



Observatorio del  
**DERECHO SOCIAL**

# **Conflictos y negociación colectiva: herramientas defensivas frente al ajuste en marcha**

**Informe Anual 2015 sobre el estado de las  
relaciones laborales en Argentina**

**Observatorio del Derecho Social de la Central  
de Trabajadores de la Argentina Autónoma  
(CTA-A)**

Marzo 2016

# Conflictos y negociación colectiva: herramientas defensivas frente al ajuste en marcha\*

## 1. Introducción: la resolución de las tensiones acumuladas en perjuicio de los trabajadores

El 10 de diciembre de 2015 Mauricio Macri asumió como nuevo Presidente de la Nación. El cambio en el partido de gobierno a nivel nacional ha traído consigo, entre otras cuestiones, un intento de resolver numerosas tensiones políticas y económicas con medidas que han perjudicado la situación de los trabajadores. Un rápido repaso de los primeros meses de gestión del nuevo gobierno muestran una fuerte retracción del salario real, la pérdida de puestos de trabajo como un elemento central en el sistema de relaciones laborales, y la creciente utilización de la fuerza pública para intervenir en el marco de conflictos colectivos impulsados por las organizaciones sindicales.

Este avance del Gobierno Nacional sobre los trabajadores posee una estrecha relación con los límites económicos que enfrenta el proceso de acumulación en nuestro país, cuyos orígenes se remontan mucho más allá de la asunción del nuevo gobierno. En otras palabras, existe una fuerte relación entre las políticas laborales implementadas en estos últimos meses y el fracaso del gobierno anterior de resolver los obstáculos económicos a los que se había venido enfrentando en los últimos años. Por cierto que nada indica que las nuevas medidas económicas generen las condiciones para impulsar un nuevo ciclo de crecimiento económico, ni mucho menos que vayan a generar mejores condiciones de vida para el conjunto de los trabajadores.

El estancamiento del salario real (e incluso su caída a partir del año 2013), la débil o nula creación de empleo, la persistencia de altos niveles de informalidad laboral, fueron datos distintivos del sistema de relaciones laborales en los últimos años<sup>1</sup>. Esta situación se vinculó a un crecimiento de la conflictividad laboral, que experimentó un salto a partir del año 2012. Para ponerlo en cifras<sup>2</sup>:

---

\* Este informe es producto del trabajo de sistematización de información referida a conflictividad laboral, negociación colectiva y mercado de trabajo que realizamos desde el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA-A). Los adelantos parciales se publican en forma de informes trimestrales a través de la web [www.obderechosocial.org.ar](http://www.obderechosocial.org.ar). El equipo de trabajo estuvo integrado por Silvina Benevento, Julia Campos, Luis Campos, Mariana Campos y Jimena Frankel.

<sup>1</sup> Un mayor desarrollo de la evolución de la conflictividad laboral, la negociación colectiva y el mercado de trabajo en los últimos años se encuentra en los informes periódicos elaborados por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA – Autónoma). Los mismos pueden ser consultados en [www.obderechosocial.org.ar](http://www.obderechosocial.org.ar).

<sup>2</sup> Los datos citados a continuación provienen, en su mayoría, de distintos informes elaborados por el INDEC. En tal sentido, deben ser considerados de mínima, como aproximación, en el marco de la denuncia sobre la manipulación de las estadísticas públicas, la cual sigue en pie. En cuanto a los datos sobre evolución de precios, en este informe utilizamos una serie construida con el IPC – INDEC hasta el año 2006, el IPC – 9 Provincias entre los años 2007 y 2012, y desde entonces el IPC – CABA.

- El salario real de los trabajadores registrados del sector privado en los primeros 10 meses de 2015 experimentó, en promedio, un crecimiento del 0,8% en comparación con el mismo período del año anterior. Sin embargo, a la luz de la inflación de los últimos dos meses del año (un acumulado del 6%), puede preverse que el resultado final del año vuelva a ser negativo, al igual que en los años 2013 (un retroceso del 0,6%) y 2014 (una caída del 5,6%). Este comportamiento contrasta con el ciclo de recuperación salarial que se prolongó entre los años 2004 y 2012 (a excepción del año 2008), a razón de un promedio del 4,1% anual;
- El empleo en el sector privado registrado creció entre los años 2003 y 2011 a razón de un 6,7% anual, mientras que entre 2012 y 2015 lo hizo apenas al 0,9% anual;
- Los niveles de trabajo no registrado disminuyeron entre 2003 y 2008 desde el 49,5% hasta niveles cercanos al 36%. Desde entonces se han mantenido relativamente estables, y no dejaron de representar un tercio del total de asalariados;
- La conflictividad laboral ha experimentado, al menos desde el año 2007, una tendencia creciente. Entre el 2007 y 2014 el total de conflictos en el sector privado se incrementó un 37,5%, aunque en el año 2015 dicha magnitud se redujo hasta ubicarse en niveles similares a los de los años 2007 y 2008. En el sector público el incremento de los conflictos en el mismo período fue superior, y si bien en el año 2015 también se registró una disminución, esta fue de una magnitud inferior a la verificada en el sector privado;
- La negociación colectiva se consolidó a lo largo de la última década, pasando de 553 homologaciones de acuerdos y convenios en el año 2005 a 1944 en el año 2015.

La pérdida de dinamismo del mercado de trabajo está estrechamente ligada a las crecientes tensiones a las que ha estado expuesta la economía de nuestro país. Se trata de diversos factores, externos e internos, que pusieron serios interrogantes sobre la persistencia de un ciclo de acumulación cuyos pilares centrales no se modificaron sustancialmente luego de la recuperación posterior a la crisis de los años 2001 – 2002. Tan solo para citar algunas variables que muestran estos límites podemos señalar:

- Entre los años 2005 y 2011 el PBI creció a una tasa anual acumulativa del 6,6%, a diferencia del período 2012/2014 en el que el crecimiento fue del 1,3%;
- La inflación anual se mantuvo, a partir del año 2007, dentro de una franja ubicada entre el 20% y el 30% anual (a excepción de 2009, cuando disminuyó debido a la caída de la actividad económica, y de 2014, cuando se incrementó como consecuencia de la devaluación de enero de ese año). En este caso, la utilización del dólar como ancla antiinflacionaria, aun considerando la devaluación de enero de 2014, provocó una revaluación de la moneda nacional a la par que los principales socios comerciales de nuestro país impulsaban devaluaciones competitivas. De esta manera, el tipo de cambio real multilateral se desplomó hasta llegar a fines del año 2015 a valores apenas superiores a los existentes a fines del régimen de convertibilidad;
- Gran parte de las tensiones económicas habían sido matizadas por la existencia de un ciclo de alza en el precio de las materias primas que exporta Argentina. En tal sentido, el punto más alto de la serie de términos de intercambio se produjo en 2012,

ubicándose un 68% por encima de 2002. Sin embargo, la fase ascendente del ciclo parece haber llegado a su fin, y desde entonces los términos de intercambio se deterioraron un 12% encontrándose en el nivel más bajo desde el año 2010. Si bien los precios de las materias primas todavía se encuentran por encima de los niveles de comienzos de siglo, el ciclo de altos precios internacionales parece haber llegado a su fin;

- Directamente asociado a la revaluación del tipo de cambio en términos reales y a la caída de los precios de los commodities se encuentra un marcado deterioro de la balanza comercial de nuestro país, que en el año 2015 experimentó un déficit de 3.035 millones de dólares, situación que no se registraba desde el año 1999;
- El deterioro de la balanza comercial se complementa con un marcado retroceso del saldo de la balanza de cuenta corriente, que había pasado de un saldo deficitario promedio de 8.783 millones de dólares anuales entre los años 1992 y 2001, a uno superavitario de 6.625 millones de dólares anuales en el promedio de los años 2002/2010, para volver a una situación de un déficit anual promedio de casi 3.000 millones de dólares entre 2011 y 2014;
- La restricción de divisas externas, originada en los resultados decrecientes de la balanza comercial, en el escaso flujo de inversiones externas y en la imposibilidad de recurrir al endeudamiento externo, limitó a su vez su disponibilidad para amplios sectores de la producción interna que requieren de insumos importados para su funcionamiento. En este contexto, la decisión del Gobierno Nacional de continuar haciendo frente al pago de los vencimientos de la deuda pública con las reservas en divisa existentes en el Banco Central, que pasaron de 52.600 millones de dólares a comienzos del año 2011 a niveles cercanos a 24.000 millones a fines de 2015, no hizo más que profundizar aquellas limitaciones.

La resolución de estas tensiones dentro de las posibilidades del propio sistema capitalista requería modificaciones que iban mucho más allá de meras reformas puntuales vinculadas a situaciones excepcionales. En otras palabras, los problemas que enfrentaba por entonces la economía de nuestro país requerían mucho más que “sintonía fina”, incluso para volver a relanzarse dentro de las reglas del propio sistema. El dilema para el gobierno anterior radicaba en que, consciente o no de dichos obstáculos, la implementación de reformas estructurales lo enfrentaba necesariamente con límites políticos provenientes tanto de su propia base social, de su construcción histórica o de la alianza policlasista sobre la que estaba sustentado. En otras palabras, el escenario económico al que se enfrentó el gobierno anterior, especialmente durante el segundo mandato de Cristina Fernández, dificultaba (o directamente impedía) el hecho de que siguieran beneficiándose, en forma simultánea, aquellas fracciones sociales sobre las que se sustentaba su poder político. La época de bonanza externa había quedado atrás, y con ella la capacidad gubernamental de adoptar medidas distributivas que, en principio, generaran la ilusión de un “todos ganan”. Las condiciones de posibilidad para la subsistencia de la alianza de clases habían llegado, una vez más, a su fin. Enfrentado a este dilema, el gobierno anterior intentó por todos los medios postergar la resolución de dichas tensiones y, en este sentido, su estrategia resultó exitosa.

Sin embargo, el hecho de postergar la definición política sobre dichas tensiones, y por ende sobre las reformas estructurales que intentarían relanzar el proceso de acumulación, no hizo más que debilitar crecientemente la posición política de un gobierno que, cuatro años antes, había sido electo por la mayor diferencia de la historia de nuestro país. En este sentido, la derrota electoral del partido gobernante en el año 2015 debe leerse, también, como una consecuencia de aquella imposibilidad de enfrentar exitosamente las tensiones que venían acumulándose en el plano económico.

El nuevo gobierno que asumió el 10 de diciembre carece de los límites políticos que condicionaban la capacidad de acción de la gestión anterior. En efecto, el avance sobre los trabajadores que ha llevado adelante el Gobierno Nacional en los primeros tres meses de gestión da cuenta de un cambio en los elementos que operan como condicionantes del accionar del aparato del Estado. En tal sentido, se trata de un gobierno que, al menos en un primer momento, intenta responder simultáneamente a los intereses de distintas fracciones del capital (aun considerando la existencia de tensiones no menores entre dichas fracciones), en lugar de buscar legitimarse políticamente en los sectores populares. El recurso al endeudamiento externo, que parece haber generado un consenso político que va mucho más allá de las fuerzas que integran la alianza gubernamental, vuelve a ser, desde esta perspectiva, un intento por garantizar condiciones de acumulación para las distintas fracciones del capital, al menos en el corto y mediano plazo<sup>3</sup>.

Despojados de aquellas ataduras políticas, las medidas económicas adoptadas en los primeros tres meses de gobierno apuntan a ir resolviendo las tensiones económicas y a establecer nuevas condiciones para el proceso de acumulación avanzando directamente sobre los trabajadores. Se trata de medidas que tienen efectos inmediatos sobre el mercado de trabajo y, potencialmente, sobre el sistema de relaciones laborales. Por un lado, existe una manifiesta búsqueda de reducir los costos laborales, principalmente a partir de promover una fuerte caída del salario real. En segundo lugar, el Gobierno Nacional, directa o indirectamente, apunta a incrementar el desempleo (en tanto “ejército de reserva”) como herramienta de disciplinamiento sobre el conjunto de los trabajadores. Estos mecanismos se complementan con una profundización de la intervención de la fuerza pública contra las acciones colectivas que llevan adelante los trabajadores y las organizaciones sindicales<sup>4</sup>.

Estas tres dimensiones posiblemente estén en el centro del sistema de relaciones laborales cuya redefinición se encuentra actualmente en curso. Este objetivo se enfrenta a dos

---

<sup>3</sup> El tratamiento legislativo de los proyectos de ley que habilitarían un nuevo ciclo de endeudamiento externo muestra la existencia de un consenso transversal al respecto, en tanto fue apoyado no solo por los legisladores de la alianza gobernante (PRO, Unión Cívica Radical, Coalición Cívica, etc), sino también por muchas fuerzas opositoras como Unidos por una Nueva Argentina (UNA), el GEN, el Partido Socialista, fuerzas provinciales e incluso muchos legisladores del anterior partido de gobierno, el Frente para la Victoria.

<sup>4</sup> Ver al respecto “Salario vs. Puestos de Trabajo: el chantaje de siempre” (enero 2016), “Se profundizan los despidos y las acciones de amedrentamiento contra los trabajadores” (febrero 2016) y “Despidos, suspensiones y represión como dato distintivo del plan de ajuste” (marzo 2016), documentos del Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma, disponibles en [www.obderechosocial.org.ar](http://www.obderechosocial.org.ar).

condicionantes importantes: por un lado, un ciclo de creciente conflictividad laboral originada tanto en motivos salariales como así también por defensa de los puestos de trabajo, cuyos inicios se remontan, al menos, a los años 2012 y 2013; por el otro, un sistema de negociación colectiva, en particular para la renovación anual de los acuerdos salariales, que se encuentra consolidado y es percibido como un derecho irrenunciable por una gran parte de los trabajadores.

Al respecto es importante mencionar algunos desafíos que se desprenden de la nueva coyuntura para el conjunto de los trabajadores. En primer lugar, la articulación y coordinación entre los distintos niveles de organización sindical volverá a ser uno de los ejes estratégicos de la acción. La necesidad de generar una mayor articulación entre las acciones descentralizadas, fundamentalmente a nivel de los lugares de trabajo y los sindicatos o seccionales locales, y aquellas que se desarrollan centralizadamente tendrá un lugar preponderante en la lucha sindical del período que se abre<sup>5</sup>.

En cuanto a la negociación colectiva, la persistencia de un sistema de discusión centralizada, al menos en lo referente a la actualización de las escalas salariales, sigue presentándose como una herramienta defensiva para tutelar el salario. Un primer ejemplo de ello ha podido observarse en la resistencia exitosa ante el intento del Gobierno Nacional de imponer que los acuerdos salariales no superaran una actualización nominal anual superior al 25%. Independientemente de cuál sea el resultado final de la ronda de negociación salarial, al momento de elaboración de este informe ya es claro que dicho techo ha sido superado. En este punto no debe descartarse un intento del gobierno nacional de modificar el sistema de negociación colectiva, ya sea para avanzar con modificaciones institucionales tendientes a fortalecer los ámbitos descentralizados de negociación (a nivel de empresa por sobre el nivel de actividad), ya sea para imponer límites a la negociación salarial, sujetándola, por ejemplo, a la evolución de la productividad.

El informe que presentamos aquí sistematiza datos sobre estas dos dimensiones: conflictos laborales y negociación colectiva. Si bien los datos que incluimos en este informe están referidos mayoritariamente al año 2015, en algunos casos hemos consignado información correspondiente a los primeros meses del año en curso, y en otros nos referimos a la evolución de las variables respectivas en períodos más largos de tiempo, debido a que ello permite observar tendencias y contratendencias. Finalmente, cabe destacar que las conclusiones que aquí volcamos consolidan los informes trimestrales que el Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma publica periódicamente y que tienen el objetivo de ser insumos para la discusión de estrategias de acción y organización sindical.

---

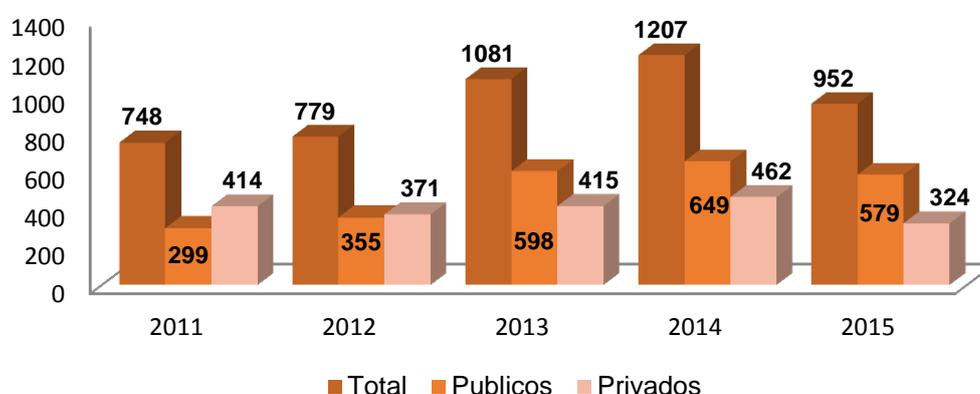
<sup>5</sup> Las masivas movilizaciones desarrolladas el pasado 24 de febrero en el marco del paro nacional convocado por la Asociación de Trabajadores del Estado posiblemente constituyan el primer ejemplo, de alcance masivo, de esta articulación entre acciones descentralizadas y niveles más agregados de conflictividad.

## 2. Conflictividad laboral: un rasgo distintivo de este periodo

Una característica distintiva de los primeros meses del nuevo gobierno ha sido el avance de los despidos tanto en el sector público como en el privado. Los miles de despidos y suspensiones, sumado a la aprobación del protocolo contra la protesta social y las numerosas represiones producidas en los primeros meses del nuevo Gobierno, avocinan un escenario complejo para las luchas de los trabajadores, ya sean para la defensa de las fuentes de trabajo o el avance de las condiciones laborales.

Esta situación se verifica en un contexto de alta conflictividad que se mantuvo en ascenso entre los años 2011 y 2014, aun a pesar de presentar un retroceso en el año 2015 principalmente en el sector privado (ver gráfico n° 1)<sup>6</sup>.

Gráfico N° 1: Distribución de la conflictividad según sector público y privado (2011-2015)



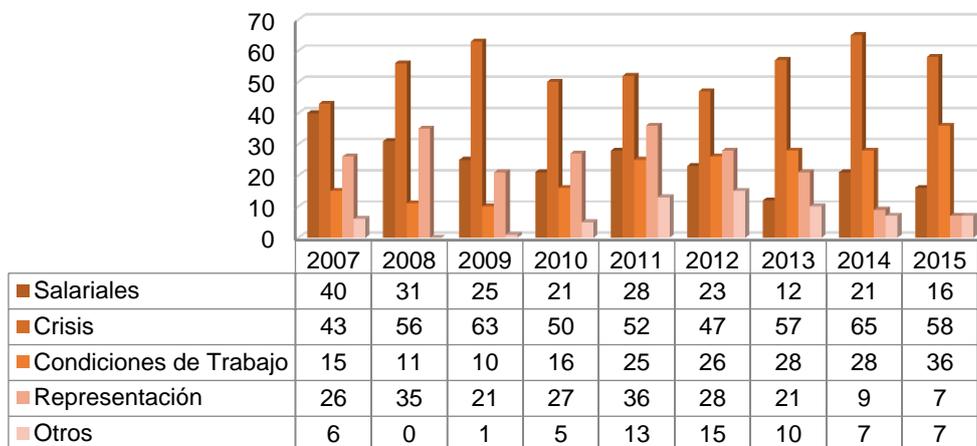
Al observar la conflictividad sectorial es posible evidenciar algunos comportamientos que se mantienen a lo largo de los últimos años, uno de ellos es la presencia de las estructuras sindicales, independientemente de su nivel, en casi la totalidad de los conflictos.

Otro rasgo de la conflictividad es la relación que se establece entre los motivos y el nivel en el que se desarrollan los conflictos.

En el sector privado, vemos que en los últimos 9 años los conflictos a nivel de empresa, que representan entre el 60% y el 80% del total sectorial, en su mayoría se vinculan a situaciones de crisis - despidos, suspensiones, deudas salariales, quiebra (ver gráfico n° 2).

<sup>6</sup> El incremento tendencial de la conflictividad laboral también puede observarse en los relevamientos que realiza el Ministerio de Trabajo de la Nación. En este caso, se observa un crecimiento de los conflictos con paro del 22,4% entre 2006 y 2011, y otro salto del 38,9% entre 2011 y 2014. Los datos correspondientes al año 2015 aun no están disponibles.

Gráfico N° 2: Causas de los conflictos laborales a nivel de empresa (participación sobre el total de conflictos en el sector privado, 2007-2015)<sup>7</sup>



Por el contrario, a nivel de actividad los enfrentamientos se desarrollan principalmente por mejoras en las condiciones salariales - aumentos porcentuales, eliminación del impuesto a las ganancias, 82% móvil, bonos, entre otros-. En este sentido la centralización de los conflictos se presenta como un mecanismo para sostener las condiciones de vida y trabajo para el conjunto de los trabajadores de la actividad (ver tabla n° 1).

Tabla N° 1: Causas de los conflictos laborales a nivel de actividad (participación sobre el total de conflictos en el sector privado, 2007-2015)

|                               | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Salariales</b>             | 69   | 57   | 68   | 64   | 47   | 55   | 41   | 54   | 38   |
| <b>Crisis</b>                 | 17   | 23   | 21   | 20   | 10   | 18   | 15   | 18   | 18   |
| <b>Condiciones de trabajo</b> | 13   | 13   | 6    | 13   | 22   | 28   | 24   | 26   | 23   |
| <b>Representación</b>         | 9    | 28   | 15   | 15   | 16   | 15   | 16   | 7    | 3    |
| <b>Otros</b>                  | 9    | 8    | 3    | 11   | 25   | 33   | 28   | 17   | 19   |

En el sector público también se observa un incremento sostenido de los conflictos desde 2012 con una caída más leve durante el último año. La mayoría se explica por demandas salariales y condiciones de trabajo (ver tabla n° 2).

<sup>7</sup> La suma de los totales puede ser superior al 100% porque muchos conflictos presentan más de una causa.

Tabla Nº 2: Causas de los conflictos laborales (participación sobre el total de conflictos en el sector público, 2007-2015)

| Públicos               | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------|------|------|------|------|------|
| Salariales             | 50   | 48   | 44   | 60   | 44   |
| Crisis                 | 24   | 25   | 28   | 22   | 27   |
| Condiciones de Trabajo | 36   | 44   | 35   | 42   | 44   |
| Representación         | 13   | 16   | 14   | 14   | 15   |
| Otros                  | 20   | 25   | 21   | 14   | 18   |

No obstante, son las particularidades del empleo público las que explican la menor participación de conflictos manifiestamente asociados a situaciones de crisis. Por un lado, el reclamo de mejoras salariales está ligado al retraso de que vienen padeciendo los trabajadores y que en muchos casos ni siquiera llega a los valores del salario mínimo. Por otro lado, las disputas por condiciones de trabajo ocurren principalmente por los tipos de contratación. Se trata del reclamo de los trabajadores contratados bajo modalidades precarias o fraudulentas (contratos a término, monotributistas, falsos cooperativistas) que en el último año explican 1 de cada 4 conflictos en el sector.

La baja presencia de conflictos en el sector público por pérdidas de puestos de trabajo también puede vincularse al hecho de que el gobierno anterior no podía avanzar en la destrucción del empleo público ya que implicaba ir en contra de su propia base social, e incluso parte de su estrategia fue su ampliación, aunque más no fuera extendiendo los términos de precariedad existentes. No resulta sorprendente, por ende, que la gran mayoría de los trabajadores despedidos a partir del inicio del nuevo Gobierno son aquellos que estaban en una situación de mayor precariedad contractual: integrantes de cooperativas de trabajo que realizaban tareas propias del sector público, trabajadores que eran obligados a vincularse al Estado por medio de una locación de servicios (monotributistas), integrantes de la planta transitoria (por más que se mantuvieran en dicha condición por muchos años). Así, la precarización que alcanzó a miles de trabajadores en el sector público durante los últimos años, facilitó significativamente la tarea de los nuevos funcionarios de turno, que en muchos casos se limitaron a no renovar contratos temporales.

En el sector privado si bien los conflictos por situaciones de crisis son mayoritarios desde el inicio de nuestra serie en 2007, adquieren mayor visibilidad en los primeros meses de 2016 a partir de las miles de pérdidas de fuentes de trabajo y suspensiones en diversas actividades. Incluso el último trimestre de 2015 resultó el más alto en la serie de suspensiones y nada hace suponer que se revierta esta situación<sup>8</sup>.

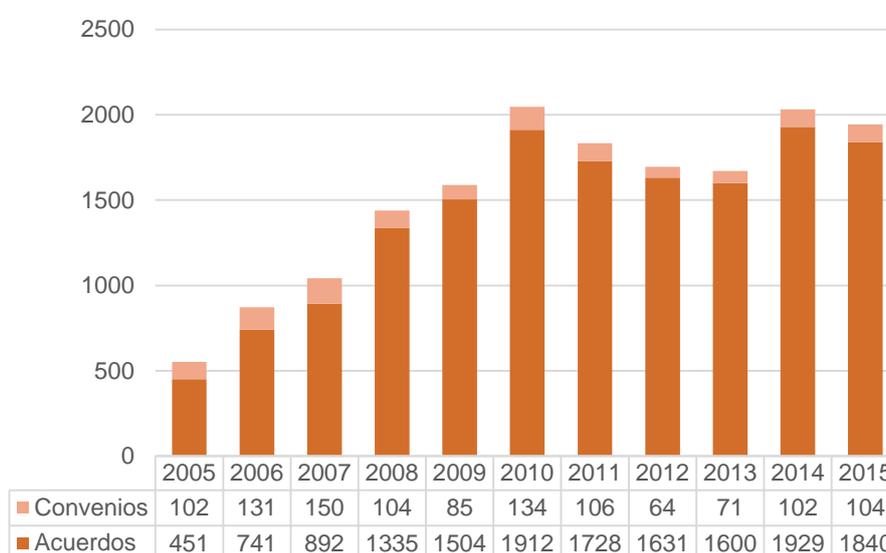
<sup>8</sup> EIL, MTEySS, IV trimestre de 2015. Ver también “*Despidos, suspensiones y represión como dato distintivo del plan de ajuste*”. Disponible en: [http://obderechosocial.org.ar/docs/despidos\\_tercerdoc.pdf](http://obderechosocial.org.ar/docs/despidos_tercerdoc.pdf)

Los despidos, amenazas de despidos y suspensiones ocurridos en los últimos meses fueron reforzados mediante la represión directa a los trabajadores organizados. Detenciones, agresiones físicas, utilización de gases lacrimógenos y balas de goma son las herramientas que está utilizando la nueva gestión frente a los reclamos de los trabajadores independientemente del tipo de demanda que impulsen. Posiblemente ello también se traduzca en cambios en la conflictividad a futuro, tanto en su intensidad como en sus causas y modalidades.

### 3. Consolidación de la negociación colectiva

A lo largo del año 2015, la negociación colectiva a nivel general mantuvo la misma tendencia que los años anteriores: la cantidad total de acuerdos y convenios colectivos homologados alcanzó las 1944 unidades, manteniéndose cerca de las 2000 unidades que se registran desde el año 2010 (ver gráfico n° 3).

Gráfico Nº 3: Convenios y acuerdos colectivos de trabajo (2005-2015)



Fuente: elaboración propia en la base a los convenios y acuerdos colectivos de trabajo homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Con respecto a la negociación colectiva estrictamente salarial, varios aspectos caracterizaron la ronda de acuerdos paritarios del 2015. Como sucedió en el año 2014, durante el primer trimestre algunas actividades lograron acordar una “suma puente” para o bien postergar la negociación del aumento anual debido a la falta de acuerdo (como por ejemplo el caso de los bancarios y de los trabajadores del transporte automotor) o bien obtener una recomposición salarial a cuenta de futuros aumentos (como por ejemplo el caso de los petroleros, los aceiteros, los docentes de la provincia de Buenos Aires y los ferroviarios).

Al finalizar el mes de febrero y luego de varias reuniones, se cerró la paritaria nacional docente que alcanzó el 27,2% anual en dos cuotas (marzo y agosto). La negociación de esta paritaria se desarrolló en un contexto menos conflictivo que el del año 2014, cuando los docentes de la provincia de Buenos Aires llevaron adelante un paro que duró más de un mes. Este porcentaje

fue uno de los primeros registros del primer trimestre que el Gobierno Nacional intentó utilizar como “pauta salarial”.

En el marco de estas negociaciones, el 31 de marzo se llevó adelante un paro en la actividad del transporte durante el cual más de treinta gremios reclamaron por la eliminación del Impuesto a las Ganancias, el aumento del Salario Mínimo Vital y Móvil y el aumento de las jubilaciones. Este hecho no fue el único que demostró la radicalización del conflicto por actividad, sino que también se sumaron durante el segundo trimestre el paro de veintidós días de los trabajadores aceiteros, el paro de dos días de los bancarios, el anuncio de un paro de más de veinticuatro horas de los metalúrgicos y las movilizaciones y los paros por turno de los trabajadores de la industria alimenticia. En todos los casos los reclamos giraron en torno a obtener porcentajes superiores al 27% de aumento anual.

El cierre de acuerdos paritarios se prologó así hasta fines del segundo trimestre y en algunos casos hasta principios del tercero. Las actividades económicas estratégicas y aquellas que agudizaron el reclamo mediante conflictos de alta intensidad lograron superar el 27% de aumento anual; otros casos como los metalúrgicos (UOM), los trabajadores mercantiles (FAECyS), los trabajadores de la construcción (UOCRA), de la administración pública (UPCN) y los encargados de edificios (FATERYH) cerraron sus negociaciones en Casa Rosada, ajustándose a dicho porcentaje. A continuación presentamos un cuadro que resume las negociaciones salariales de las principales actividades:

**Tabla Nº 3: Negociación colectiva salarial 2015**

| <b>Actividad</b>        | <b>Negociación salarial 2015</b>   |
|-------------------------|--|
| Metalmecánica (Rama 17) | 27,8% en dos cuotas: abril (17,8%) y julio (10%)   |
| Construcción            | 27,4% en dos cuotas: abril (17,4%) y agosto (10%)  |
| Químicos                | 29% en dos cuotas: julio (17%) y septiembre (12%) y una suma mensual de \$1750   |
| Alimentación            | 33% en dos cuotas: mayo (18%) y noviembre (9,8%) y 5,2% en concepto de viático en noviembre  |
| Aceiteros               | 31,40% (más un adicional por presentismo)  |
| Comercio                | 27% en dos cuotas: abril (17%) y noviembre (10%) y dos sumas NR: julio (\$1524) y septiembre (\$1524)  |
| Textil                  | 27% en dos cuotas: junio (18%) y noviembre (9%)  |
| Plástica                | 27,8% en tres cuotas: julio (19%), septiembre (5,5%) y noviembre (3,3%) y una suma NR de \$1000 en junio y de \$500 desde enero hasta mayo de 2016 |
| Transporte de cargas    | 31,7% en tres cuotas: julio (18%), noviembre (7%) y marzo de 2016 (6,7%)   |
| Transporte de pasajeros | 38,4% en dos cuotas (18 meses): julio (27,8%) y 2016 (10,6%) y una suma NR de \$2125   |
| Administración pública  | 27,45% en dos cuotas: junio (17,45%) y agosto (10%)  |

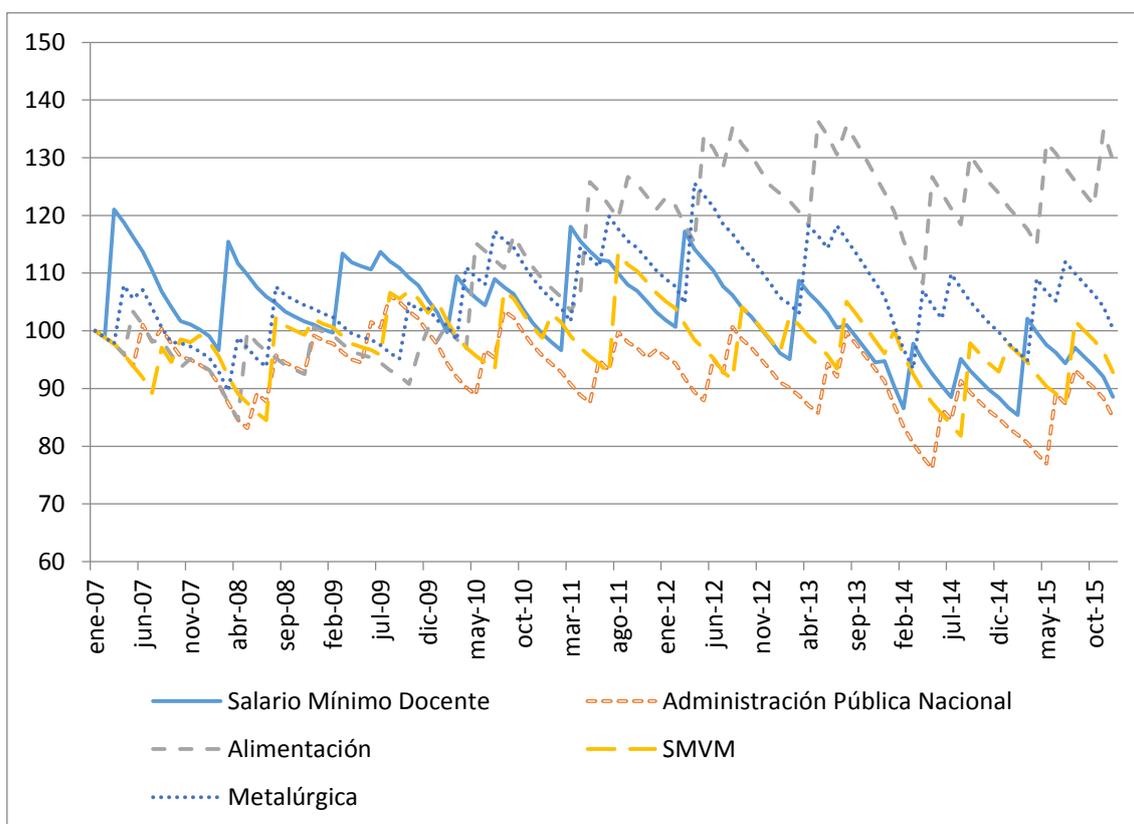
Fuente: elaboración propia sobre la base del texto de los acuerdos salariales homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Los acuerdos salariales mantuvieron la misma forma que en los últimos años: se pactó un aumento porcentual en cuotas (a excepción de los aceiteros); una suma de carácter no remunerativa (como en el caso de comercio y el sector plástico); y en algunos casos se optó por otras estrategias de aumento: recategorización (metalúrgicos), aumento de “viáticos” (alimentación), aumento del adicional por presentismo (aceiteros). En todos los casos los aumentos se hicieron efectivos entre abril y noviembre de 2015.

Como viene sucediendo los últimos años, durante el último trimestre se llevaron adelante algunas negociaciones por un bono de fin de año, principalmente durante noviembre y diciembre. Organizaciones sindicales de varias actividades reclamaron una suma para paliar la pérdida de poder adquisitivo del salario, que se vio intensificada por el aumento de los precios a partir de noviembre. Bancarios, aceiteros, curtidores, camioneros, metalúrgicos, trabajadores de la industria de la alimentación y de la industria del vidrio negociaron bonos que oscilaron entre \$ 2.500 y \$ 15.000 a pagarse entre fines del año 2015 y principios del 2016.

En términos generales, puede afirmarse que las negociaciones salariales han influido positivamente sobre el nivel salarial de los trabajadores registrados del sector privado hasta el año 2012, y que desde entonces también han operado como herramientas defensivas para evitar una caída aun mayor del salario real. Esta situación se dio a la par de una creciente dispersión en el resultado de las distintas negociaciones que nos remite, entre otros factores, a lo estratégico de cada actividad y a la capacidad de conflicto del colectivo de trabajadores que la integran. Para ejemplificar esto, seleccionamos cuatro actividades que presentaron a lo largo de estos últimos años un comportamiento muy disímil: se trata de los docentes (tomando como referencia la paritaria nacional), los trabajadores de la administración pública, de la industria metalúrgica y de la industria de la alimentación. Cada una de estas actividades presenta diferencias en relación al lugar estratégico que ocupan, la relación política que sus sindicatos mantienen con el gobierno y la capacidad de conflicto que acumulan. En el gráfico siguiente, presentamos la evolución de los salarios reales de las cuatro actividades, a partir de considerar los salarios de convenio y el índice de inflación anual donde se verifica un fuerte deterioro del salario real del sector público y una ampliación de la brecha entre el salario de la industria de la alimentación y el de la industria metalúrgica.

Gráfico N° 4: Evolución del salario de convenio en términos reales correspondiente a la Paritaria Nacional Docente, la Administración Pública Nacional, la Industria de la Alimentación, la Industria Metalúrgica y el SMVM (enero 2007 = 100)



Fuente: elaboración propia con datos del Boletín Oficial, las escalas salariales respectivas y el “Informe de Política Salarial 2007 – 2014” elaborado por el Centro de Estudios Políticos, Sociales y Sindicales, ATE – Capital

Con todo esto, queda claro que si bien la negociación colectiva se consolidó como herramienta para negociar mejores condiciones a la hora de vender la fuerza de trabajo o para impedir una baja mayor, la capacidad de influir principalmente sobre los salarios reales estuvo, entre otros factores, directamente vinculada a la dinámica del conflicto a nivel sectorial.

Ahora bien, varios interrogantes surgen a la hora de pensar la próxima ronda de acuerdos salariales, particularmente a partir de devaluación que tuvo lugar en el mes de diciembre de 2015, el fuerte aumento de precios posterior y la instalación por parte del Poder Ejecutivo de un posible “techo salarial” del 25% anual. Hasta el momento, solo algunas actividades han cerrado sus acuerdos y estos, a excepción de la paritaria nacional docente que fijó un incremento para el salario inicial de 52%<sup>9</sup>, se negociaron con una vigencia menor a un año:

<sup>9</sup> Luego de varias reuniones a lo largo del mes de febrero de 2016, la paritaria nacional docente fijó el mínimo para la actividad en la suma de \$ 8500 (desde agosto del 2015 el valor era \$ 5600) y además estableció que desde ahora en adelante este mínimo siempre tendrá que ser por lo menos un 20% superior al salario mínimo, vital y móvil.

- Entidades civiles y deportivas: acordaron un aumento semestral del 15% en dos cuotas: 10% en enero y 5% en marzo de 2016. El acuerdo vence el 30 de junio.
- Bancaria: acordaron una suma mensual de \$ 3000 a cuenta de futuros aumentos, durante los meses de enero, febrero y marzo de 2016. Ambas partes deberán retomar la negociación durante la segunda semana de marzo.
- Comercio: acordaron un 20% de aumento para el período que va de abril a septiembre, y además una suma fija no remunerativa de \$ 2000 que se pagará en dos cuotas: abril (\$ 1000) y junio (\$ 1000).
- Mecánicos: acordaron un aumento del 7,5% entre enero y marzo y una suba acumulativa del 11% para abril-junio.

En este contexto se enmarca el intento del Gobierno Nacional de limitar las demandas salariales, utilizando para ello cambios en la reglamentación del impuesto a las ganancias (cuarta categoría) y en el sistema de asignaciones familiares. Si bien se trató de modificaciones que fueron presentadas como una supuesta concesión a las organizaciones sindicales, lo cierto es que, en el caso del impuesto a las ganancias, provocaron la inclusión de miles de trabajadores que hasta el año 2015 habían estado exentos. Asimismo, al no modificar las escalas a partir de las cuales se calcula el impuesto a pagar, continúa siendo un tributo que limita, para aquellos trabajadores comprendidos, el impacto final del incremento salarial negociado en las paritarias.

Al momento de escribir este informe el resultado de la negociación salarial está lejos de haberse definido. Resta analizar cómo cierran el resto de las actividades y en qué medida se logra, a través de la negociación colectiva y el conflicto, revertir la caída del salario real iniciada en el año 2013 y profundizada en los últimos tres meses.

#### **4. A modo de cierre y acerca de los desafíos del nuevo sistema de relaciones laborales**

Los primeros meses de la gestión del gobierno de Mauricio Macri se han caracterizado, en el ámbito del sistema de relaciones laborales, por un avance sobre la posición de los trabajadores. Este intento apunta tanto a reducir significativamente el costo laboral (devaluación, inflación, aumento de tarifas) como a debilitar la capacidad de acción de las organizaciones sindicales (despidos), y se relaciona con un proyecto que apunta a relanzar el proceso de acumulación trasladando los costos de las medidas económicas sobre las espaldas de los trabajadores.

Este objetivo se enfrenta a varios condicionantes. Entre ellos se encuentran las dimensiones que son abordadas en este informe, con información estadística correspondiente al año 2015, y que han sido el eje de las investigaciones del Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma desde el año 2006. Por un lado, la persistencia de altos niveles de conflictividad laboral, tanto a nivel centralizado como descentralizado, a través de los cuales los trabajadores

en los últimos años han llevado adelante acciones en defensa del salario y de los puestos de trabajo. Por el otro, la consolidación de un sistema de negociación colectiva que, en el ámbito salarial, presenta importantes niveles de centralización que operan como una fuerte herramienta defensiva en momentos de crisis económica.

En este marco no resulta casual que desde funcionarios del gobierno y desde sectores patronales se insista en impulsar modificaciones que afectan directamente a estas dos cuestiones. En primer lugar, a través de intentos de imponer límites al ejercicio de la acción colectiva, tanto a través de la reglamentación del derecho de huelga como de la imposición de obstáculos para el ejercicio del derecho a la protesta. En segundo lugar, volviendo a traer a la discusión la imposición de cambios al sistema de negociación colectiva, fomentando la discusión a nivel descentralizado (por empresa en lugar de actividad) e intentando condicionar las discusiones salariales a incrementos paralelos en la productividad.

La resistencia de los trabajadores y las organizaciones sindicales a estos avances sobre el derecho de huelga y la negociación colectiva constituirá uno de los desafíos de cara a la evolución futura del sistema de relaciones laborales. En este sentido, la información consignada en este informe da cuenta de la existencia de una práctica consolidada de ejercicio de la acción sindical, tanto a través del conflicto como de la negociación colectiva, que en ningún caso podrá soslayarse. Más aún, en los primeros meses de 2016 los conflictos laborales y la negociación colectiva siguen teniendo una centralidad como herramientas para la defensa del salario, las condiciones de laborales y los puestos de trabajo.

Por el contrario, la primera respuesta del Estado frente a la acción colectiva de los trabajadores no parece ser muy alentadora. En tal sentido, la profundización de la criminalización y la represión de la protesta social amenaza con constituirse con un dato central del sistema de relaciones laborales. Véase, como prueba de ello, una incompleta, pero contundente, enumeración de ejemplos que tan solo tuvieron lugar en los últimos tres meses:

- El 3 de diciembre 28 docentes y camioneros de Tierra del Fuego fueron condenados a penas de entre 8 meses y 4 años de prisión por hechos que se desarrollaron en el marco de una huelga general en mayo de 2013.
- El 21 de diciembre trabajadores de la avícola Cresta Roja fueron reprimidos por la Gendarmería Nacional mientras protestaban en la Autopista Ricchieri en el conurbano bonaerense. Como resultado de esta represión, que incluyó el uso de gases y balas de goma, decenas de trabajadores presentaron heridas de diversa consideración.
- El 8 de enero trabajadores de la Municipalidad de La Plata se movilizaron a la sede comunal y fueron reprimidos por la policía bonaerense con gases y balas de goma. Como resultado de esta represión 12 trabajadores presentaron heridas de diversa consideración.
- El 16 de enero fue detenida Milagro Sala, dirigente de la organización Tupac Amaru, por organizar un acampe en San Salvador de Jujuy para protestar contra medidas dispuestas por el gobierno provincial.
- El 26 de enero fue detenido Rodolfo Aguiar, Secretario General de ATE y de la CTA Autónoma de Río Negro, por su participación en una medida de fuerza contra el

despido de 12 trabajadores tercerizados de la Universidad del Comahue en Fisque Menuco (General Roca). La justicia federal de Río Negro ya había procesado a Aguiar en el mes de octubre de 2015 por cortes de ruta que tuvieron lugar en agosto y diciembre de 2013.

- El 27 de enero once trabajadoras de la municipalidad de Cerrillos, provincia de Salta, fueron detenidas y reprimidas con gas pimienta y agresiones físicas en el marco de una protesta en reclamo por la pérdida de sus fuentes de trabajo.
- El 18 de febrero trabajadores de la provincia de Santa Cruz fueron reprimidos en el marco de una movilización en reclamo por cientos de despedidos por el Gobierno Provincial. Producto del enfrentamiento con las fuerzas de seguridad, hubo tres heridos.
- El 24 de febrero el Gobierno de Mendoza denunció penalmente a los dirigentes de ATE Roberto Macho y Raquel Blas, y al representante del Sindicato de los Trabajadores Estatales Autoconvocados, Federico Lorite, por entorpecer el tránsito durante la movilización llevada adelante en el marco del paro nacional convocado por ATE.
- El 1º de marzo los trabajadores bancarios realizaron una marcha hacia Congreso de la Nación en reclamo de la reinstalación de 47 despedidos. Los manifestantes fueron reprimidos mediante el uso de gas pimienta e impedidos de llegar al Congreso donde se realizaba el inicio de las sesiones legislativas.
- El 3 de marzo los docentes de la provincia de Santiago del Estero fueron reprimidos mientras realizaban una movilización en reclamo de un incremento salarial del 35%. La policía provincial utilizó balas de goma, gases lacrimógenos y detuvo a dos manifestantes. Pocos días más tarde Franco Maldonado, uno de los dirigentes de la movilización en la localidad de Frías, sufrió un ataque con un arma punzante por parte de un desconocido.
- El 6 de marzo en la provincia de Mendoza, trabajadores del Casino enrolados en la Asociación de Trabajadores del Estado que realizaban una volanteada contra los despidos fueron apedreados por una patota. Dirigentes del gremio denunciaron a la policía provincial por liberar la zona para facilitar el ataque.
- El 8 de marzo trabajadores del Sindicato de Obreros y Empleados de Minoridad y Educación (SOEME) realizaron una movilización en la Ciudad de La Plata en reclamo de un aumento salarial y fueron reprimidos mediante balas de goma y gas pimienta. Producto de estos hechos hubo 7 heridos de distinta gravedad.
- El 9 de marzo los trabajadores de la Secretaría de Agroindustria fueron reprimidos mientras realizaban un acampe contra el despido de cientos de trabajadores.
- El 9 de marzo trabajadores del Ministerio de Educación fueron encerrados en su lugar de trabajo y amenazados por las fuerzas de seguridad para impedir la participación de una medida de fuerza contra el despido de trabajadores del plan Conectar Igualdad.
- El 14 de marzo la Gendarmería Nacional denunció penalmente a Rubén Ortiz, Secretario Adjunto de la CTA Autónoma de Misiones y Secretario General del MPL, por la realización de una protesta en la Ruta Nacional nº 12.

Esta enumeración de situaciones está lejos de ser un listado de hechos aislados. Por el contrario, el propio Gobierno Nacional ha impulsado en el mes de febrero una centralización de la respuesta estatal a partir de la promoción, en el ámbito del Consejo de Seguridad

Interior, del “Protocolo de Actuación de las Fuerzas de Seguridad en Manifestaciones Públicas”. Dicho protocolo implicó una generalización de la decisión estatal de avanzar contra la resistencia de los trabajadores, y de los sectores populares en general, a las políticas de ajuste por medio de la utilización de las fuerzas de seguridad.

A continuación presentamos el anexo del informe, que ofrece una sistematización estadística del estado de la negociación colectiva y la conflictividad laboral a lo largo del año 2015. Si bien es pronto para afirmar que se trata del cierre de una etapa, sí puede afirmarse que gran parte de las tendencias aquí relevadas deben ser consideradas como el punto de partida de un proceso aún abierto, que sin dudas pondrá a prueba la capacidad de acción y organización del conjunto del movimiento obrero en nuestro país.

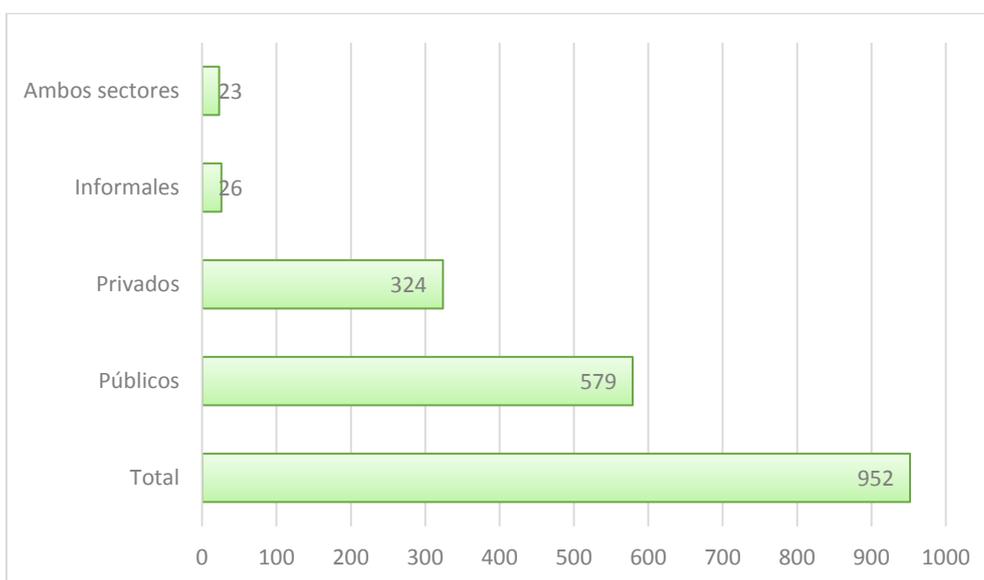
➤ **Anexo**

**Conflicto Laboral 2015**

**1. Características generales de la conflictividad laboral**

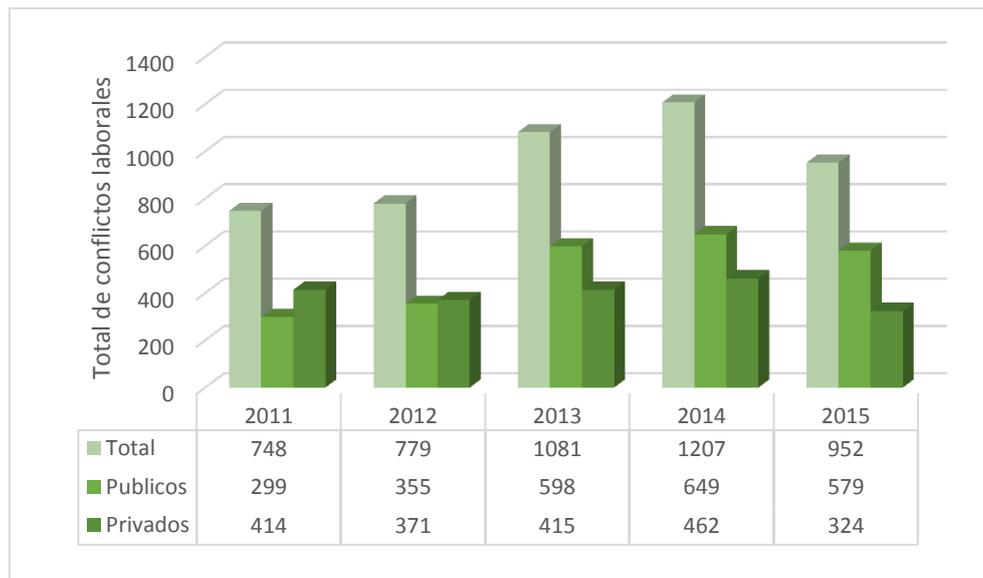
En el 2015 se registraron 952 conflictos de los cuales la amplia mayoría (97%) fue motorizada por los trabajadores del sector formal. Del total de conflictos, más de la mitad (61%) ocurrió en el sector público, poco más del tercio en el privado (34%) y una minoría en ambos sectores (2.5%). Los conflictos de los trabajadores informales (falsos cooperativistas, cartoneros, carreros, entre otros) representan tan sólo el 2.5% de los conflictos, manteniendo niveles similares desde 2011.

**Gráfico Nº 1: Distribución sectorial de la conflictividad laboral en 2015**



El crecimiento de los conflictos en el sector público, que se viene registrando año a año, pareciera desacelerarse en 2015. Este comportamiento se replica en las disputas privadas.

Gráfico N° 2: Distribución de la conflictividad según sector público y privado (2011-2015)



## 2. Conflictividad laboral en el sector formal

### 2.1. Actividad y distribución geográfica del conflicto laboral

Al diferenciar los conflictos según su actividad económica se observa una presencia mayoritaria en las vinculadas al sector público con un predominio marcado en la administración pública. Otras actividades con altos niveles de conflictos, en donde ocurren la mayoría de disputas privadas son los servicios de transporte y la industria manufacturera.

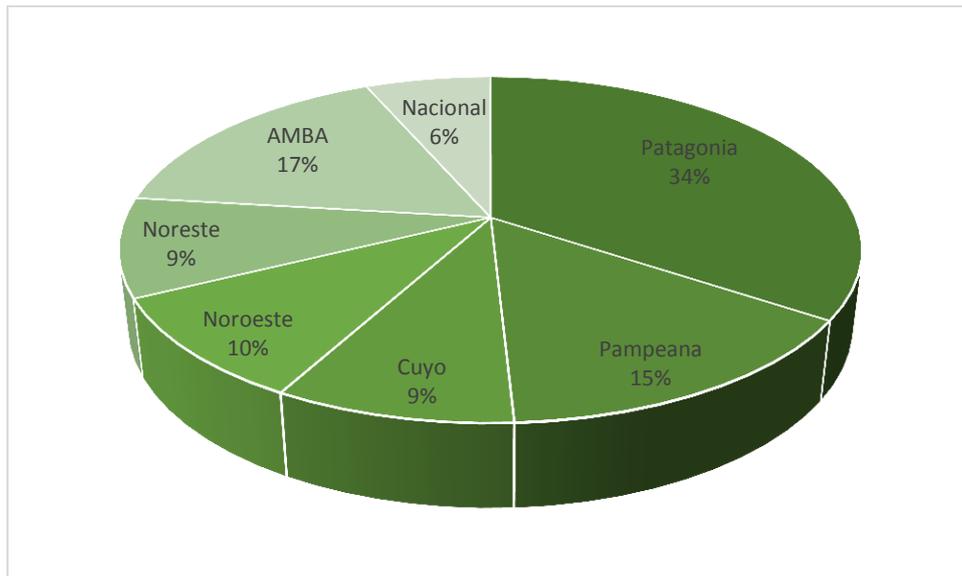
Tabla Nº 1: Actividad en la que se desarrolla la conflictividad laboral en 2015

|   | <b>Absoluto</b> | <b>%</b> |
|---|-----------------|----------|
| <i>TRANSPORTE, DE ALMACENAMIENTO Y DE COMUNICACIONES</i>              | 151             | 17       |
| <i>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</i>   | 269             | 30       |
| <i>INDUSTRIA MANUFACTURERA</i>  | 61              | 7        |
| <i>COMERCIO</i>   | 19              | 2        |
| <i>CONSTRUCCION</i>   | 25              | 3        |
| <i>ELECTRICIDAD,GAS Y AGUA</i>  | 21              | 2        |
| <i>ENSEÑANZA</i>  | 116             | 13       |
| <i>SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES N.C.P.</i>           | 41              | 5        |
| <i>EXPLORACION DE MINAS Y CANTERAS</i>                                | 12              | 1        |
| <i>INTERMEDIACION FINANCIERA Y OTROS SERVICIOS FINANCIEROS</i>        | 5               | 1        |
| <i>PESCA Y SERVICIOS CONEXOS</i>                                      | 2               | 0        |
| <i>RURAL</i>  | 18              | 2        |
| <i>SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD</i>                                  | 108             | 12       |
| <i>SERVICIOS DE HOGARES PRIVADOS QUE CONTRATAN SERVICIO DOMESTICO</i> | 3               | 0        |
| <i>SERVICIOS DE HOTELERIA Y RESTAURANTES</i>                          | 5               | 1        |
| <i>SERVICIOS INMOBILIARIOS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER</i>           | 5               | 1        |
| <i>VARIAS ACTIVIDADES</i>   | 42              | 5        |
|   | 903             |          |

## 2.2. Distribución geográfica de la conflictividad laboral

En relación a las zonas más conflictivas, a nivel general la Patagonia concentra un tercio de los conflictos y se mantiene como la región con mayor cantidad de conflictos seguida por la región Pampeana y el Área Metropolitana de Buenos Aires.

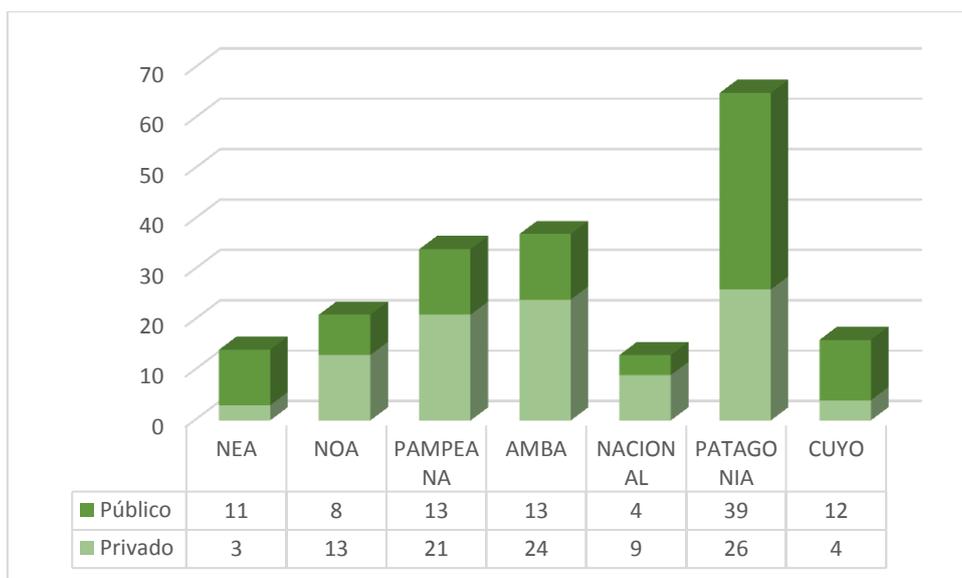
Gráfico N° 3: Distribución geográfica del conflicto en 2015 (%)



Al observar la distribución geográfica por sectores se ve un comportamiento similar que la tendencia general. La Patagonia lidera los conflictos tanto del sector privado como del público y en ambos casos la región Pampeana explica gran parte de la conflictividad. También ambos sectores tienen una representación similar de conflictos en el Noroeste.

La diferencia sectorial surge en las regiones restantes. Mientras en el sector privado se destaca la participación importante de conflictos en el AMBA (24%) en el público solo representa el 13%. Por su parte los conflictos nacionales tienen una implicancia superior en el sector privado y las regiones de Cuyo y el Noreste lo hacen en el público.

Gráfico N° 4: Distribución geográfica del conflicto según sector en 2015 (%)

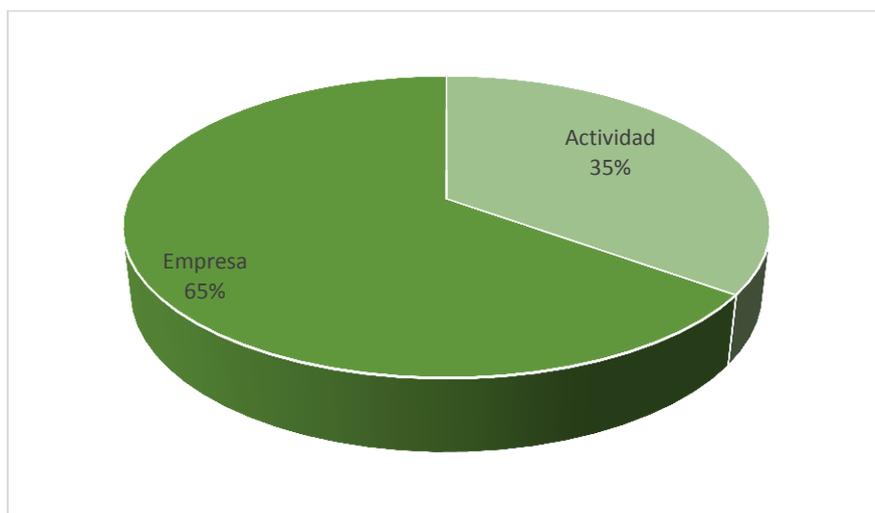


### 2.3. Ámbito de los conflictos laborales

Los espacios donde ocurren la mayor cantidad de conflictos privados siguen siendo las empresas. En efecto, allí ocurre el 65% de los conflictos mientras que a nivel de actividad sólo se desarrolla el 35%.

El predominio de los disputas en las empresas se explica porque es allí donde los intereses antagónicos de los obreros y las patronales se dirimen cotidianamente y porque la realización de las medidas de fuerza requiere una menor movilidad de recursos organizativos.

Gráfico N° 5: Distribución de los conflictos en el sector privado en 2015 (%)



Este comportamiento se comprueba al observar que desde 2007 la mayoría de conflictos ocurrió en las empresas. Respecto a los conflictos a nivel de actividad, en el período 2011-2013 se registra un incremento que podría asociarse a la mayor dificultad de los gremios a la hora de cerrar las negociaciones paritarias. Esta tendencia cambia en los últimos dos años donde la se registra una merma de los conflictos a nivel de actividad pero aún aun manteniendo una participación importante.

Gráfico N° 6: Evolución del alcance del conflicto en el sector privado (2007-2015) en %



En el sector público la amplia mayoría de disputas ocurre contra los Estados Provinciales mientras que los conflictos municipales y provinciales<sup>10</sup> solo se registraron en el 16% y 12% respectivamente.

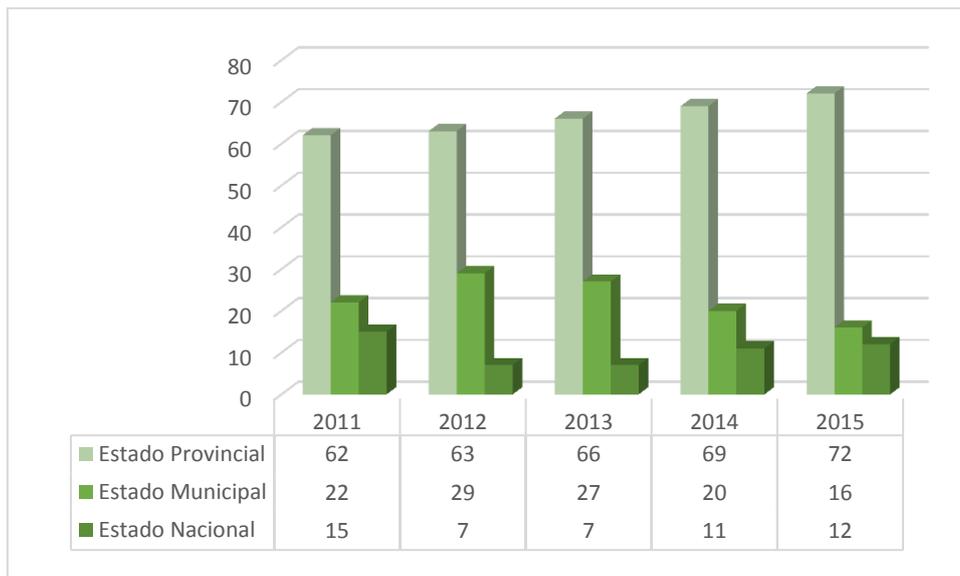
Gráfico N° 7: Conflicto en el sector público en 2015



Al observar la evolución del alcance vemos que el predominio de las disputas contra los Estados Provinciales se sostiene desde 2011 y es el mayor foco conflictivo de los últimos cinco años. A nivel municipal si bien se observa una caída relativa del total de conflictos allí se mantiene su participación en términos absolutos.

<sup>10</sup> Los conflictos que se desarrollan en ambos niveles se registran como Provinciales en pos de considerar el mayor alcance del conflicto. Si el mismo luego se mantiene en los municipios se vuelve a registrar como un conflicto en ese nivel.

Gráfico Nº 8: Evolución del alcance del conflicto en el sector público (2011- 2015)



#### 2.4. Motivos de los conflictos laborales

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

La distinción de causas según su nivel dentro del sector privado muestra claras diferencias. Mientras las disputas de mayor alcance se motorizan en reclamo de mejoras salariales (aumentos porcentuales, sumas fijas, eliminación o modificación del impuesto a las ganancias y aumentos jubilatorios), las de menor alcance se libran por situaciones de crisis (despidos masivos, suspensiones, deudas salariales y quiebra o procedimientos de crisis).

La preeminencia de causas salariales a nivel de actividad es una tendencia que se viene registrando desde 2007. En el último año, estas fueron seguidas por reclamos por mejoras en las condiciones de trabajo y situaciones de crisis.

Tabla Nº 2: Participación relativa de los conflictivos laborales a nivel de actividad según causa de los mismos 2007-2015 en %

|                               | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Salariales</b>             | 69   | 57   | 68   | 64   | 47   | 55   | 41   | 54   | 38   |
| <b>Crisis</b>                 | 17   | 23   | 21   | 20   | 10   | 18   | 15   | 18   | 18   |
| <b>Condiciones de trabajo</b> | 13   | 13   | 6    | 13   | 22   | 28   | 24   | 26   | 23   |
| <b>Representación</b>         | 9    | 28   | 15   | 15   | 16   | 15   | 16   | 7    | 3    |
| <b>Otros</b>                  | 9    | 8    | 3    | 11   | 25   | 33   | 28   | 17   | 19   |

En las empresas las situaciones de crisis representan más de la mitad de conflictos desde 2008 llegando a expresar el 58% en el último año. Entre sus motivos se destacan los pedidos de reinstalación frente a los despidos masivos ocurridos en numerosas empresas.

Tabla Nº 3: Participación relativa de los conflictivos laborales a nivel de empresa según causa de los mismos 2007-2015 en %

| <b>Empresas privadas</b> | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Salariales               | 40   | 31   | 25   | 21   | 28   | 23   | 12   | 21   | 16   |
| Crisis                   | 43   | 56   | 63   | 50   | 52   | 47   | 57   | 65   | 58   |
| Condiciones de Trabajo   | 15   | 11   | 10   | 16   | 25   | 26   | 28   | 28   | 36   |
| Representación           | 26   | 35   | 21   | 27   | 36   | 28   | 21   | 9    | 7    |
| Otros                    | 6    | 0    | 1    | 5    | 13   | 15   | 10   | 7    | 7    |

En el sector público no se observan comportamientos disímiles entre los distintos niveles. Aquí el pedido de salario es la causante que nuclea la amplia mayoría de enfrentamientos contra el Estado como empleador. Esto se explica por el deterioro salarial ininterrumpido que registran los trabajadores del Estado, situación que se agudiza a nivel provincial y municipal.

En el sector también son importantes las demandas por condiciones de trabajo, fundamentalmente aquellas asociadas al reconocimiento de categorías profesionales y tipos de contratación. En los últimos años, la falta de concursos y re categorizaciones dan cuenta de la forma que adquiere la polivalencia en el sector público y potencia el deterioro laboral que vienen atravesando estos trabajadores.

Tabla Nº 4: Participación relativa de los conflictos público laborales 2015 según causa de los mismos en %

| Públicos               | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------|------|------|------|------|------|
| Salariales             | 50   | 48   | 44   | 60   | 44   |
| Crisis                 | 24   | 25   | 28   | 22   | 27   |
| Condiciones de Trabajo | 36   | 44   | 35   | 42   | 44   |
| Representación         | 13   | 16   | 14   | 14   | 15   |
| Otros                  | 20   | 25   | 21   | 14   | 18   |

## 2.5. Modalidades de acción en el marco de conflictos laborales

El relevamiento de conflictos que realizamos desde el año 2007 en los medios de prensa implica a los enfrentamientos que libran los trabajadores y empleadores en el ámbito laboral.

Entre esos enfrentamientos sólo se consideran aquellos en los que participa un colectivo de trabajadores y donde están en juego reclamos asociados a: condiciones laborales (salariales o no salariales), representación sindical (despidos o medidas antisindicales o pedidos de encuadramiento sindical o convencional) y otras causas que exceden el ámbito laboral pero que se realizan en el marco de las relaciones laborales (defensa de bienes públicos, reclamo de aprobación o derogación de una norma, solidaridad con otros trabajadores en lucha, entre otros motivos).

Una cuestión adicional ser considerar un conflicto es que los sujetos y motivos se exterioricen mediante algún tipo de acción directa, que van desde los comunicados de prensa hasta las tomas de establecimiento. Si bien el listado del cuadro nº 5 no agota los distintos tipos de medidas de fuerza que desarrollan los trabajadores, presentan las que se reproducen con mayor frecuencia en los medios de prensa.

Otra cuestión a considerar es que en la exteriorización de un conflicto pueden intervenir una o varias acciones. A fin de poder conocer el desarrollo y la composición de estos es que en 2014 empezamos a registrar todas las medidas las veces que las mismas se expresen. En 2015 relevamos 1002 acciones en el sector público y 571 en el privado.

Entre las principales acciones del sector privado se el paro de actividades seguido por los cortes y las movilizaciones. Por su parte en el sector público predomina el paro de actividades seguido por las acciones comunicacionales y las movilizaciones.

Tabla Nº 5: Acciones llevadas adelante por los trabajadores en los conflictos laborales

|                               | Privados   | %  | Públicos    | %  |
|-------------------------------|------------|----|-------------|----|
| Comunicacionales              | 68         | 12 | 157         | 16 |
| Amenaza de medias             | 22         | 4  | 55          | 5  |
| Actividades en la vía pública | 50         | 9  | 99          | 10 |
| Movilizaciones                | 71         | 12 | 141         | 14 |
| Cortes                        | 70         | 12 | 64          | 6  |
| Amenaza de paro               | 20         | 4  | 18          | 2  |
| Dictados de paro              | 26         | 5  | 72          | 7  |
| Paro                          | 104        | 18 | 207         | 21 |
| Ocupación                     | 15         | 3  | 40          | 4  |
| Piquete                       | 54         | 9  | 17          | 2  |
| Alerta y movilización         | 31         | 5  | 40          | 4  |
| Reunión y asamblea            | 9          | 2  | 34          | 3  |
| Trabajo a reglamento          | 12         | 2  | 9           | 1  |
| Acciones administrativas      | 8          | 1  | 45          | 4  |
| Solidaridad                   | 11         | 2  | 4           | 0  |
| <b>Total de medidas</b>       | <b>571</b> |    | <b>1002</b> |    |

## Negociación Colectiva 2015

### 1. Dinámica y estructura de la negociación colectiva

#### 1.1. Estructura de la negociación

Durante el año 2015 se homologaron 1944 unidades de negociación, de las cuales 553 se negociaron a nivel de actividad y 1391 a nivel de empresa. Respecto de los tipos de unidades negociadas, se registraron 104 convenios y 1840 acuerdos colectivos de trabajo. Los primeros incorporan en mayor medida cláusulas referidas a modalidades de contratación, jornada de trabajo, organización del trabajo, entre otras; y los segundos en la mayoría de los casos incorporan cláusulas con algún tipo de recomposición salarial<sup>11</sup>.

Tabla Nº 1: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación – Año 2015

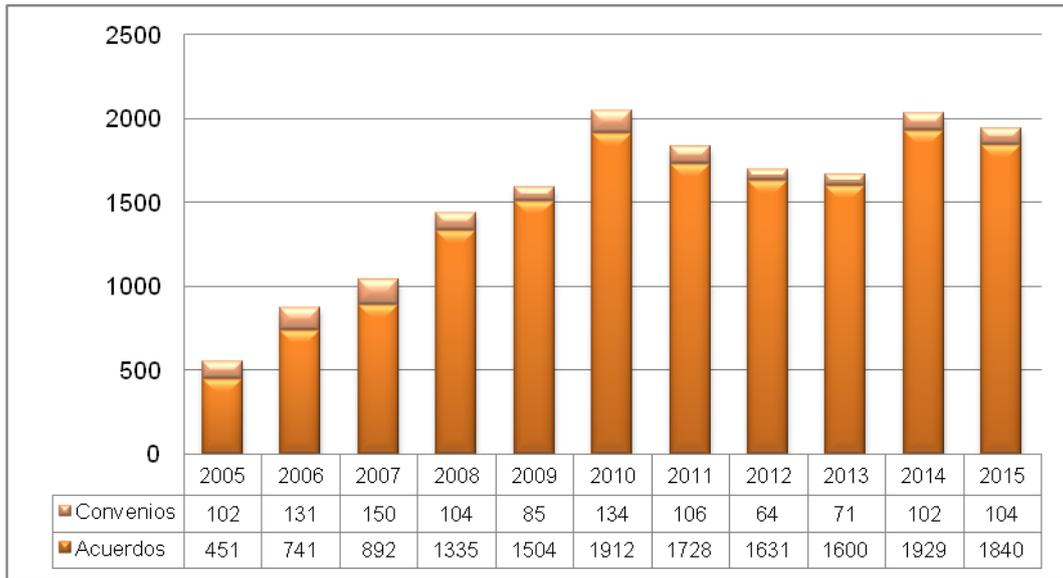
|           | CCT | %      | Acuerdos | %      | Total |
|-----------|-----|--------|----------|--------|-------|
| Actividad | 29  | 21,88  | 524      | 28,48  | 553   |
| Empresa   | 75  | 72,12  | 1316     | 71,52  | 1391  |
| Total     | 104 | 100,00 | 1840     | 100,00 | 1944  |

La cantidad de negociaciones colectivas homologadas durante el año 2015 se mantiene en el mismo nivel que los últimos años; es un 4% inferior respecto al año 2014 pero se mantiene por arriba de los años 2011, 2012 y 2013. Cabe destacar que los años 2010 y 2014 fueron los que registraron las mayores cantidades, superando las 2000 unidades.

---

<sup>11</sup> Con relación a la distinción entre acuerdos y convenios, seguimos a Novick y Trajtemberg, quienes señalan que “atiende más a cuestiones estadísticas que jurídicas y pone de manifiesto los contenidos negociales de dichos instrumentos”. De esta manera, “los convenios nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales” mientras que los “acuerdos con convenio propio son aquellos que, para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido (a veces una cláusula específica o una precisión de otra) o incorporan correcciones salariales” (Novick, M. Trajtemberg, D; “La Negociación colectiva en el período 1991 – 1999”, Documento de Trabajo nº 19 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, septiembre de 2000).

Gráfico Nº 1: Evolución de la negociación colectiva según el tipo de unidad de negociación (2005-2015)



Si observamos el tipo de negociación, tanto los convenios colectivos de actividad y empresa como los acuerdos de actividad se mantuvieron prácticamente en el mismo nivel que el año pasado; solo se detecta un pequeño descenso en los acuerdos de empresa (-6%).

Tabla Nº 2: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación – Año 2014 y 2015

|           | Año 2014 |          |       | Año 2015 |          |       |
|-----------|----------|----------|-------|----------|----------|-------|
|           | CCT      | Acuerdos | Total | CCT      | Acuerdos | Total |
| Actividad | 27       | 530      | 557   | 29       | 524      | 553   |
| Empresa   | 75       | 1399     | 1474  | 75       | 1316     | 1391  |
| Total     | 102      | 1929     | 2031  | 104      | 1840     | 1944  |

Con relación a la fecha de celebración de la negociación colectiva y a la posterior homologación del convenio o acuerdo, se observa que el 90% del total de las unidades de negociación homologadas durante el año 2015, fueron celebradas durante el año 2014 (34%) y 2015 (57%).

Tabla Nº 3: Homologaciones registradas durante el año 2015 según la fecha de celebración de los convenios y acuerdos colectivos

| Año de celebración de la UN | CCT | %      | ACU  | %      | Total UN | %      |
|-----------------------------|-----|--------|------|--------|----------|--------|
| Antes de 2012               | 3   | 2,88   | 20   | 1,09   | 23       | 1,18   |
| Año 2012                    | 5   | 4,81   | 33   | 1,79   | 38       | 1,95   |
| Año 2013                    | 5   | 4,81   | 113  | 6,14   | 118      | 6,07   |
| Año 2014                    | 30  | 28,85  | 627  | 34,08  | 657      | 33,80  |
| Año 2015                    | 61  | 58,65  | 1047 | 56,90  | 1108     | 57,00  |
| <b>Total</b>                | 104 | 100,00 | 1840 | 100,00 | 1944     | 100,00 |

Si observamos solamente las unidades firmadas a lo largo del año 2015, la mayoría de las mismas se celebraron entre el segundo y el tercer trimestre del año, es decir, entre abril y septiembre. A diferencia de lo que venía sucediendo los años anteriores, en el año 2015 el cierre de los acuerdos paritarios se prolongó hasta fines del segundo trimestre y comienzos del tercero; es por eso que se registran allí la mayor cantidad de unidades negociadas.

Tabla Nº 4: Homologaciones registradas durante el año 2015 según el trimestre en que fueron celebrados los convenios y acuerdos colectivos

|                    | CCT | %      | ACU  | %      | Total UN | %      |
|--------------------|-----|--------|------|--------|----------|--------|
| I Trimestre 2015   | 23  | 37,70  | 243  | 23,21  | 266      | 24,01  |
| II Trimestre 2015  | 16  | 26,23  | 375  | 35,82  | 391      | 35,29  |
| III Trimestre 2015 | 16  | 26,23  | 383  | 36,58  | 399      | 36,01  |
| IV Trimestre 2015  | 6   | 9,84   | 46   | 4,39   | 52       | 4,69   |
| Total              | 61  | 100,00 | 1047 | 100,00 | 1108     | 100,00 |

## 1.2. Los sujetos de la negociación colectiva

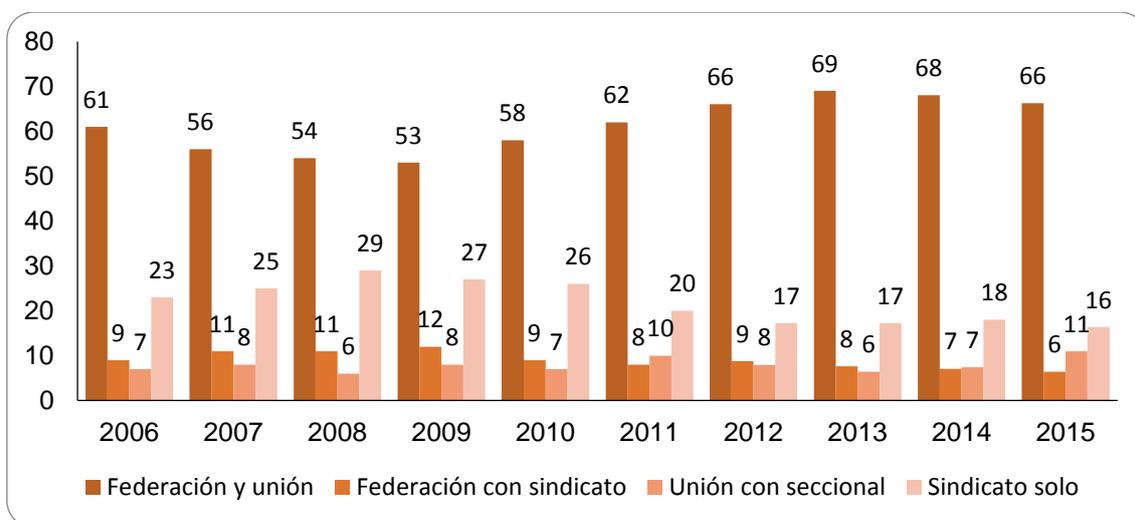
Al observar los sujetos sindicales protagonistas de las negociaciones a lo largo del 2015, se registró que casi el 70% del total fue firmado por una federación o una unión nacional, porcentaje que comenzó a crecer en el año 2010 y que los últimos cinco años parece haberse estabilizado.

Con respecto a los sindicatos locales, sucede algo similar que lo anterior pero a la inversa: su participación presentó un decrecimiento desde el año 2010 pero se mantuvo estable el último año. Estos datos dan cuenta de una creciente y consecutiva centralización de los actores sindicales que negocian colectivamente.

Tabla N° 5: Sujetos de la negociación colectiva – Año 2015

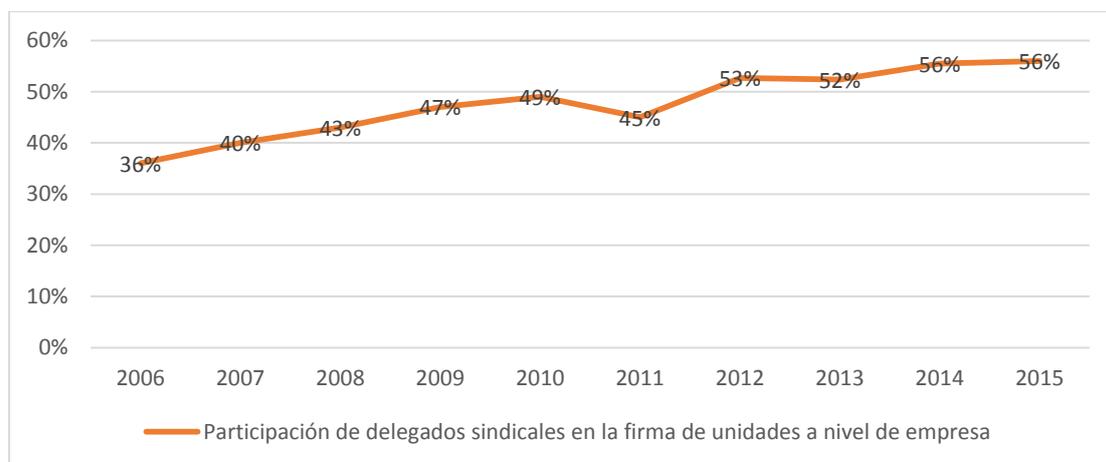
| Sujetos                                       | Absoluto | %      |
|---|----------|--------|
| Federaciones y Uniones                        | 1288     | 66,26  |
| Sindicatos                                    | 318      | 16,36  |
| Federaciones-Sindicatos y Uniones-Seccionales | 338      | 17,39  |
| Total   | 1944     | 100,00 |

Gráfico N° 2: Sujetos de la negociación colectiva (2006-2015)



Por otra parte, es importante destacar el aumento sostenido de la participación de los delegados sindicales en la firma de las unidades a nivel de empresa, aunque en el año 2015 aún el 44% de las mismas no contó con la presencia de delegados, violando así el artículo 17 de la Ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo (1953), que establece la obligatoriedad de la participación de los delegados sindicales en la firma de las unidades en el ámbito de la empresa.

Gráfico N° 3: Participación de delegados sindicales en la firma de unidades a nivel de empresa (2006-2015)



### 1.3. La negociación colectiva según actividad económica

Las actividades que registraron la mayor cantidad de negociaciones colectivas durante el año 2015, sin presentar variaciones respecto al año anterior, fueron en primer lugar la *industria manufacturera*, en segundo lugar los *servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones*; y en tercer lugar los *servicios comunitarios, sociales y personales*.

Tabla N° 6: Negociación colectiva según actividad económica - Año 2015

| Actividad  | CCT        | ACU         | Total       | %            |
|--|------------|-------------|-------------|--------------|
| A Agricultura, ganadería caza y silvicultura                     | 1          | 33          | 34          | 1,75         |
| B Pesca y servicios conexos                                      | 0          | 0           | 0           | 0            |
| C Explotación de minas y canteras                                | 6          | 48          | 54          | 2,78         |
| <b>D Industria manufacturera</b>                                 | <b>25</b>  | <b>685</b>  | <b>710</b>  | <b>36,52</b> |
| E Electricidad, gas y agua                                       | 12         | 187         | 199         | 10,24        |
| F Construcción   | 1          | 21          | 22          | 1,13         |
| G Comercio   | 1          | 55          | 56          | 2,88         |
| H Servicios de hotelería y restaurantes                          | 0          | 12          | 12          | 0,62         |
| I Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones | 38         | 458         | 496         | 25,51        |
| J Intermediación financiera                                      | 2          | 63          | 65          | 3,34         |
| K Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler           | 0          | 17          | 17          | 0,87         |
| L Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria | 1          | 19          | 20          | 1,03         |
| M Enseñanza  | 0          | 5           | 5           | 0,26         |
| N Servicios sociales y de salud                                  | 1          | 36          | 37          | 1,9          |
| O Servicios comunitarios, sociales y personales                  | 16         | 201         | 217         | 11,16        |
| <b>Total</b>   | <b>104</b> | <b>1840</b> | <b>1944</b> | <b>100</b>   |

En el caso de la industria manufacturera, se registró un total de 710 unidades de negociación de las cuales 6 son *convenios colectivos de actividad*, 19 *convenios colectivos de empresa*, 204 *acuerdos de actividad* y 481 *acuerdos de empresa*.

Respecto de los servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones se registró un total de 496 unidades de negociación de las cuales 12 son *convenios colectivos de actividad*, 26 *convenios colectivos de empresa*, 75 *acuerdos de actividad* y 383 *acuerdos de empresa*.

Por último, en el sector de servicios comunitarios, sociales y personales se registró un total de 217 unidades de negociación de las cuales 4 son *convenios colectivos de actividad*, 12 *convenios colectivos de empresa*, 65 *acuerdos de actividad* y 136 *acuerdos de empresa*.

## 2. Contenido de la negociación

En este apartado se presentará el análisis del contenido de lo negociado en los convenios colectivos y en los acuerdos colectivos de actividad<sup>12</sup>.

Para realizar el apartado sobre *negociación salarial*, se analizó el contenido de los convenios colectivos de actividad y de empresa, y los acuerdos de actividad. Las cláusulas que hacen referencia a algún tipo de recomposición salarial en los convenios colectivos se registran mayoritariamente a través de la negociación de premios y adicionales fijos; y en el caso de los acuerdos por actividad, se ven plasmadas en la negociación de incrementos salariales remunerativos o no remunerativos y sumas fijas por única vez o periódicas.

Respecto del apartado sobre *negociación no salarial*, su realización se basó en el análisis de los convenios colectivos por actividad y por empresa, ya que es en ellos donde se concentra la mayor cantidad de cláusulas que refieren a contenidos no salariales<sup>13</sup>.

### 2.1. Negociación salarial

Del total de unidades homologadas durante el año 2015, se observa que en el 99% de los convenios y en el 88% de los acuerdos se pactó, al menos, una cláusula que otorga algún tipo de recomposición salarial. A continuación se desagregará lo negociado en materia salarial:

- *Adicionales fijos*

Los adicionales fijos son aquellos que se pagan regularmente y por lo general, son de carácter remunerativo. Los mismos son, en la mayoría de los casos, negociados e incorporados en los convenios colectivos y, en algunos casos, se actualiza su monto y/o las características de su otorgamiento a través de los acuerdos.

---

<sup>12</sup> A los fines del análisis de los contenidos de la negociación colectiva hemos considerado únicamente el total de convenios colectivos, por actividad y por empresa, y el total de acuerdos por actividad, sin relevar en este informe los acuerdos celebrados a nivel de empresa. Si bien ello implica dejar de lado una importante cantidad de unidades de negociación, según la información brindada por el Ministerio de Trabajo las negociaciones por rama de actividad alcanzan al 95% de los trabajadores comprendidos en la negociación colectiva.

<sup>13</sup> El contenido de los acuerdos por actividad es mayoritariamente salarial. Sólo se han registrado algunos acuerdos que incluyen cláusulas no salariales que modifican la descripción de categorías o puestos, que incluyen algún beneficio social o que introducen alguna modificación en la regulación de la actividad de delegados sindicales.

Tabla Nº 7: Cláusulas sobre adicionales fijos

| Adicionales fijos               | Cantidad de cláusulas | % en CCT | % en ACU A |
|---------------------------------|-----------------------|----------|------------|
| Antigüedad                      | 110                   | 86,54    | 3,82       |
| Adicional por título            | 49                    | 34,62    | 2,48       |
| Adicional por nocturnidad       | 21                    | 18,27    | 0,38       |
| Adicional por turnos rotativos  | 28                    | 26,92    | 0          |
| Adicional por zona desfavorable | 32                    | 13,46    | 3,44       |
| Adicional por tareas penosas    | 9                     | 7,69     | 0,19       |

El *adicional por antigüedad* fue el que mayoritariamente se negoció y/o se actualizó su monto, seguido por el *adicional por título* y el *adicional por turnos rotativos*.

- *Premios y bonificaciones especiales*

Respecto de los premios y las bonificaciones especiales, se destaca la presencia de los mismos en la negociación de los convenios colectivos por actividad y empresa.

Tabla Nº 8: Cláusulas sobre premios y bonificaciones especiales

| Premios y bonificaciones especiales    | Cantidad de cláusulas | % en CCT | % en ACU A |
|--|-----------------------|----------|------------|
| Presentismo o puntualidad              | 100                   | 52,88    | 8,59       |
| Premio por rendimiento o productividad | 59                    | 40,38    | 3,24       |
| Bonificaciones especiales              | 53                    | 45,19    | 1,15       |

El *premio por presentismo y/o puntualidad* fue negociado en 13 convenios de actividad (45%) y en 42 convenios de empresa (56%); mientras que el *premio por rendimiento o productividad* fue incluido en 8 convenios por actividad (28%) y en 34 convenios de empresa (45%)<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> El premio por presentismo se negoció en los convenios colectivos de las siguientes actividades: transporte, telecomunicaciones, seguridad, rural, mensajería, agua, cementerios, peluquerías, espectáculo público y

Respecto de las *bonificaciones especiales* por lo general se pacta que serán otorgadas en el momento en que los trabajadores accedan al beneficio de la jubilación o cuando cumplan una determinada cantidad de años de trabajo en un mismo establecimiento, y fueron negociadas en 14 convenios de actividad (48%) y en 33 convenios de empresa (44%).

- *Aumentos salariales*

En cuanto a la negociación de aumentos y recomposiciones salariales registradas en los acuerdos por actividad, se observó lo siguiente:

Tabla Nº 9: Cláusulas sobre aumentos salariales

| Aumentos salariales                                 | Cantidad de cláusulas | % en ACU A |
|---|-----------------------|------------|
| Solo % de incremento remunerativo                   | 230                   | 43,89      |
| Solo suma no remunerativa                           | 70                    | 13,36      |
| % de incremento remunerativo y suma no remunerativa | 134                   | 25,57      |

Del total de 524 acuerdos de actividad, en 230 se negoció solo un *porcentaje de incremento remunerativo en los salarios*(44%), el cual en el 73% de los casos se otorgó en cuotas.

En aquellos casos en donde solo se negoció una *suma no remunerativa* (70 unidades), en la mayoría de los casos se otorgó por única vez y en cuotas.

Por último, en 134 acuerdos se negoció conjuntamente un *incremento remunerativo* en los salarios y una *suma de carácter no remunerativo* (26%).

De esta forma, se observa que en 364 de un total de 524 acuerdos de actividad (50% de los casos) se pactó un incremento remunerativo que impacta de forma directa en los salarios básicos de las escalas salariales de las distintas actividades<sup>15</sup>.

- *Aportes a la organización sindical*

En la siguiente tabla, se presenta la cantidad de cláusulas sobre aportes a la organización sindical tanto por parte de los empleadores como de los trabajadores, incluidas en los convenios y acuerdos por actividad:

---

construcción. En el caso del premio por rendimiento o productividad fue incluido en los convenios colectivos de las siguientes actividades: papelera, agua y electricidad, marítima, peluquería y carga y descarga.

<sup>15</sup> El análisis de la magnitud de los aumentos pactados en los acuerdos se analiza en la primera parte del informe.

Tabla Nº 10: Cláusulas sobre aportes a la organización sindical

| Tipo de cláusula                                       | Cantidad de cláusulas en CCT | % en CCT | Cantidad de cláusulas en ACU A | % en ACU A |
|--|------------------------------|----------|--------------------------------|------------|
| Aportes de los empleadores a la organización sindical  | 104                          | 100      | 130                            | 24,81      |
| Aportes de los trabajadores a la organización sindical | 93                           | 89,42    | 136                            | 25,95      |

## 2.2. Negociación no salarial

Los contenidos de la negociación no salarial han sido clasificados según el tipo de cláusulas presente en las unidades negociadas. A continuación se presentará esta clasificación según lo negociado en los convenios colectivos de actividad y empresa homologados en el año 2015 y su evolución respecto al año 2014:

Tabla Nº 11: Cláusulas sobre materias no salariales – Año 2014 y 2015

| Tipo de cláusula            | 2014     |       |              | 2015     |       |              |
|-----------------------------|----------|-------|--------------|----------|-------|--------------|
|                             | Absoluto | %     | % sobre 2013 | Absoluto | %     | % sobre 2014 |
| Jornada de trabajo          | 148      | 11,98 | 57,45%       | 180      | 11,44 | 21,62%       |
| Modalidades de contratación | 34       | 2,75  | 47,83%       | 52       | 3,30  | 52,94%       |
| Ingresos y promociones      | 33       | 2,67  | -32,65%      | 61       | 3,88  | 84,85%       |
| Organización del trabajo    | 167      | 13,52 | 29,46%       | 178      | 11,31 | 6,59%        |
| Beneficios sociales         | 69       | 5,59  | 40,82%       | 88       | 5,59  | 27,54%       |
| Licencias superiores        | 126      | 10,20 | 65,79%       | 188      | 11,94 | 49,21%       |
| Capacitación                | 74       | 5,99  | 68,18%       | 95       | 6,04  | 28,38%       |
| Relaciones laborales        | 407      | 32,96 | 38,91%       | 528      | 33,55 | 29,73%       |
| Higiene y seguridad         | 177      | 14,33 | 53,91%       | 204      | 12,96 | 15,25%       |
| Total de Cláusulas          | 1235     | 100   | 41,63%       | 1574     | 100   | 27,45%       |

Como figura en la tabla superior, la mayor cantidad de cláusulas refieren a la regulación de: 1) relaciones laborales, 2) higiene y seguridad y 3) licencias superiores. También cobraron

importancia en lo relevado durante el año 2015 lo referente a jornada de trabajo, organización del trabajo, capacitación y beneficios sociales.

Si bien la cantidad de unidades de negociación no creció respecto al año anterior sino que experimentó una pequeña caída, se registró un aumento en la cantidad de cláusulas que fueron clasificadas. Las materias con mayor presencia relativa en relación a lo relevado en el año 2014, fueron las cláusulas sobre ingresos y promociones, modalidades de contratación y licencias superiores.

- *Relaciones laborales*

Dentro de esta variable se regulan cuestiones tales como los procedimientos de reclamos y quejas, la posibilidad de establecer mecanismos de autocomposición de conflictos, la actividad de los delegados sindicales dentro de los establecimientos, entre otras cosas. A continuación se desagregará la información sobre las distintas cláusulas que se incluyen dentro de esta variable:

Tabla Nº 12: Cláusulas sobre relaciones laborales

| Relaciones Laborales                               | Cantidad de Cláusulas | % en CCT |
|--|-----------------------|----------|
| Mecanismo de autocomposición de conflictos         | 27                    | 25,96    |
| Paz social   | 17                    | 16,35    |
| Derecho a la información                           | 35                    | 33,65    |
| Servicio esencial y guardias mínimas               | 13                    | 12,5     |
| Comisión de Relaciones Laborales                   | 91                    | 87,5     |
| Regulación de la actividad de delegados sindicales | 345                   | 81.73    |

De acuerdo a la tabla superior puede observarse que la mayor cantidad de cláusulas refieren a la *regulación de la actividad de delegados sindicales*. Si se desagrega la información de esta variable, encontramos que las cláusulas mayormente negociadas fueron:

- ✓ La posibilidad de incluir una *cartelera sindical* en los establecimientos para la difusión de información<sup>16</sup>.
- ✓ La magnitud de crédito horario para los delegados sindicales se define como el tiempo disponible remunerado con el que cuentan los delegados para ejercer sus actividades sindicales, sea dentro o fuera de los establecimientos. Una de las mayores magnitudes negociadas fue la incluida en el convenio de empresa firmado entre el *Sindicato del*

<sup>16</sup> La posibilidad de contar con una cartelera sindical fue negociada en 14 convenios actividad (48%) y en 56 convenios de empresa (75%). Las actividades que incluyeron la negociación de una cartelera fueron: farmacéutica, alimentación, telecomunicaciones, rural, papelera, mensajería, agua y electricidad y peluquería.

*Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca y la empresa Servicios H.L.B. S.A.: “Art 52 “LA EMPRESA” reconocerá hasta CINCO (5) días pagos mensuales no acumulables para el Delegado y para el Subdelegado del establecimiento empleado por “LA EMPRESA”, con el fin de atender los requerimiento específicos de su función. En ocasiones de suspensión o despidos de personal convenionado, los delegados mantendrán permiso gremial pago mientras dure la vigencia del conflicto hasta tanto se resuelva el mismo” (CCT E 1437/2015).*

- ✓ La posibilidad de contar con un “cuarto” o “local” sindical para que los delegados puedan desarrollar tareas y/o reuniones sindicales.
- ✓ La cantidad de delegados sindicales que pueden elegirse en un establecimiento según la cantidad de trabajadores.

Siguiendo con la información desagregada en la tabla, cobra un lugar importante la cláusula que refiere a la conformación de una *Comisión de Relaciones Laborales*, también denominada Comisión Paritaria, que por lo general se reúne para la actualización de las escalas salariales, durante los mecanismos de autocomposición de conflictos, para la interpretación de las cláusulas del convenio colectivo, entre otras. La misma fue negociada en 26 convenios de actividad (90%) y 65 convenios de empresa (87%).

La cláusula sobre *derecho a la información* también ocupa un lugar relevante. La misma refiere a la negociación de instancias para el intercambio de información entre la organización sindical y la patronal a fin de contar con la mayor información posible al momento de negociar. Esta cláusula se incluyó en mayor medida en los convenios colectivos de empresa (30 convenios) y en menor medida en los convenios colectivos de actividad (5 convenios).

- *Higiene y seguridad*

Respecto de los contenidos en esta materia, se registró lo siguiente:

Tabla Nº 13: Cláusulas sobre higiene y seguridad

| Higiene y Seguridad  | Cantidad de Cláusulas | % en CCT |
|--|-----------------------|----------|
| Regulación sobre medidas de higiene y seguridad            | 79                    | 75,96    |
| Herramientas o ropa de trabajo                             | 91                    | 87,5     |
| Comisión de higiene y seguridad (formada por ambas partes) | 32                    | 30,77    |
| Medio ambiente   | 2                     | 1,92     |

Lo que le otorga un importante lugar a esta variable, es la negociación de *herramientas o ropa de trabajo* que se pactó en 26 convenios por actividad (90%) y en 65 convenios por empresa (87%).

Respecto de las otras cláusulas, aquellas que regulan las *medidas de higiene y seguridad* fueron negociadas en el 66% de los convenios por actividad y en el 80% empresa; y se registra un crecimiento de las unidades que negocian la conformación de *comisiones mixtas de higiene y seguridad*: se registró en 5 convenios de actividad (17%) y en 27 convenios por empresa (36%).

- *Licencias superiores*

Dentro de esta variable, se encuentran las cláusulas que aumentan algunas de las licencias establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo:

Tabla N° 14: Cláusulas sobre licencias superiores

| Licencias Superiores                       | Cantidad de Cláusulas | % en CCT |
|--|-----------------------|----------|
| Aumento de licencia por vacaciones         | 21                    | 20,19    |
| Aumento de licencia paterna por nacimiento | 72                    | 69,23    |
| Aumento de licencia por examen             | 47                    | 45,19    |
| Aumento de licencia por matrimonio         | 48                    | 46,15    |

La licencia que más ampliaciones obtuvo fue el aumento de la *licencia paterna por nacimiento*, que se incluyó en 16 convenios de actividad (55%) y en 56 convenios de empresa (75%). Los mayores aumentos registrados fueron para:

- ✓ Los trabajadores de la actividad alimenticia representados por la *Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación (FTIA)* que negociaron un convenio de actividad con la *Cámara Argentina de Productos Avícolas*, y en el mismo incluyeron una licencia paterna por nacimiento de 15 días que pueden ser usados antes del nacimiento o durante los seis meses posteriores al mismo (CCT A 710/2015).
- ✓ Los trabajadores representados por la *Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)* que negociaron un convenio de empresa con el *Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA)*; en donde incluyeron una licencia paterna de 10 días hábiles (CCT E 1453/2015).

La segunda licencia que más ampliaciones obtuvo fue la *licencia por matrimonio*, que se negoció en 10 convenios de actividad (35%) y en 38 convenios de empresa (51%). El mayor aumento de esta licencia se fijó en 15 días corridos o 10 días hábiles y las actividades que incluyeron esta ampliación en sus convenios fueron: farmacéutica (CCT A 707/2015), entidades civiles y deportivas (CCT E 1446/2015), ferroviaria (CCT E 1450/2015), sanidad (CCT E 1456/2015), cementerios (CCT A 726/2015), pesca (CCT A 727/2015), marítima (CCT A 729/2015), juegos de azar (CCT E 1459/2015) y agua y electricidad (CCT E 1493/2015).

El tercer lugar es para la ampliación de la *licencia por examen* que se negoció en 11 convenios de actividad (38%) y en 36 convenios de empresa (48%). El convenio de actividad firmado entre la *Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica (APUAYE)* y la *Federación Interregional de Cooperativas Eléctricas de la Provincia de Buenos Aries (FICE)*(CCT A 728/2015) y el convenio de empresa firmado entre la *Unión de Trabajadores de Entidades Civiles y Deportivas (UTEDyC)* y la *Academia Nacional de Medicina*(CCT E 1446/2015) incluyeron una licencia anual por examen de 28 días.

Por último, se ubica la ampliación de los días de *licencia por vacaciones*, siendo ampliada en 4 convenios de actividad (14%) y en 17 convenios de empresa (23%).

- *Jornada de trabajo*

Dentro de esta variable se encontraron negociadas las siguientes cláusulas:

Tabla Nº 15: Cláusulas sobre jornada de trabajo

| Jornada de Trabajo                 | Cantidad de Cláusulas | % en CCT |
|------------------------------------|-----------------------|----------|
| Jornada promedio o banco de horas  | 3                     | 2,88     |
| Turnos rotativos                   | 36                    | 34,62    |
| Guardias rotativas                 | 21                    | 20,19    |
| Turnos americanos                  | 7                     | 6,73     |
| Jornada insalubre                  | 12                    | 11,54    |
| Jornada nocturna                   | 14                    | 13,46    |
| Jornada menor a 48 horas semanales | 31                    | 29,81    |
| Fraccionamiento de vacaciones      | 48                    | 46,15    |

En materia de jornada, se destaca la negociación del *fraccionamiento de vacaciones* que estuvo presente en 13 convenios de actividad (45%) y en 35 convenios de empresa (47%). También ocupa un lugar importante la negociación de *turnos rotativos*, principalmente en los convenios de empresa: estuvo presente en 4 convenios de actividad (14%) y en 32 convenios de empresa (43%).

Cabe destacar el lugar que ocupan las cláusulas en donde se acuerda una jornada menor a las 48 horas semanales, tal como lo establece la legislación. Fue incluida en 17 convenios de actividad (59%) y en 14 convenios de empresa (19%). Entre los convenios de actividad, la jornada de trabajo con menos horas se registró en el convenio firmado entre la *Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica (APUAYE)* y la *Federación Interregional de Cooperativas Eléctricas de la Provincia de Buenos Aries (FICE)*(CCT A 728/2015) y en el convenio firmado entre la *Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FENTOS)* y la *Federación Nacional de Cooperativas de Agua Potable y Otros Servicios Públicos*

*Limitada (FeNCAP)* (CCT A 725/2015) que pactaron una licencia de 35 y 40 horas semanales, respectivamente. Con respecto a los convenios de empresa, se destaca lo negociado entre la *Asociación de Médicos de la Actividad Privada (AMAP)* y la *Obra Social Para la Actividad Docente (CABA)* (CCT E 1456/2015) y lo negociado entre el *Sindicato Único de Empleados de Loterías y Casinos (SUELYC)* y el *Instituto Provincial de Loterías y Casinos S.E. (Misiones)* (CCT E 1464/2015) que, en ambos casos, incluyeron una jornada de 30 horas semanales.

- *Organización del trabajo*

En esta variable se incluyen las cláusulas que refieren a la organización del trabajo dentro de los establecimientos, específicamente las siguientes:

Tabla Nº 16: Cláusulas sobre organización del trabajo

| Organización del Trabajo              | Cantidad de Cláusulas | % en CCT |
|---------------------------------------|-----------------------|----------|
| Polivalencia funcional                | 35                    | 33,65    |
| Células o equipos de trabajo          | 12                    | 11,54    |
| Descripción/Enumeración de categorías | 83                    | 79,81    |
| Sistemas de control                   | 5                     | 4,81     |
| Evaluación de desempeño               | 14                    | 13,46    |
| Régimen Disciplinario                 | 29                    | 27,88    |

De acuerdo a los datos que muestra esta tabla, en 21 convenios de actividad (72%) y en 62 convenios de empresa (83%) se registra la *enumeración o descripción de las categorías* a partir de las cuales se establecerán las diferencias salariales.

Por otro lado, se observa que la cláusula de *polivalencia funcional* es mayormente negociada a nivel de empresa que de actividad: se incluyó en 6 convenios de actividad (21%) y en 29 convenios de empresa (39%).

Algo similar sucede con la inclusión de cláusulas sobre *células y equipos de trabajo* que se incorporó en 2 convenios de actividad (7%) y en 10 convenios de empresa (13%).

Respecto del *régimen disciplinario*, también se observa que es mayoritaria su presencia en los convenios por empresa que en los de actividad. Su regulación se registró en 5 convenios de actividad pero en 24 convenios de empresa.

- *Capacitación*

Dentro de esta variable se incluyen las siguientes cláusulas:

Tabla N° 17: Cláusulas sobre capacitación

| Capacitación                   | Cantidad de Cláusulas | % en CCT |
|--------------------------------|-----------------------|----------|
| Capacitación                   | 75                    | 72,12    |
| Institutos o escuelas          | 15                    | 14,42    |
| Comisión mixta de capacitación | 5                     | 4,81     |

Lo relevante en materia de capacitación es la negociación de cláusulas que establecen *instancias de capacitación* para los trabajadores y/o las regulan a través de ciertos criterios para su dictado. Esta cláusula se presentó en 16 convenios de actividad (55%) y en 59 convenios de empresa (79%).

- *Beneficios sociales*

Los beneficios sociales si bien forman parte de la contraprestación que recibe el trabajador por realizar su trabajo, se diferencian del salario ya que por lo general no son dinerarios y tienen el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su grupo familiar. Entre ellos, se negociaron:

Tabla N° 18: Cláusulas sobre beneficios sociales

| Beneficios Sociales | Cantidad de Cláusulas | % en CCT |
|---------------------|-----------------------|----------|
| Guardería           | 39                    | 37,50    |
| Comedor             | 11                    | 10,58    |
| Otros               | 38                    | 36,54    |

Los mismos fueron negociados mayoritariamente en los convenios por empresa, y para citar algunos ejemplos de aquellos calificados como *otros* se encuentran:

- ✓ Útiles escolares para hijos del trabajador
- ✓ Beca para realizar estudios para el trabajador y/o para sus hijos
- ✓ Otorgamiento de créditos
- ✓ Descuento en los servicios o productos del lugar en el que trabaja