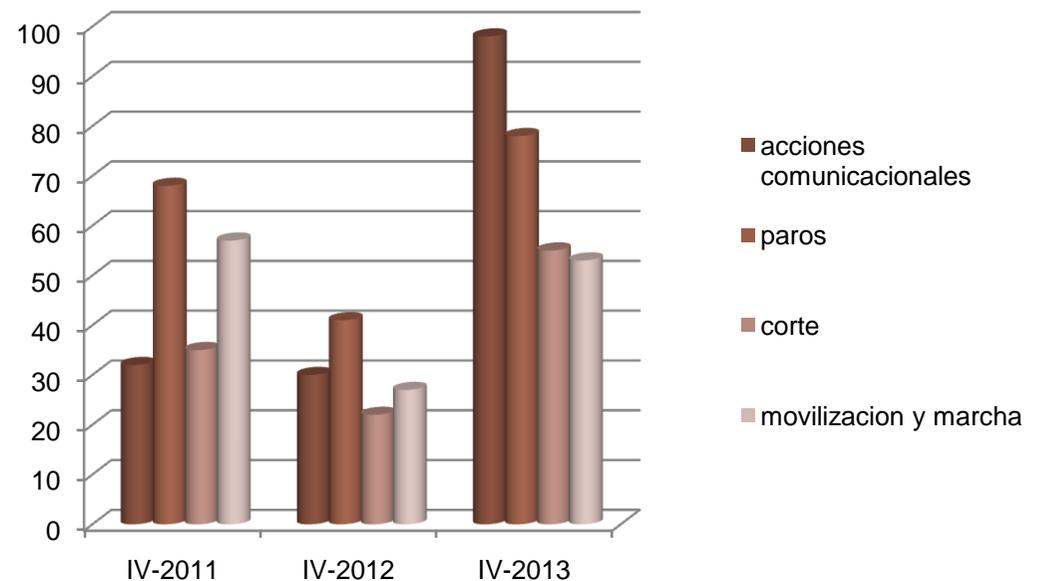
Durante el IV trimestre, se registraron 496 acciones, de las cuales 357 pertenecen al sector público y 139 al privado. Del total de acciones, las más frecuentes fueron las comunicacionales, paros, cortes y movilizaciones y marchas. Entre éstas, las comunicacionales se registraron en el 20% de los conflictos, seguidos por el paro de actividad (16%).

En términos absolutos, se observa un crecimiento del paro como acción llevada adelante por los trabajadores.

Al diferenciar por sectores, se observa en el ámbito público un aumento en el conjunto de las medidas. Aquí las acciones comunicacionales significaron el 19% de los conflictos, los paros representaron un 17%, las movilizaciones y marchas un 12% y los cortes estuvieron presentes en el 10% de los conflictos.

En el sector privado, las medidas comunicacionales y cortes mantuvieron niveles similares que en los trimestres anteriores y pasaron a representar el 22% y el 15% de las medidas totales del sector. Por el contrario, los paros de actividades y las movilizaciones decrecieron. En el primer caso, se expresaron en el 10% de los conflictos y en el segundo apenas en el 7%.

10. Cantidad de acciones colectivas IV trimestre 2011 - 2013



2

Negociación colectiva

2.1 Cantidad de negociaciones colectivas en la última década

2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

2.3 La negociación salarial durante el año 2013

2.4 La negociación no salarial del año 2013: principales contenidos

2.1 Cantidad de negociaciones colectivas en la última década

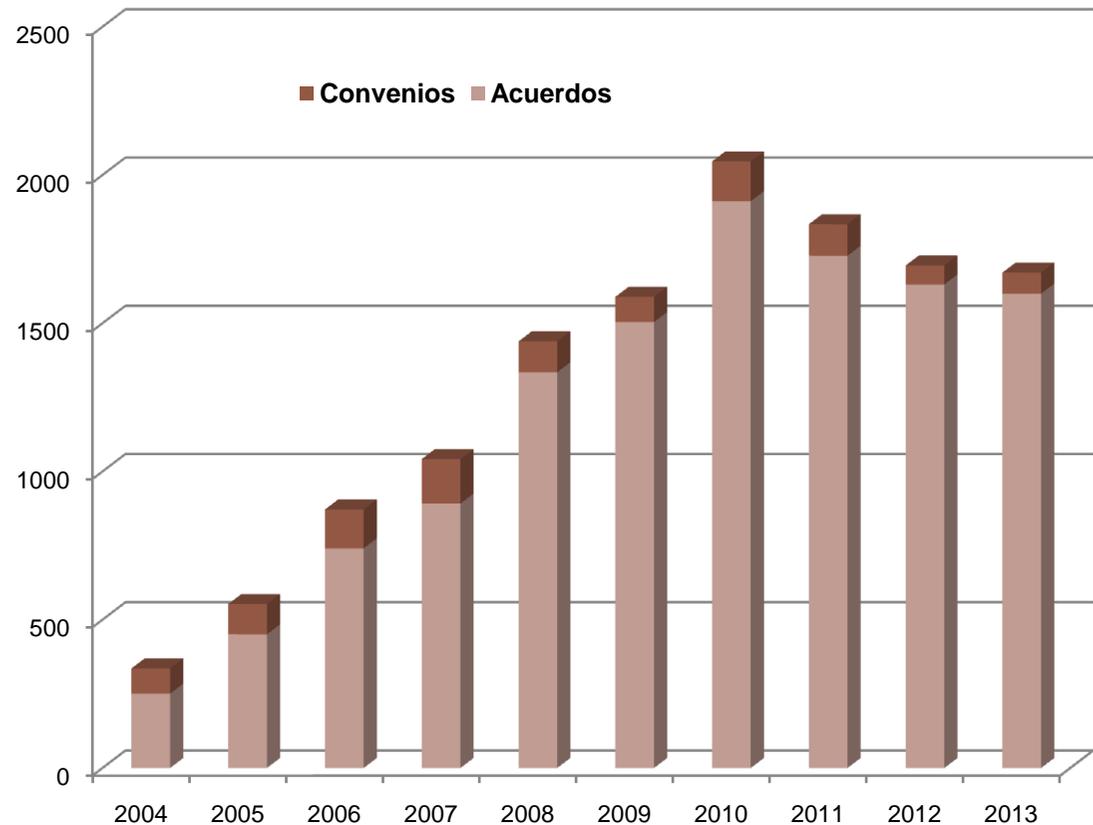
La negociación colectiva experimentó un crecimiento sostenido desde el año 2003 hasta el año 2010, en donde comienza a registrarse cierta estabilización y una pequeña tendencia decreciente en la cantidad de convenios y acuerdos colectivos homologados por el Ministerio de Trabajo.

A lo largo de esta década, las negociaciones colectivas que prevalecieron fueron de tipo salarial, es por eso que se negociaron mayoritariamente acuerdos colectivos por actividad y empresa. Estos, en su mayoría, establecieron aumentos salariales remunerativos y/o no remunerativos, actualizando las escalas salariales de los diferentes sectores económicos. En el año 2013, el 92% de las negociaciones por actividad tuvieron al menos una cláusula salarial.

A lo largo del año 2013, el Ministerio de Trabajo homologó 1671 unidades de negociación, que se distribuyen de la siguiente manera:

22 convenios colectivos de actividad, 49 convenios colectivos de empresa, 499 acuerdos colectivos de actividad y 1101 acuerdos colectivos de empresa. Así, se registra una disminución del 1% en el total de negociaciones homologadas respecto del año 2012, y una disminución del 9% respecto al año 2011.

11. Cantidad de negociaciones colectivas (2004-2013)



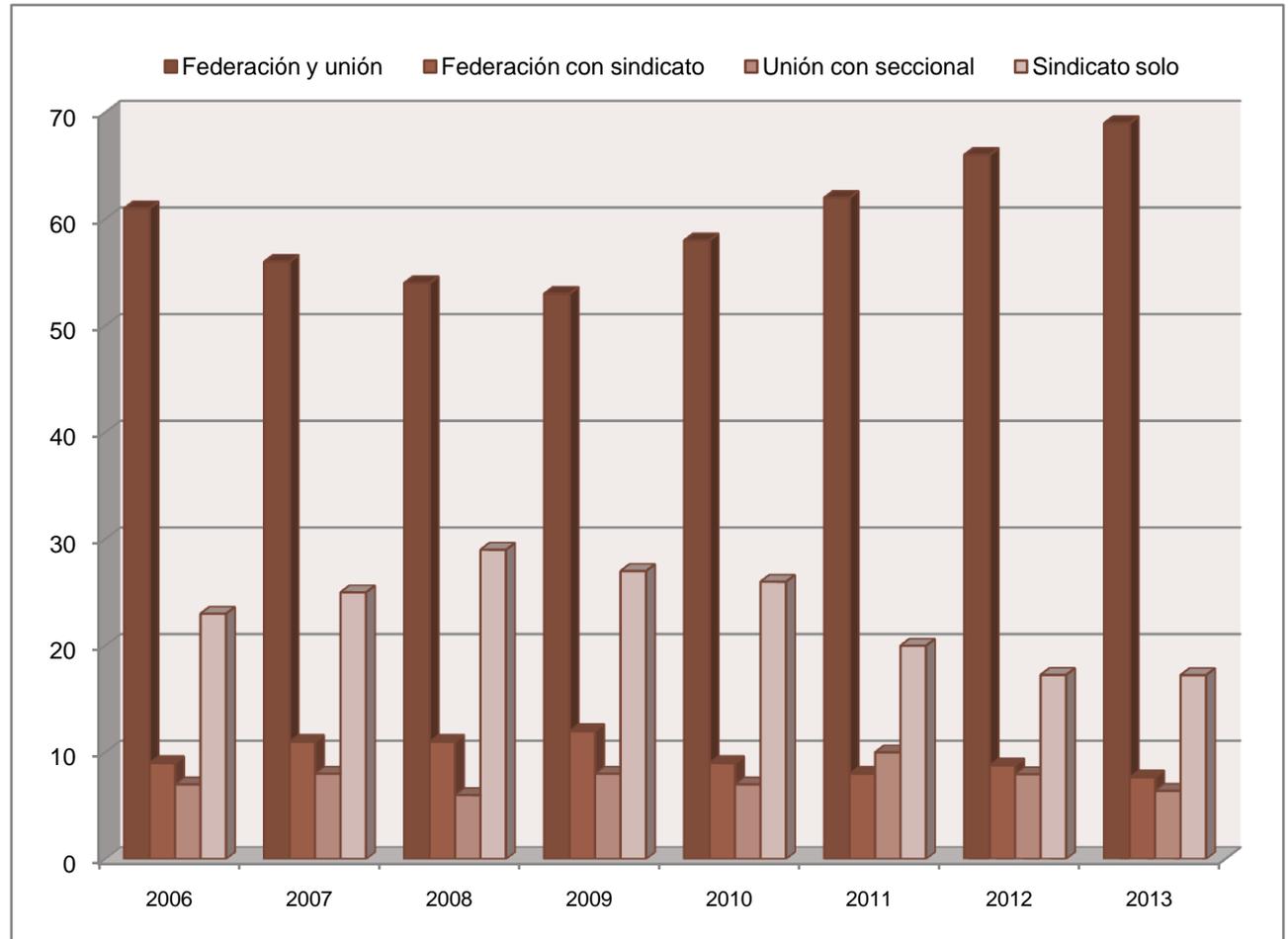
2.2 Negociación a través federaciones y uniones nacionales

Las federaciones y las uniones nacionales concentran la mayor cantidad de unidades de negociación, tendencia que parecería encontrarse en aumento. Por el contrario, las negociaciones colectivas protagonizadas sólo por sindicatos locales registran una evolución decreciente desde 2009.

Las negociaciones colectivas llevadas adelante por federaciones y uniones nacionales, pasaron de representar un 66% del total en el año 2012, a un 69% en el año 2013. Con respecto a las negociaciones protagonizadas por sindicatos locales, en 2013 mantuvieron el mismo porcentaje que en 2012, es decir, 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 año 2013 se registró solamente en el 52% de los casos.

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



2.3 La negociación salarial durante el año 2013

La ronda de negociación salarial del año 2013, se inició con los acuerdos de la actividad aceitera, bancaria y del transporte de pasajeros. Luego, llegó la paritaria nacional docente, que después de varias reuniones, se cerró con un aumento impuesto por el Gobierno Nacional del 22%. Posteriormente, y luego de una reunión en Casa Rosada, cerraron sus negociaciones los sindicatos que representan una gran cantidad de trabajadores (UOM, UPCN, FAECyS y SUTERH).

La mayoría de las actividades cerró sus acuerdos en torno al 24% de aumento anual. Solo algunas lograron superar ese porcentaje, como los trabajadores papeleros, de la industria de la alimentación y camioneros. Por otra parte, la mayoría de las negociaciones se pactaron con una vigencia anual; aunque se presentaron casos como el de los trabajadores de la electricidad y de la educación universitaria, que la extendieron a 18 y 16 meses, respectivamente.

En el primer trimestre de 2014 y respecto de las actividades cuyos acuerdos vencieron en diciembre, la tendencia ha sido la negociación de acuerdos trimestrales que otorgan sumas fijas mensuales y a cuenta de futuros aumentos. Este es el caso de los aceiteros, que pactaron una suma fija entre el 21.6% y el 25.1% del básico (dependiendo

Actividad	%	Adicionales	Vencimiento del acuerdo
Transporte de pasajeros (corta y media distancia)	23%	-	Diciembre 2013
Bancaria	24%	\$ 3.500 NR por única vez	
Maestranza	25,50%	\$ 215 por asistencia perfecta	
Construcción	24%	Dos gratificaciones NR según categoría (julio y agosto)	Marzo 2014
Papelera	26%	Suma NR proporcional al salario entre agosto y diciembre	
Metalúrgica	24%	\$ 700 NR en noviembre y \$700 en enero	
Alimentación	26,50%	\$ 225 NR en septiembre y \$ 225 en noviembre	
Vestido	24%	\$ 625 NR entre diciembre 2013 y febrero 2014	
Textil	24%	15% NR (Acuerdo 15/06/2012)	
Química y Petroquímica	24,50%	\$ 550 NR en enero 2014 y \$ 550 NR en febrero 2014	
Petrolera (Refinerías)	-	Suma NR en concepto de "Vianda" (mín. \$5,000 y máx. \$10,500)	
Comercio	24%	-	Abril 2014
Camioneros	26%	-	Junio 2014
Educación (universitarios)	29%	1% / 3% nomenclador	
Electricidad (Luz y Fuerza)	31,60%	-	Agosto 2014

de la categoría); los bancarios que negociaron \$2200 mensuales y los trabajadores de la UTA que pactaron \$1200 mensuales, todos acuerdos con vencimiento en marzo de 2014. El único acuerdo con vigencia anual que se firmó hasta el momento es el de UTEDyC que acordó un aumento del 30% en dos cuotas: 15% a partir de enero y 15% a partir de julio.

2.4 La negociación no salarial del año 2013: principales contenidos

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 año 2013 refieren a: 1) relaciones laborales; 2) organización del trabajo; y 3) higiene y seguridad. También tienen importancia las cláusulas referidas a jornada de trabajo, licencias superiores y las de aportes de los trabajadores a la organización sindical.

Las actividades que durante el año 2013 negociaron convenios colectivos de trabajo fueron: entidades civiles (UTEDYC), juegos de azar (ALEARA) telecomunicaciones (FOETRA), transporte (UTA), comercio (FAECyS), farmacia (FATFA), construcción (UECARA) electricidad (SLyF), mecánica (SMATA y ASIMRA) y papelera (FOEIPCyQ), como las más destacadas.

13. Negociación colectiva no salarial – 2013

Negociación colectiva no salarial			
Tipo de cláusula	Cantidad		
	CCT A	CCT E	Total
Jornada de trabajo	24	70	94
Modalidades de contratación	9	14	23
Ingresos y promociones	14	35	49
Organización del trabajo	26	103	129
Beneficios sociales	11	38	49
Licencias superiores	18	58	76
Capacitación	16	28	44
Aportes empresariales a la organización sindical	25	35	60
Aportes de los trabajadores a la organización sindical	23	34	57
Relaciones laborales	100	230	330
Higiene y seguridad	36	79	115
Total de Cláusulas	302	724	1026

2.4 La negociación no salarial del año 2013: principales contenidos (Cont.)

En la siguiente tabla se desagregan las cláusulas más negociadas en cada una de las categorías que mayoritariamente se incluyeron en los convenios colectivos homologados durante el año 2013.

14. Negociación colectiva no salarial – 2013

Tipo de cláusula		CCT A	CCT E
Relaciones laborales	Conformación de Comisión Partitaria o de Relaciones Laborales	21	40
	Cartelera sindical	11	32
	Crédito horario para delegados sindicales	9	30
Organización del trabajo	Descripción de categorías y puestos de trabajo	16	42
	Polivalencia funcional	3	29
	Régimen disciplinario	2	14
Higiene y seguridad	Herramientas y ropa de trabajo	21	40
	Regulación sobre medidas de higiene y seguridad en los establecimientos	10	25
Jornada de trabajo	Turnos rotativos	11	30
	Fraccionamiento de vacaciones	4	11
	Jornada nocturna	4	9
Licencias superiores	Aumento de licencia por nacimiento	9	24
	Aumento de licencia por matrimonio	4	15
	Aumento de licencia por examen	4	13

3

Mercado de trabajo y seguridad social

3.1 Caída del salario real en el 2013

3.2 Estancamiento en la generación de empleo y altos niveles de desempleo juvenil

3.3 Informalidad laboral: un flagelo que no cesa

3.4 Mercado de trabajo y género

3.5 Persisten altos niveles de ganancia en la cúpula empresarial

3.1 Caída del salario real en el 2013

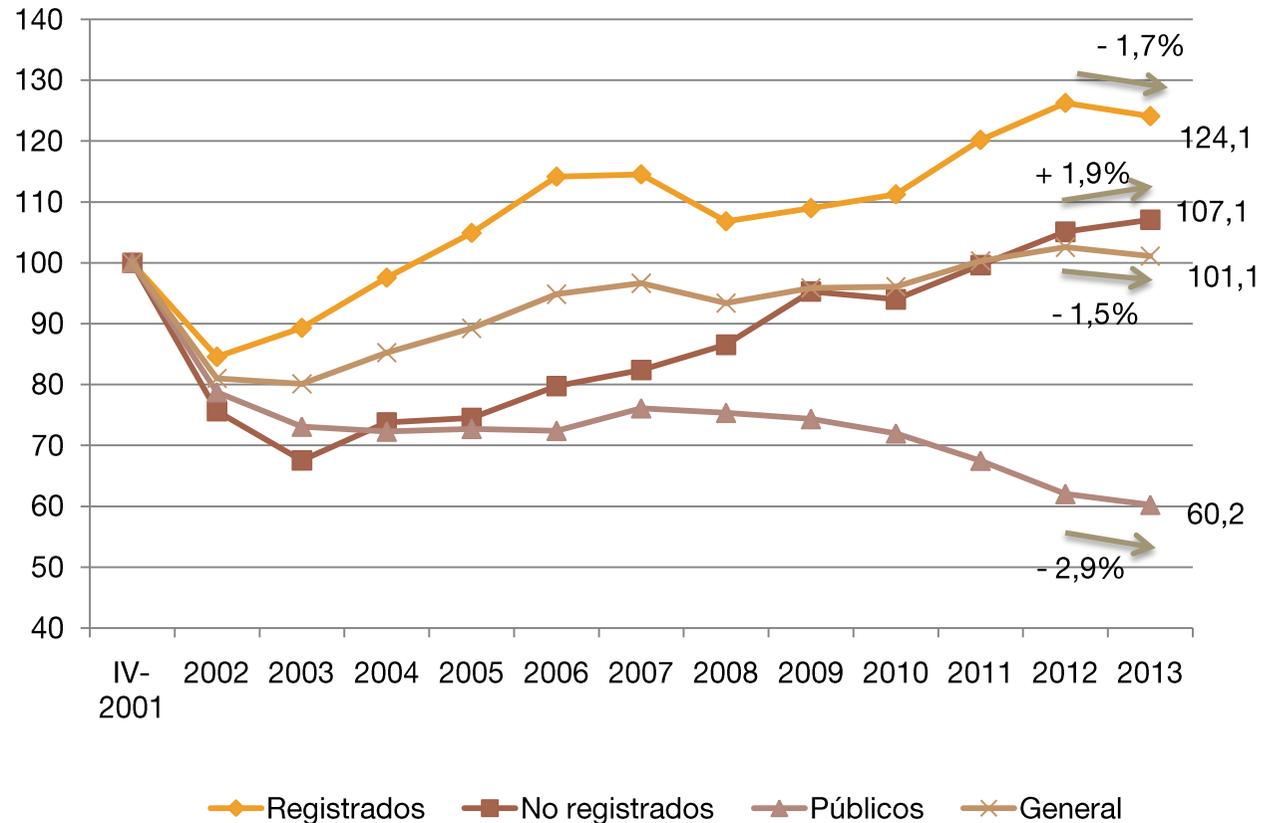
En el año 2013 los salarios de los trabajadores cayeron, en promedio, un 1,5%. Ello se debió a que el aumento nominal fue del 25,1%, inferior a la inflación anual que llegó al 26,9%.

La caída del salario real durante el año 2013 se explica por la reducción que sufrieron los trabajadores del sector público (un 2,9% menos que en el año 2012), seguidos por los trabajadores registrados del sector privado (una caída del 1,7%). Por el contrario, los trabajadores no registrados experimentaron un incremento interanual del 1,9%, aunque partiendo de valores absolutos mucho más reducidos.

En el largo plazo, los más afectados continúan siendo los trabajadores del sector público, cuyo salario experimentó una reducción del 40%, en términos reales, en comparación con el cuarto trimestre del 2001.

Por su parte, si bien, el salario de los trabajadores registrados del sector privado se encuentra un 24,1% por encima del cuarto trimestre de 2001, y el de los trabajadores no registrados un 7,1%, las comparaciones de largo plazo muestran que aún nos enfrentamos a salarios muy bajos en términos históricos. En tal sentido, nuestro salario base (2001) fue uno de los más bajos de las tres décadas anteriores y se encontraba un 44% por debajo del de 1974.

15. Salario real 2002 – 2013 (IV trimestre 2001 = 100)



3.2 Estancamiento en la generación de empleo y altos niveles de desempleo juvenil

En el tercer trimestre de 2013 la tasa de desempleo ascendió al 6,8%, mientras que la tasa de subempleo se ubicó en el 8,7%. Estos valores son levemente inferiores a los registrados un año atrás (7,6% y 8,9% respectivamente), pero no implican modificaciones sustanciales respecto del comportamiento del mercado de trabajo a lo largo de los últimos seis años.

Desde fines del año 2007 el desempleo y el subempleo han dejado de descender. En tal sentido, en el tercer trimestre de 2007 la suma de dichas tasas ascendía al 15,5%, es decir, la misma magnitud que se registró en el mismo trimestre de 2013.

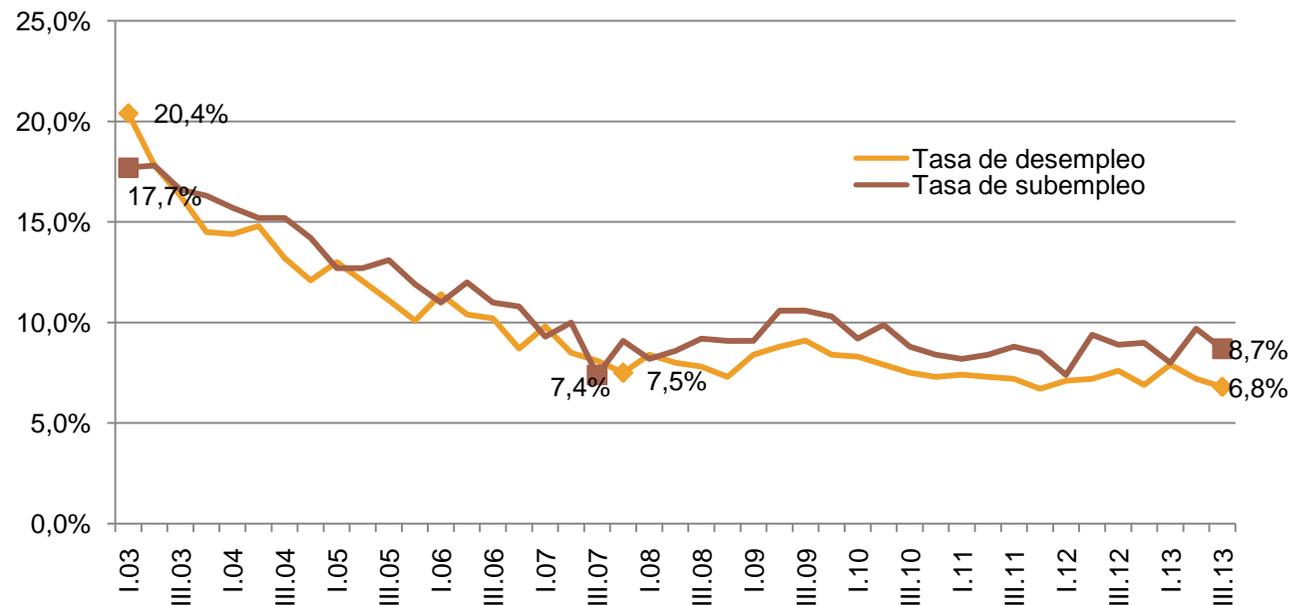
Estos valores son inferiores a los de las dos décadas previas, pero todavía siguen siendo superiores a los que tenía nuestro país hasta la década de los '80.

Por otra parte, la tasa de sobreocupación, es decir, el porcentaje de trabajadores que trabaja más de 45 horas semanales, asciende al 29,6%.

El desempleo afecta principalmente a los trabajadores jóvenes y a las mujeres. En efecto, la tasa de desocupación de las mujeres de menos de 29 años ascendió, al tercer trimestre de 2013, al 17,4%. Por su parte, en los varones de menos de 29 años fue del 12,3%

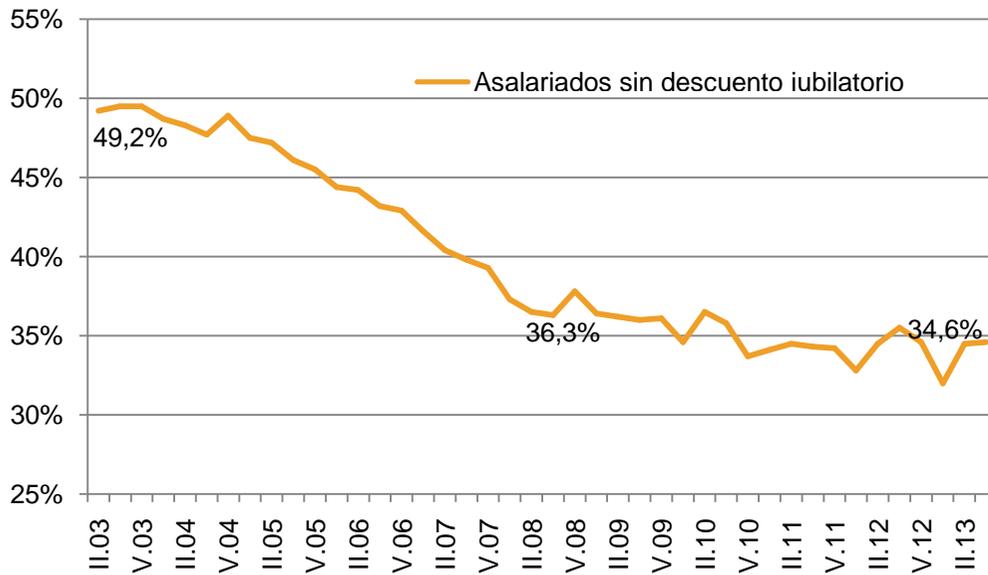
Finalmente, es necesario destacar que la fuente de esta información es la EPH del INDEC, cuyos datos han estado bajo cuestionamiento desde la intervención del organismo en 2007. En tal sentido, también aquí existen algunas posibles inconsistencias, tales como la inexistencia de desocupación en Resistencia.

16. Desempleo y subempleo (2003 – 2013)



3.3 Informalidad laboral: un flagelo que no cesa

17. Asalariados sin descuento jubilatorio (2003 – 2013)



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 tercer trimestre del año 2013 alcanzó al 34,6% del total de asalariados, lo que implicó una caída 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 ha sido tan solo 1,7 puntos, pasando de 36,3% en el tercer trimestre de 2008 al 34,6% en el mismo período de 2013.

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

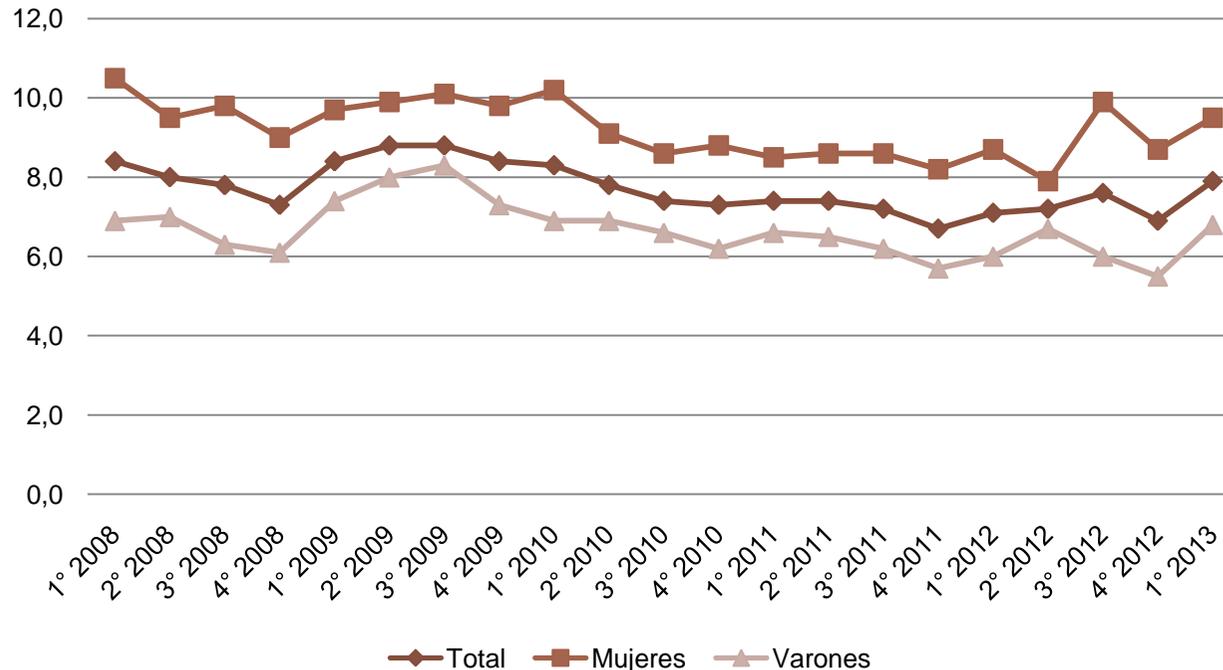
2010		2011		2012	
Ocupados privados		Ocupados privados		Ocupados privados	
12.899 (83% de los ocupados)		12.983 (82% de los ocupados)		13.031 (81% de los ocupados)	
asalariados	Cuenta-propistas	asalariados	Cuenta-propistas	asalariados	Cuenta-propistas
9.389 (72,7%)	2.769 (21%)	9.243 (71%)	2.857 (22%)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

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

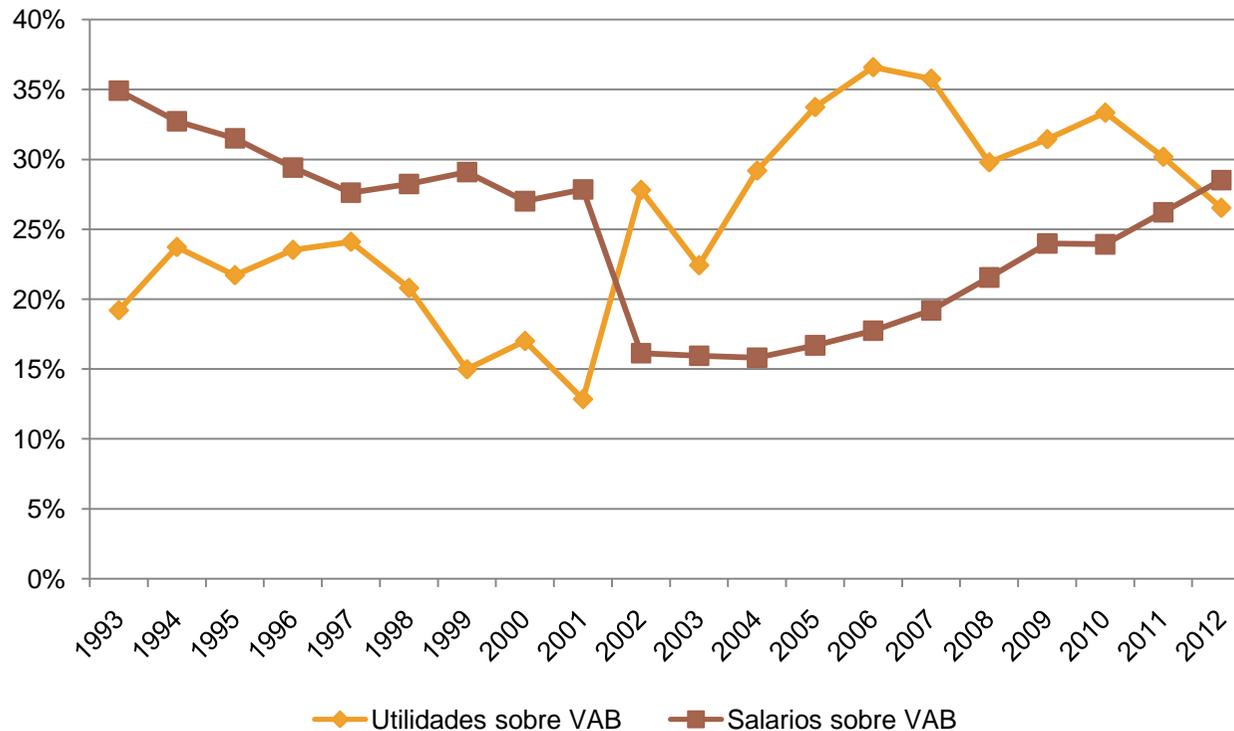


20. Brecha salarial de hombres y mujeres registrados del sector privado (I de 2008 - I trim. de 2013)

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

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

21. 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 4to. trimestre 2013	366
Variación 4to. trimestre 2012	112%
Conflictos por actividad totales	49
Variación 4to. trimestre 2012	123%
Conflictos de trabajadores públicos provinciales	166
Variación 4to. trimestre 2012	225%

Negociación colectiva

Homologaciones - Año 2013	1671
Variación 2012	-1%
Negociaciones por actividad totales	521
Negociaciones por empresa totales	1150
Negociaciones por actividad con recomposición salarial (% del total año 2013)	92%

Situación salarial

Ingreso promedio de los ocupados (tercer trimestre 2013)	\$ 4.751
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 (tercer trimestre 2013)	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 (tercer trimestre 2013)	aprox. 60%
Ingreso mínimo bruto sobre el que no se paga impuesto a las ganancias (septiembre 2013)	\$ 15.000

Mercado de trabajo

Tasa de desempleo (tercer trimestre 2013)	6,8%
Tasa de subempleo (tercer trimestre 2013)	8,7%
Asalariados sin descuento jubilatorio (tercer trimestre 2013)	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, 5, 6, 8, 9, 10 y tabla 7)
- Base de datos de negociación colectiva del Observatorio de Derecho Social de la CTA (gráficos 11, 12 y tablas 13, 14)
- Boletín estadístico Taller de Estudios Laborales (TEL) (gráfico 18)
- Encuesta Nacional de Grandes Empresas - INDEC (gráfico 21)
- Encuesta Permanente de Hogares - INDEC (gráficos 16, 17 y 18)
- Índice de Precios al Consumidor - INDEC (hasta el año 2006) (gráficos 15)
- Índice de Precios al Consumidor GB (a partir del año 2007) (gráfico 15). 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 15)
- Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo - Ministerio de Trabajo (gráficos 19 y 20)
- 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 Rio Negro para publicar conflictos provinciales y municipales. Debido a la riqueza de dicha información es que decidimos no prescindir ni recortar la fuente.