



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

RELACIONES LABORALES 2012

Conflictos en las bases y dispersión salarial

Informe Anual 2012

**Negociación Colectiva, Conflicto Laboral y
Mercado de Trabajo**

Observatorio del Derecho Social CTA

Julio 2013

RELACIONES LABORALES 2012

Conflictos en las bases y dispersión salarial¹

1. Introducción

La conflictividad laboral y la negociación colectiva durante el año 2012 volvieron a estar enmarcadas en un proceso de desaceleración económica, que condicionó las formas de acción de los trabajadores.

En este informe presentamos los principales resultados anuales de la investigación que periódicamente realiza, sobre estos temas, el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina.

Para ello, en un primer momento describimos las características de la coyuntura económica, haciendo hincapié en el comportamiento del mercado de trabajo.

Posteriormente, damos cuenta de las especificidades de la conflictividad laboral y la negociación colectiva, vinculándolas con aquellos condicionamientos estructurales.

En particular, destacamos un crecimiento de la conflictividad por rama de actividad, y una mayor dificultad para negociar las escalas salariales durante la primera mitad del año. A su vez, también resulta muy relevante el incremento de la conflictividad en el sector público, municipal y provincial, ligado a situaciones de crisis y precarización laboral. Este dato es muy significativo, por cuanto no debemos olvidar que, frente a situaciones de crisis económica, la historia de nuestro país durante las últimas décadas muestra que es en las provincias y los municipios donde dicha crisis suele generar los inicios de una conflictividad de larga duración.

En este sentido, la cuestión salarial sigue constituyendo uno de los aspectos más críticos del comportamiento del mercado de trabajo en nuestro país. En el año 2012 el ingreso del conjunto de los ocupados apenas se encuentra un 2,6% por encima del nivel del último trimestre del 2001, y el promedio de ingreso mensual ascendía a finales del 2012 a la suma de \$ 3.837 mensuales. Aquí, los más perjudicados han sido los trabajadores del sector público, que experimentaron una caída, a lo largo de la última década, del 38% en su ingreso real.

Por otra parte, el año 2012 también estuvo signado por la reaparición de conflictos de alcance general, impulsados por la CGT liderada por Hugo Moyano y por la CTA, vinculados principalmente al cuestionamiento de la reglamentación del impuesto a las ganancias, las asignaciones familiares y a la reforma a la ley de riesgos del trabajo, aspectos en cuya crítica coinciden todos los agrupamientos sindicales existentes en el país. El punto más alto de este proceso fue la huelga general del 20 de noviembre. Si bien la intensidad de esta acción no se volvió a replicar posteriormente, no dejó de ser un hito muy significativo en el proceso de movilización del conjunto de los trabajadores.

Este documento se enmarca en el seguimiento que el Observatorio del Derecho Social de la CTA realiza desde el año 2005, y que se plasman en informes trimestrales y anuales que se encuentran disponibles en www.obderechosocial.org.ar. Los datos específicos sobre conflicto laboral y negociación colectiva a lo largo del año 2012 se encuentran en el anexo de este informe.

2. Coyuntura económica

A lo largo del año 2012 se acentuaron tendencias que dieron cuenta de un desaceleramiento del crecimiento de la economía argentina. La información oficial proveniente del INDEC dio cuenta de un crecimiento del PBI del 1,9%, aunque otras estimaciones han puesto en cuestionamiento dicha variación, señalando que la economía argentina habría experimentado un retroceso en este período. En cualquier caso, ello contrasta significativamente con el crecimiento del 8,9% que se había registrado en el año 2011².

¹ Informe realizado por el equipo de investigación del Observatorio de Derecho Social de la Central de los Trabajadores de la Argentina: Luis Campos, Julia Campos, Jimena Frankel y Mariana Campos.

² Informe de Coyuntura N° 12, CIFRA, Abril 2013

En el año 2012 el sector industrial experimentó una contracción del 2,2%, que implicó un fuerte cambio de tendencia frente al crecimiento del 12,6% en 2010 y del 7,1% en 2011. A nivel regional, esta caída fue superada por Brasil (-2,8%), cuyo impacto en la economía local es muy relevante, y presentó importantes heterogeneidades sectoriales. Así, mientras sectores como textiles, caucho, refinería de petróleo o alimentos y bebidas mostraron subas importantes, otros como metales básicos, automotriz, minerales no metálicos y metalmecánica experimentaron una franca caída³.

Uno de los principales factores que explican las diferencias en estas dinámicas sectoriales es el comportamiento del sector externo, ya que las actividades que experimentaron caídas más pronunciadas son muy susceptibles a la demanda externa (exportaciones). En tal sentido, la crisis internacional, y en particular su impacto en la relación comercial con Brasil, explican gran parte de esta caída. En la disminución de las exportaciones entre noviembre de 2011 y marzo de 2012, este último país explicó el 60% de su reducción. En la actualidad la economía brasileña representa alrededor del 20% de las exportaciones argentinas.⁴

Este proceso se desarrolla en el marco de una fuerte presión inflacionaria que, a diferencia del año 2009, no se redujo a pesar de la desaceleración del crecimiento económico. En los últimos años la inflación anual se ha instalado en magnitudes superiores al 20% anual, y en el año 2012 llegó al 23,7% según el IPC – provincias.

Los niveles inflacionarios no parecen estar obedeciendo a una presión de demanda, más típica de un escenario expansivo. Debemos buscar su explicación en otros fenómenos que no tienen por qué ser excluyentes. Tampoco podemos inferir que se trate de una inflación cambiaria producto de la depreciación del peso, dado que en los últimos años, como consecuencia del proceso inflacionario, se ha verificado el fenómeno contrario, es decir, una apreciación del tipo de cambio real, al menos desde el año 2007. Otra posibilidad se refiere a la incidencia de las ramas más concentradas de la economía en la formación de precios de tipo oligopólico. Es decir, no podemos descartar la posibilidad de que esté operando una fuerte recomposición de la tasa de ganancia en estas ramas, a la luz de la creciente masa de divisas giradas en carácter de utilidades y dividendos, principalmente a partir de 2005 (cerca de 4 mil millones de dólares). En los últimos tres años, el nivel de giro neto de utilidades y divisas se ubicó por encima de los 8 mil millones de dólares, esto es cinco veces más alto que el promedio girado en los diez años de la convertibilidad.⁵

La existencia de una coyuntura económica menos dinámica que la existente en los años anteriores complicó aún más la situación del mercado de trabajo, que presenta una debilidad estructural desde el año 2007. En efecto, luego de la fuerte recuperación registrada entre los años 2003 y 2007, la mayoría de las variables que dan cuenta de la estructura ocupacional (desempleo, trabajo no registrado, salario real) se encuentran virtualmente estancadas, o con una leve mejora, muy por debajo del comportamiento general de la economía. Asimismo, también han perdido dinamismo políticas de ingreso, que tienden a ver debilitados sus efectos sobre el conjunto de los trabajadores (entre ellas el Salario Mínimo, Vital y Móvil, la regulación del sistema de asignaciones familiares). Por su parte, la incidencia de los conflictos laborales en la conflictividad social general y el aumento de la negociación colectiva como determinante del salario de los trabajadores, también constituyen variables centrales de cambio. Pero veamos puntualmente cada una de ellas:

2.1. Empleo

El comportamiento del empleo durante el año 2012 mostró nuevamente la existencia de señales de alarma en el mercado de trabajo, que desde el año 2007 se muestra incapaz de resolver la existencia de un núcleo duro de desocupación y subocupación, y de trabajo no registrado.

En efecto, si bien en la última década se registró un importante crecimiento del empleo, a partir de los niveles críticos observados en el año 2002, también es cierto que dicha

³ Actualidad industrial. Informe anual 2012 – CEU

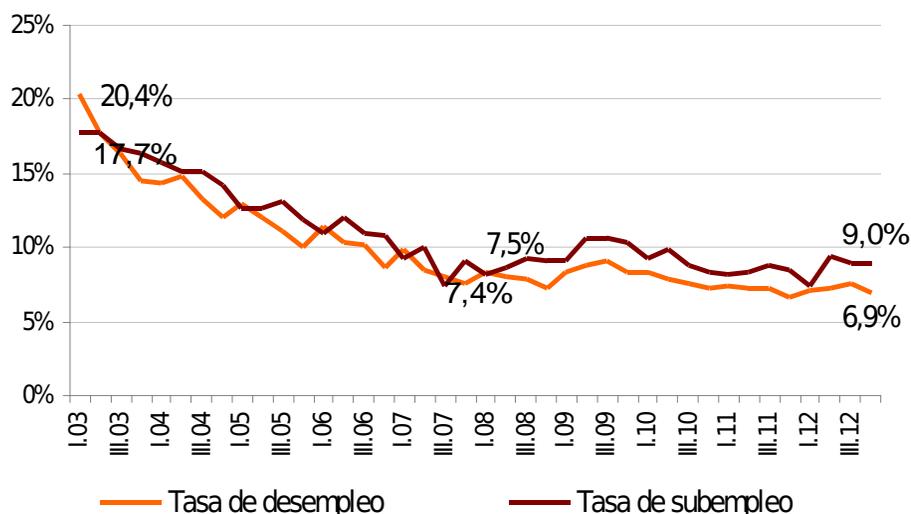
⁴ Federico Pastrana; Argentina ante la crisis, las políticas anticíclicas y Brasil; El Economista, Agosto 2012

⁵ Estimación del balance de pagos, Cuadro N° 4, Renta de la inversión, INDEC

recuperación parece haberse estancado en el año 2007⁶, y los niveles de desempleo y subempleo se estabilizaron en niveles históricamente altos para nuestro país⁷.

En tal sentido, en el último trimestre de 2012 la tasa de desempleo se ubicó en el 6,9% (contra 6,7% de un año atrás) y la tasa de subempleo en el 9% (contra 8,5% un año atrás).

Desempleo y subempleo (2003-2012)



Por su parte, la información correspondiente a los trabajadores registrados, proveniente del SIPA, da cuenta de un escenario más crítico, ya que al comparar el último trimestre del año 2012 con el mismo período de un año atrás se registra un estancamiento en el proceso de creación de empleo, y en el caso de los trabajadores registrados del sector privado ello implica una destrucción neta de puestos de trabajo.

Finalmente, la tasa de asalariados que no registran aportes jubilatorios continúa en niveles altos en términos históricos, habiéndose estabilizado a partir del año 2007, luego de una importante caída en los primeros años de la década. En el cuarto trimestre de 2012 ascendía al 34,6%, contra un 34,2% del mismo período del año anterior.

2.2. Salario real

Los niveles del salario real constituyen, posiblemente, uno de los puntos centrales de cualquier análisis que se realice del mercado de trabajo en Argentina, y de la situación de los trabajadores en particular.

En efecto, durante el año 2012 el promedio salarial creció, en términos reales, un 2%. Una primera lectura de esta variación mostraría que, a pesar de la desaceleración en el crecimiento económico y las dificultades en la creación de empleo, los trabajadores han conseguido no solo mantener el poder adquisitivo del salario, sino incluso incrementarlo.

Una mirada de más largo plazo nos lleva a conclusiones muy distintas. En efecto, el salario real del conjunto de los trabajadores se encontró, en el año 2012, apenas por encima del nivel del año 2001, que por entonces era el piso histórico de las cinco décadas previas.

En este contexto, existen disparidades sectoriales no menores. Los trabajadores registrados del sector privado fueron los que percibieron mayores incrementos salariales (26% de aumento real entre 2001 y 2012, y 5% en el último año). Por su parte, los trabajadores no registrados apenas recuperaron los ingresos del año 2001 (en el año

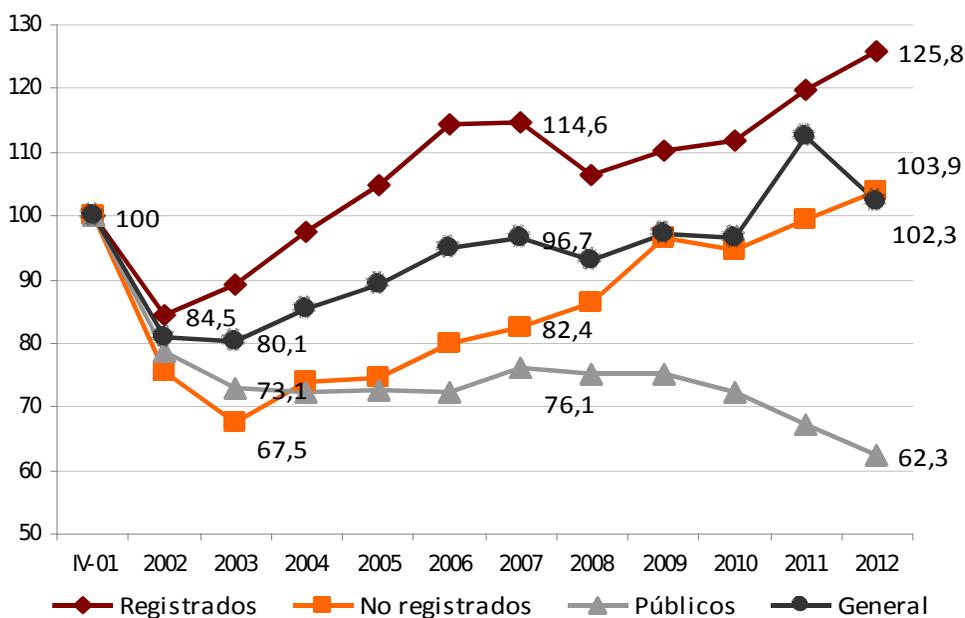
⁶ Boletín Estadístico II Trimestre 2012, Instituto IPyPP, Noviembre 2012

⁷ Los niveles de desempleo y subempleo registrados por el INDEC no escapan a la crítica situación existente en el sistema de estadísticas oficiales, pero aún así debemos recurrir a ellos a falta de otros registros que puedan dar cuenta del comportamiento de estas variables. Al respecto nos remitimos a la aclaración metodológica que incluimos al final de este trabajo. En cuanto a los niveles de desempleo y subempleo, basta señalar que según el informe del INDEC correspondiente al cuarto trimestre de 2012, algunos de los aglomerados urbanos que presentan situaciones sociales críticas registraban una tasa de desempleo inferior al 3% (Concordia, Formosa, Resistencia y Corrientes).

2012 se encuentran un 5% por encima de una década atrás). Mientras tanto, los trabajadores del sector público han sido los más perjudicados en cuanto a la evolución del salario real (registran una pérdida del 38% entre 2001 y 2012, y del 8% respecto del año 2011).

En términos absolutos, estas disparidades se plasman en que el salario neto promedio de los trabajadores registrados del sector privado es un 70% superior al del conjunto de los ocupados (\$ 6.015 contra \$ 3.837, en ambos casos al IV trimestre de 2012). Aún así, dichas sumas resultan inferiores al costo de la canasta básica de bienes y servicios que, según la Junta Interna de ATE – INDEC, ascendía al mes de enero de 2013 a \$ 7.006 mensuales.

Salario real 2002-2012 (IV Trimestre 2001 = 100)



2.3. Salario Mínimo Vital y Móvil

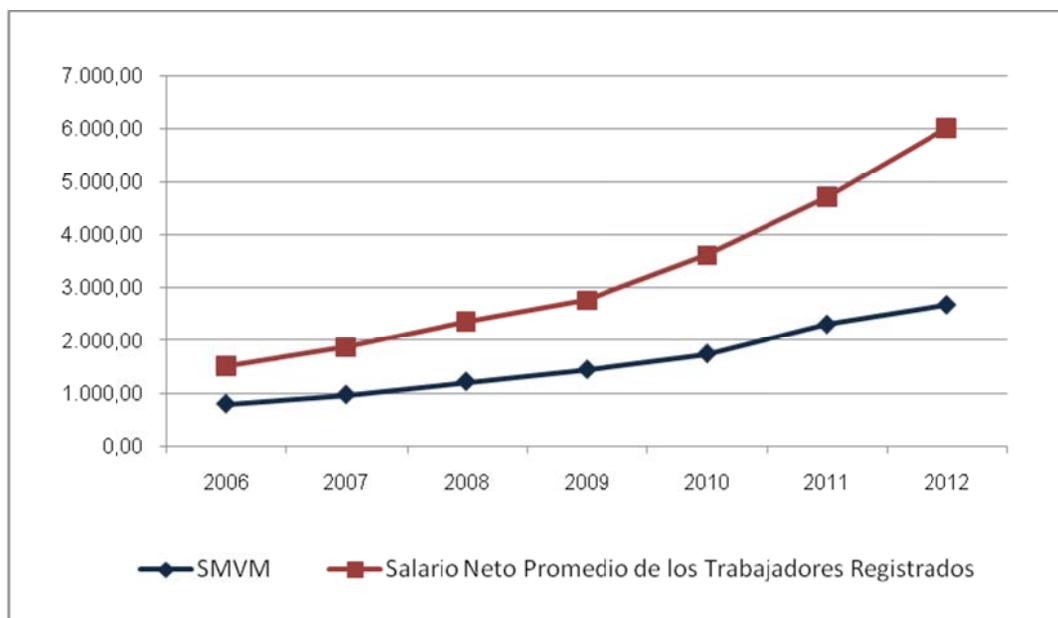
En el año 2012 la determinación del Salario Mínimo Vital y Móvil volvió a dejarse para el final de la ronda de negociación colectiva, y se estipuló en la suma de \$ 2.875 para el mes de febrero de 2013.

El SMVM, que durante la primera parte de la década funcionó como un piso salarial que motorizó la negociación colectiva de los trabajadores, se convirtió, a partir del año 2006, en una cifra que corola las negociaciones ya realizadas, perdiendo su fortaleza como herramienta de presión para la negociación salarial. En tal sentido, el monto pactado en el año 2012 se sitúa lejos de los salarios inferiores de las escalas salariales, por lo que funciona cada vez menos como un estímulo para la reapertura de las negociaciones colectivas.

De esta manera, pierde valor como instrumento de referencia tanto para los trabajadores de las categorías más bajas de los convenios colectivos de trabajo como para los trabajadores no registrados; es decir, pierde poder de orientación para todos aquellos trabajadores con bajos salarios o excluidos del Sistema de Seguridad Social.

La pérdida de peso relativo del SMVM sobre el nivel salarial de los trabajadores registrados puede apreciarse en el siguiente gráfico, donde se observa que año tras año el crecimiento del SMVM es muy inferior al promedio salarial. De esta manera, el SMVM pasó de representar el 53% del salario promedio en el año 2006 (último trimestre) al 44% en el año 2012 (último trimestre).

Evolución del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) y del salario neto promedio de los trabajadores registrados del sector privado (2006-2012)



2.4 Asignaciones familiares

La precaria situación salarial que enfrentan los trabajadores se ha visto agravada, en los últimos años, por los cambios en el sistema de asignaciones familiares, donde se registra una persistente transferencia de recursos del sistema formal, es decir, el correspondiente a los trabajadores registrados, hacia la Asignación Universal por Hijo, percibida por desocupados y trabajadores no registrados que perciben un ingreso inferior al SMVM.

En el caso de las asignaciones familiares, entre febrero de 2011 y junio de 2012 dejaron de percibirla casi 400.000 trabajadores, padres o madres de 750.000 chicos. Otros muchos trabajadores percibieron este beneficio de forma deteriorada, ya que la falta de actualización de los tramos de la escala provoca que cada vez más trabajadores se ubiquen en los estratos que perciben una asignación más reducida. A la vez, la actualización de los montos se realizó por debajo de los niveles de inflación, por lo que en términos reales, el monto promedio de la asignación por hijo fue, en junio de 2012, un 10% inferior al abonado por el Estado en julio de 2010.⁸

Asimismo, es previsible que esta situación se haya agravado luego de la modificación efectuada en septiembre del 2012. En dicha ocasión se actualizó parcialmente el monto de la asignación por hijo y se reemplazó el ingreso personal por el ingreso familiar para considerar los topes. De esta manera, una gran cantidad de trabajadores pasará a percibir un monto más bajo por cada hijo.

3. La acción colectiva de los trabajadores

La desaceleración en la economía en el último año impactó en la dinámica del conflicto laboral de formas diferenciadas entre el sector público y el privado.

Los conflictos en el sector privado cayeron en cantidad pero aumentaron en intensidad, desarrollándose en el 30% de los casos en el marco de la actividad. Este proceso obedeció a la dificultad que encontraron las federaciones y uniones para cerrar acuerdos salariales, y en tal sentido, los conflictos paritarios se prolongaron en el tiempo.

Durante el año 2012, el cierre de la negociación de paritarias se prolongó hasta mediados de año a diferencia de lo que sucedió años anteriores. Esto tiene un correlato directo con la dinámica de la conflictividad laboral, ya que la mayor cantidad de conflictos se registraron en el segundo y en el tercer trimestre del año.

En este sentido, observamos que la dificultad de las organizaciones para cerrar los acuerdos sobre los aumentos salariales se traduce en el pico máximo de la conflictividad laboral entre los meses de abril y septiembre; y a su vez, la mayor cantidad de unidades de negociación fueron celebradas también durante el segundo y el tercer trimestre.

⁸ Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo, I Trimestre 2013, Observatorio del Derecho Social CTA, Abril 2013

Los conflictos llevados adelante por trabajadores del sector público, aumentaron considerablemente en relación al periodo anterior. Principalmente en las administraciones provinciales y municipales donde la crisis general de la economía se expresa con mayor virulencia. Efectivamente, los órganos locales tienen menos herramientas para hacer frente a los límites de la recaudación y a los altos niveles de inflación. Fue moneda corriente durante el año las disputas de las gobernaciones con el gobierno nacional en torno a los deberes de coparticipación. En este escenario, las gobernaciones aplicaron recortes en los salarios y la dotación de personal. Es por ello que muchas de las expresiones de conflictividad de la clase obrera se registran en estos ámbitos.

Bajos salarios y contratos basura abundan en las administraciones provinciales y municipales. Cooperativas fraudulentas, contraprestación de planes sociales, contratos intermitentes constituyen la realidad cotidiana de muchos trabajadores. Todos ellos vulnerables a los ajustes que las administraciones locales realizan frente a la crisis.

La respuesta de los trabajadores se tradujo en un incremento de la conflictividad a nivel municipal y provincial. En el primer caso predominan los conflictos motivados por despidos masivos y deudas salariales (31%), seguidos por aquellos vinculados a demandas de regularización del tipo de contratación y mejoras de salarios. En las provincias los reclamos surgen en primer lugar por mejoras de salarios (35%) seguidos por mejoras en las condiciones de trabajo. En este sentido, pareciera que el recorte de los municipios frente a la crisis opera mediante el achicamiento de la planta de personal y en las provincias mediante el retraso de la recomposición salarial.

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

En el marco de esos reclamos, dentro de las medidas que implementaron los trabajadores estatales predominan el paro de actividades, las acciones comunicacionales y las movilizaciones.

Otro elemento a destacar en la acción de los trabajadores durante el año 2012 refiere a las disputas que se evidenciaron al interior del propio movimiento obrero. Efectivamente, a mediados de 2012, se produjo una división interna de la CGT a raíz del posicionamiento de su conducción con el Gobierno Nacional. Estas disputas se cristalizaron en la dificultad de llevar adelante un proceso electoral y la intervención del Ministerio de Trabajo en dicho proceso.

Esta división, no obstante, no parece haber generado mayores conflictos en las organizaciones adherentes, en la medida que no se han registrado disputas entre o dentro de las federaciones o sindicatos. Asimismo tampoco hemos observado variaciones en la conflictividad laboral que se expliquen por este proceso.

Esta ruptura sí permitió que se conformara un polo activo opositor al Gobierno conformado por la fracción de la CGT que dirige Moyano y la CTA. Se llevaron adelante desde las centrales medidas de fuerzas cuyo interlocutor principal fue el Estado nacional. Entre las más importantes, se destacan las movilizaciones, paros y cortes cuyos principales motivos fueron: la eliminación o modificación del impuesto a las ganancias, el rechazo al proyecto que modificó la Ley de Riesgos del Trabajo, la derogación del decreto presidencial que limitaba la negociación de aumentos salariales en el sector público, la derogación de la ley antiterrorista, el aumento del Salario Mínimo Vital y Móvil y aumentos a los haberes de los jubilados.

4. La negociación colectiva durante el año 2012

La negociación colectiva también estuvo condicionada por los cambios en la situación económica, y por el estado del conflicto laboral.

Si bien la negociación de convenios y acuerdos colectivos puede llevarse a cabo en cualquier momento del año, y con cualquier periodicidad, desde el año 2006 las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores de los distintos sectores económicos han negociado la actualización de las escalas salariales anualmente.

En el año 2012 las rondas de negociaciones salariales comenzaron a tener lugar principalmente entre los meses de febrero y abril, pero dado la dificultad para el acuerdo de porcentajes y/o sumas a otorgar, el cierre de las mismas se prolongó hasta mediados de año.

Durante el primer trimestre del año, fueron pocas las actividades que cerraron acuerdos salariales. Dentro del ámbito privado, se destacan varios acuerdos de sectores de la industria manufacturera como el de los trabajadores de la actividad aceitera, panadera, farmacéutica, molinera, de la industria del pescado, de aguas gaseosas, del vidrio y del hielo. También se registraron acuerdos pertenecientes al sector gastronómico, de enseñanza privada y de entidades civiles, destacándose dentro de estos últimos los acuerdos de los trabajadores de lotería, cementerios y guardavidas.

Dentro del ámbito público, se destacan la paritaria nacional de los docentes y la de los trabajadores de la administración pública, que fijaron aumentos salariales del 19,7% y 21%, respectivamente. Esto, si bien no se traduce directamente en una pauta impuesta para el resto de las negociaciones tanto del ámbito público como del privado, invita a que las organizaciones sindicales y patronales negocien en sus respectivos acuerdos salariales aumentos que giren en torno a ese porcentual⁹.

Las actividades más importantes de la economía nacional y que agrupan a una gran cantidad de trabajadores, cerraron sus negociaciones paritarias durante el segundo trimestre del año. Así, durante el mismo se concentran las negociaciones de los trabajadores de la actividad metalúrgica, bancaria, alimenticia, sanidad, transporte, entre otras.

En cuanto a la cantidad de unidades de negociación, se registra un incremento constante desde el año 2003, que se visualizan a partir de la cantidad de convenios y acuerdos colectivos homologados. La máxima cantidad de homologaciones se registró en el año 2010, con un total de 2.046 unidades de negociación. A partir de entonces, se ha verificado una disminución de alrededor del 10% tanto en 2011 como en 2012.

Esta evolución presenta un fuerte componente de convenios y acuerdos por empresa, llegando en 2012 a representar el 75% de los convenios y el 71% de los acuerdos colectivos homologados. Aún así, cabe destacar que una cantidad mayor de acuerdos a nivel de empresa no implica necesariamente una cantidad mayor de trabajadores afectados por esas condiciones negociadas, y que un dato de la negociación colectiva en la última década, al menos en el plano de la determinación de los salarios de convenio, ha sido el crecimiento de la cantidad de trabajadores cubiertos por una negociación por rama de actividad¹⁰.

Por otro lado, en las negociaciones a nivel de empresa se registra una participación creciente de los delegados del personal. Sin embargo, durante el año 2012 todavía el 47% de las unidades firmadas a nivel de empresa se llevó a cabo sin la participación de delegados sindicales en los lugares de trabajo¹¹.

Por otro lado, se registró que del total de negociaciones colectivas homologadas durante el 2012, el 71% corresponde a acuerdos colectivos mientras que el 29% corresponde a convenios colectivos de trabajo. Los primeros incorporan en mayor medida cláusulas con algún tipo de recomposición salarial y los segundos en la mayoría de los casos incorporan cláusulas referidas a modalidades de contratación, jornada de trabajo, organización del trabajo, entre otras¹².

⁹ Señalamos esto ya que en las negociaciones colectivas del ámbito público, el Estado tiene un doble rol: es una de las partes de esa negociación y a su vez, es árbitro de la misma.

¹⁰ Si bien este es un dato que permitiría aproximarnos a la idea de que las negociaciones colectivas en la actualidad son en su mayoría a nivel de empresa, debemos tener en cuenta lo siguiente: en primer lugar, la pauta de negociación por empresa que se instauró fuertemente en la década de los '90, y que con la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral (25.877) ha sido desalentada, sigue estando presente en la actualidad; en segundo lugar, que los convenios y acuerdos colectivos por empresa representan a una cantidad de trabajadores mucho menor que un convenio o un acuerdo por actividad.

¹¹ El artículo 17 de la ley 14.250 establece la obligatoriedad de la participación de los delegados sindicales en las negociaciones en el ámbito de la empresa.

¹² 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

Finalmente es importante resaltar la creciente participación de las organizaciones de segundo grado. En este sentido, las federaciones y las uniones son las protagonistas de la firma de las unidades negociadas durante el 2012: el 66% de las mismas fue firmada por una federación o una unión. De hecho, esta es una tendencia que se presenta de manera creciente desde el año 2009, y es de destacar también la menor participación de los sindicatos locales, registrando su baja desde el mismo año. Este dato permite acercarnos a la idea de una centralización de los actores sindicales partícipes de la firma de convenios y acuerdos colectivos.

Respecto del contenido de las negociaciones colectivas, en la mayoría de ellas se registra un porcentaje de aumento de salarios (92%), generalmente otorgado en cuotas. En este sentido, se negoció principalmente el aumento de los básicos de convenio. En la siguiente tabla se pueden observar los aumentos salariales negociados de las principales actividades:

Negociación Salarial 2012				
Actividad	%	ACU A	Mes de firma del acuerdo	Vencimiento del acuerdo
Educación (salario mínimo)	19,7%	Resolución ME	-	-
Administración Pública Nacional	21%	-	Marzo	-
Bancaria	24,50%	676/2012 y 677/2012	Mayo	31/12/2012
Vestido	24%	642/2012	Abril	31/03/2013
Comercio	24%	640/2012	Mayo	30/04/2013
Metalúrgica	23%	576/2012	Mayo	31/03/2013
Construcción	24%	749/2012	Junio	31/03/2013
Cuero	27%	704/2012	Junio	30/04/2013
Alimentación	27,50%	920/2012	Julio	30/04/2013
Camioneros	25,50%	868/2012	Julio	30/06/2013
Mecánicos	28%	Varios	Trimestrales	31/12/2012
Petroquímicos	26,50%	1076/2012	Julio	30/04/2013
Sanidad	25%	1102/2012	Agosto	31/07/2013

Haciendo una comparación con los aumentos pactados a lo largo del año 2011, es posible mencionar que tanto los mínimos como los máximos porcentajes negociados son inferiores a los alcanzados a lo largo del 2011. Durante ese año, se logró pactar aumentos del 38,4% (subtes), 35,5% (alimentación) y 33,3% (sanidad) como máximos, mientras que los aumentos mínimos se ubicaron en torno al 24% (administración pública). Por su parte, el índice inflacionario registrado en el año 2011 se ubicó en torno al 24% anual (IPC provincias). En consecuencia, puede decirse que los básicos que alcanzaron aumentos

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).

superiores a ese porcentaje lograron recomponer el salario real percibido por esos trabajadores.

En cambio, a lo largo del año 2012 la dispersión de los aumentos salariales fue menor, y la mayoría se ubicó entre el 24% y 27%. Esto último se constituye en una escasa y, en algunos casos, casi nula recomposición del salario debido a que los aumentos otorgados no implican un aumento real de los salarios. Es decir que, el valor porcentual de los mismos en muchas ocasiones no llega a superar el índice inflacionario anual (23,7% en 2012 según IPC provincias), lo cual produce que el progresivo aumento en el costo de vida no modifique la situación salarial de los trabajadores.

El aumento porcentual, por otro lado, no evidencia la evolución salarial de los trabajadores, ya que enmascara el monto nominal del cual se parte. En este sentido, presentamos a continuación una tabla en donde figura la evolución de los salarios de convenios¹³ durante el periodo 2006 y 2012 de algunas de las principales actividades económicas:

Evolución de los salarios de convenio (2006-2012)				
Actividad	2006	2012	Aumento nominal	Real
Metalúrgicos	1.326	4.932	272%	-1,45% ¹⁴
Construcción	1.090	4.466	310%	8,64%
Camioneros	1.693	8.253	387%	29,18% ¹⁵
Alimentación	1.256	5.392	329%	13,76% ¹⁶
Sanidad	1.528	6.750	342%	17,11%
Petroleros	1.755	6.927	295%	4,59%
Químicos y petroquímicos	1.924	7.417	286%	2,18%
Transporte automotor	2.162	7.475	246%	-8,37% ¹⁷

¹³ En cada caso se considera el básico inicial, o en su caso el de una categoría representativa, y le hemos incorporado los adicionales fijos y una antigüedad de 10 años.

¹⁴ La crisis internacional impuso a este sector la necesidad de un ajuste para mantener cánones estables de competitividad; las variables a ajustar fueron, a lo largo de la etapa, los salarios de los trabajadores del sector. A esto se suma una dinámica heterogénea donde conviven tanto grandes empresas de capital nacional como internacional y pequeños talleres metalúrgicos. Las primeras firman acuerdos por empresa, otorgando salarios muy por arriba de lo establecido en el convenio de actividad, mientras que los segundos actúan como talleres "subcontratados" de estas grandes empresas del sector, otorgando bajos salarios establecidos por convenio.

¹⁵ En el caso de los trabajadores camioneros, algunas de las hipótesis que explican el aumento del salario real tienen que ver en primer lugar con el importante rol que jugó esta actividad desde el año 2003, en donde el crecimiento del mercado interno favoreció el transporte tanto de corta como de larga distancia de mercancías a lo largo de todo el territorio nacional. En segundo lugar, el sindicato que nuclea a los camioneros fue uno de los principales actores que dio su apoyo al gobierno de Néstor Kirchner primero, y al de Cristina Fernández después, lo que hizo que sea una asociación sindical con una fuerte capacidad de movilización y conflicto. En tercer lugar, la estrategia de quienes negociaron colectivamente durante la última década, también tendió a conseguir aumentos del salario real de forma indirecta, como por ejemplo la incorporación de los viáticos de carácter no remunerativos al salario, que logró aumentar el salario real de forma significativa.

¹⁶ Uno de los factores que explica este importante crecimiento está vinculado a la dinámica que asumió el conflicto laboral en este sector durante el periodo mencionado. Desde al año 2007, se registraron conflictos motorizados por comisiones internas en importantes empresas de capital internacional, ya sea reclamando condiciones salariales como no salariales. Estas comisiones realizaron fuertes cuestionamientos a la dirigencia de la federación, generando conflictos de representatividad al interior de la organización sindical. Así al verse disputada la representación de los trabajadores del sector, la dirigencia de la federación para garantizar la conducción del conflicto en el interior de su organización y para legitimar la representación de los trabajadores, se posicionó dentro de las actividades cuyo salario real evolucionó de manera significativa, liderando desde el año 2008 los aumentos porcentuales negociados.

Entre los años 2006 y 2012 el centro de las negociaciones colectivas salariales se cristalizó en el fortalecimiento de los salarios de los básicos de convenios, a través de acuerdos colectivos por actividad firmados, en la mayoría de los casos, por federaciones o uniones nacionales, lo cual implica que lo acordado tenga efecto sobre una gran cantidad de trabajadores.

Esta generalización de los aumentos salariales impactó diferencialmente en el sector público y privado. Así, los trabajadores del sector privado lograron sostener sus salarios en términos reales, e incluso obtener aumentos en algunas actividades, respecto al aumento inflacionario, mientras que los trabajadores del sector público vieron mermar sus salarios en términos reales. Este proceso, si bien se expresa nacionalmente, se agudizó con la desaceleración de la economía y la crisis de las administraciones municipales y provinciales¹⁹.

Además de esta fragmentación entre el sector público y el sector privado, existe dentro de las propias actividades del ámbito privado una dispersión salarial que merece ser destacada. En efecto, en la evolución salarial 2006 – 2012 existen actividades en las cuales el salario real creció y en otras que disminuyó. Esta dispersión obedece a diferentes dimensiones, que pueden resumirse de la siguiente forma: 1) carácter estratégico de la actividad según la reorientación económica en esta última década; 2) inserción de lo producido en el mercado interno o externo; 3) homogeneidad o heterogeneidad entre las empresas que forman parte del sector; 4) características de las relaciones políticas de las asociaciones sindicales y 5) dinámica de representación al interior de las propias asociaciones sindicales.

5. Modificaciones normativas durante el 2012

Finalmente, haremos referencia a tres cuestiones que estuvieron en el centro de las demandas de los trabajadores, a tal punto que en ellas se registraron posturas coincidentes en la totalidad de las organizaciones sindicales, incluyendo aquí a aquellas que poseen una postura más cercana al Gobierno Nacional. Nos referimos, en particular, a los cambios en el sistema de asignaciones familiares, a las reformas a la Ley de Riesgos de Trabajo y a la regulación del denominado impuesto a las ganancias y su impacto sobre el salario de los trabajadores.

5.1. Reforma del sistema de asignaciones familiares

El sistema de asignaciones familiares experimentó una sustancial modificación a partir de la creación de la asignación universal por hijo en el año 2009.

Desde entonces, las actualizaciones periódicas de los montos y topes para la percepción de las asignaciones familiares por parte de los trabajadores registrados ha estado siempre por debajo de la inflación (y de los acuerdos salariales negociados en las paritarias), por lo que cada vez son menos trabajadores los que quedan comprendidos dentro del sistema y, a su vez, cada vez son más los trabajadores que van quedando ubicados en los niveles superiores de la escala, a los que responde percibir un monto inferior. En otras palabras, existe una reasignación de recursos desde los trabajadores registrados de ingresos medios (y medios bajos), que progresivamente van quedando fuera del sistema de asignaciones familiares, hacia los trabajadores de menores ingresos, que perciben la asignación universal por hijo.

Esta tendencia se profundizó en el año 2012, ya que la reforma no solo modificó montos y topes, nuevamente por debajo del nivel de la inflación, sino que estableció un cambio en

¹⁷ Esta actividad, si bien está encuadrada dentro del ámbito privado, en muchos aspectos adquiere la dinámica del sector público, ya que en esta última década fue una de las actividades que más subsidios por parte del Estado recibió, destinados mayoritariamente al pago de los salarios de los trabajadores.

¹⁸ Este sector se caracteriza históricamente por poseer un índice de salarios significativamente bajo, y así como lo expresa su evolución entre los años 2006 y 2012, es una tendencia que no logró modificarse. Esta particularidad de salarios bajos se vincula a la constante necesidad de bajar costos ya que los productos que se fabrican son insertados con grandes dificultades en el mercado local y con mayores dificultades aún, en el internacional.

¹⁹ Esta diferencia particular que existe entre ambos sectores, se estructura además con las características que asume la negociación colectiva en el sector público como herramienta institucional que canaliza el conflicto laboral. En este sector, el Estado es parte y árbitro simultáneamente, es decir que, a la vez que actúa como empleador acordando el monto del aumento a otorgar, también es árbitro de esa negociación entre partes.

la base de cálculo que provocó que muchos trabajadores vieran licuado el monto percibido en concepto de asignaciones familiares.

En efecto, el decreto 1668 estableció que a partir de septiembre de 2012 el salario a considerar para la determinación del monto a percibir fuera el “ingreso grupal familiar”, en lugar del “ingreso individual del trabajador”. Esta es la modificación más grave, ya que automáticamente casi todos los grupos familiares donde existen dos trabajadores pasarán a ubicarse en el último estrato de la escala, donde se percibe una suma muy pequeña en concepto de asignación familiar.

Con estos cambios se profundiza la política de desarticulación del sistema de asignaciones familiares, reemplazándolo por un sistema de sostenimiento de ingresos para los trabajadores pobres. Para ello, se fortalece la asignación universal por hijo y se debilitan las asignaciones que perciben los trabajadores registrados en todas las franjas de ingreso.

Para poner un ejemplo muy claro²⁰.

Si en un hogar trabajan marido y mujer con un trabajo en blanco, por ejemplo trabajadores de maestranza (encuadrados en el convenio respectivo), el salario de cada uno de ellos a septiembre de 2012 rondaba los \$ 3.300 en mano (\$ 4.000 brutos). Si tienen tres hijos, antes de la modificación percibían \$ 612 por asignaciones familiares (\$ 204 por cada uno). De esta manera, la asignación por hijo les representaba casi un 10% del ingreso familiar (\$ 6.600 sumados los dos sueldos, más \$ 612 de asignación por hijo).

Luego de la modificación impuesta por el decreto 1668/12, este hogar pasará a la última categoría de la escala, ya que no se considera el ingreso de cada trabajador (\$ 4.000), sino el del grupo familiar (\$ 8.000). Por ende, pasan a cobrar \$ 270 de asignaciones familiares (\$ 90 por cada hijo). Es decir, a partir de octubre de 2012 ese grupo familiar (recordemos, dos trabajadores de maestranza, y da lo mismo cualquier pareja en la que trabajen los dos, incluso uno de ellos puede estar como servicio doméstico) va a cobrar \$ 342 menos que ahora (\$ 612 antes, \$ 270 ahora).

5.2. Reformas a la Ley de Riesgos del Trabajo

El 26 de octubre de 2012 se publicó en el Boletín Oficial la modificación a la Ley de Riesgos de Trabajo 24.557. Los cambios introducidos, lejos están de implementar reformas sustanciales al sistema de prevención de riesgos laborales. Más bien, mantienen vigente e incorporan cláusulas que, en última instancia, no contribuyen a proteger la salud de los trabajadores. Estas reformas fueron recibidas con fuertes críticas, principalmente por las distintas centrales sindicales que reclamaron la derogación de estas modificaciones, la derogación de la Ley de Riesgos del Trabajo, y la sanción de una nueva norma que haga hincapié en la prevención, cuestión ausente en la legislación actualmente vigente.

Las regulaciones que continúan vigentes en la ley y que no han sufrido cambios son las siguientes:

- El procedimiento obligatorio ante las comisiones médicas, que son las encargadas de determinar cuestiones fundamentales como la naturaleza laboral del accidente, el carácter profesional de la enfermedad, el carácter y grado de la incapacidad y el contenido y alcance de las prestaciones en especie (art. 46 de la ley 24.557).
- La justicia federal para entender en las acciones que se promuevan contra las resoluciones de las comisiones médicas provinciales (art. 24 de la ley 24.557).
- El régimen de prevención de riesgos que ha demostrada en reiteradas oportunidades ser ineficaz para reducir la siniestralidad laboral, tal cual se ha plasmado como objetivo el artículo 1 de la ley.
- El sistema excluyente de cobertura de las enfermedades profesionales.

Las modificaciones que se incluyeron en la ley, se resumen de la siguiente forma: 1) se aumentan los topes indemnizatorios y se adiciona una indemnización adicional de pago

²⁰ Los montos y topes considerados para este ejemplo corresponden a la situación existente a partir de septiembre de 2012. Posteriormente, en el mes de mayo de 2013 dichos montos y topes fueron actualizados, nuevamente por debajo de la inflación, y sin cuestionar la nueva base de cálculo establecida en el decreto 1668/12.

único; 2) se elimina la “doble vía”, es decir que quien acepte la indemnización no podrá optar por la vía judicial; 3) se dispone la competencia de la justicia civil y 4) se autoriza la creación de ART mutuales a través de los convenios colectivos de trabajo, que podrán ser conformadas por las asociaciones de trabajadores y las cámaras empresarias.

5.3. Reformas en el impuesto a las ganancias

La regulación del llamado impuesto a las ganancias, y su impacto sobre el salario de los trabajadores de ingresos medios y altos estuvo sujeta a una lógica similar a la que se aplicó sobre el sistema de asignaciones familiares.

En efecto, la actualización del mínimo no imponible, es decir, el monto de ingreso mínimo hasta el cual los trabajadores no están alcanzados por el impuesto, a lo largo de la última década se vino realizando por debajo de los niveles de inflación y de los aumentos salariales. De esta manera, ante salarios reales que permanecían estables (por incrementarse nominalmente en la misma magnitud que la inflación), se pasaba a tributar un monto mayor en concepto de impuesto a las ganancias.

En el año 2012 la situación fue aún más grave, ya que el Gobierno Nacional decidió no actualizar el mínimo no imponible, por lo que el impacto sobre el salario de trabajadores de ingresos medios y altos fue aún mayor. En tal sentido, en el año 2012 dicho impuesto comenzaba a aplicarse a trabajadores solteros que percibieran poco menos de \$ 5.800 mensuales²¹.

Finalmente, la única modificación realizada durante el año 2012 fue la decisión de exceptuar al medio aguinaldo de diciembre, de los trabajadores que percibían menos de \$ 25.000 mensuales, del pago de dicho impuesto.

²¹ El mínimo no imponible del impuesto a las ganancias fue actualizado a partir del mes de marzo de 2013, nuevamente por debajo de los niveles de inflación, situación que fue calificada como insuficiente por la totalidad de las organizaciones sindicales.

• Anexo

Conflicto Laboral 2012

1. Características generales de la conflictividad laboral

Durante el año 2012 hemos registrado 779 conflictos laborales, de los cuales 747 correspondieron a trabajadores del sector formal, mientras que en 32 casos se trató de trabajadores del sector informal²². Al interior del sector formal, los trabajadores del sector privado llevaron adelante 371 conflictos, los trabajadores del sector público 355 y 21 conflictos fueron desarrollados por trabajadores de ambos sectores en forma conjunta.



De los 733 conflictos que relevamos en el sector formal de actividad, el 52% correspondieron al sector privado, y el 48% al sector público.

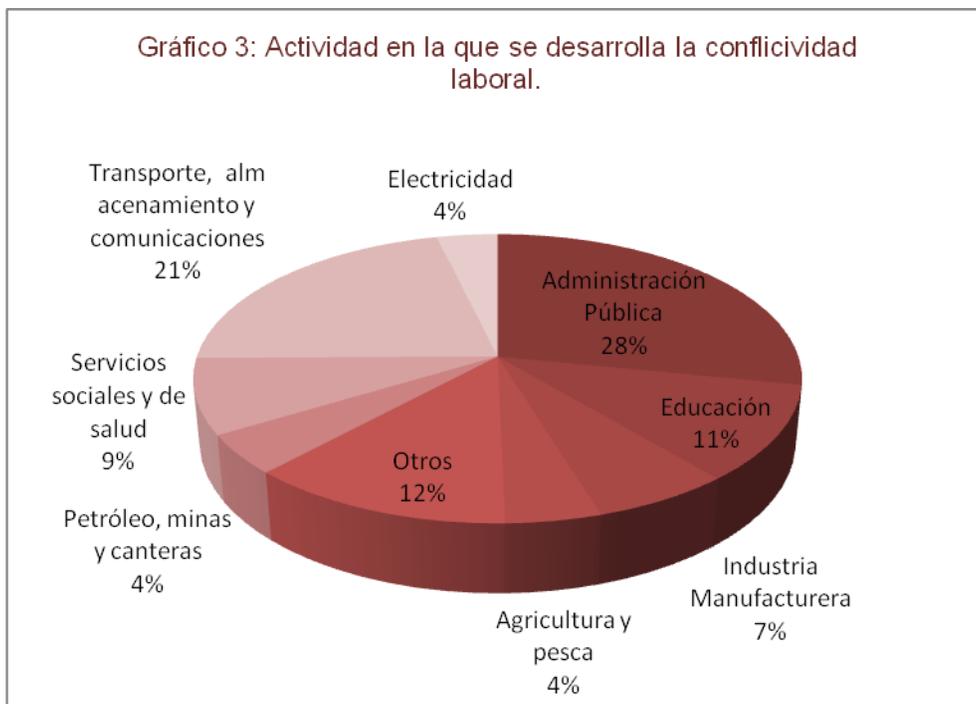


2. Conflictividad laboral en el sector formal

²² A los fines de relevar la información sobre conflictos laborales hemos considerado aquellos que los trabajadores promueven como consecuencia de su actividad laboral, independientemente de las características del vínculo que lo una con su empleador, e incluso de la existencia de una relación de dependencia (tal el caso de los trabajadores cuentapropistas, desocupados o jubilados). A su vez, hemos distinguido entre el sector formal, donde incluimos los conflictos promovidos por trabajadores que materialmente están insertos en relaciones de trabajo (independientemente de si dicha relación se encuentra registrada o no), y el sector informal, donde incluimos los conflictos por trabajadores cuya demanda no se deriva en forma directa de su relación con una patronal (trabajadores cooperativistas, desocupados, planes sociales, etc). Como consecuencia de este recorte, en este informe no relevamos información de otros conflictos donde sí participan trabajadores, pero cuya causa no se origina en cuestiones vinculadas a las relaciones laborales. Dentro de estos conflictos estarían incluidos aquellos donde se reclaman, entre otras cuestiones, el acceso a la vivienda, la defensa del medio ambiente, el acceso a la justicia, etc.

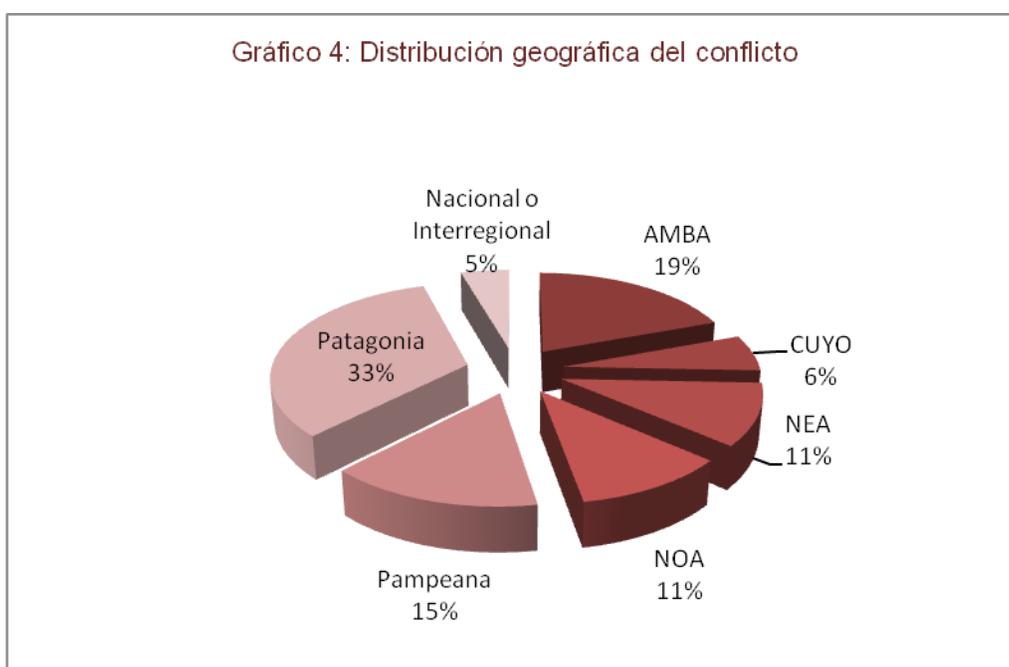
2.1. Actividad y distribución geográfica del conflicto laboral

Dentro del sector formal, la mayor cantidad de conflictos se desarrolló en la Administración Pública (28% del total) seguidos del Transporte, almacenamiento y comunicaciones (21% de los casos) y la Educación (11%).



2.2. Distribución geográfica de la conflictividad laboral

Sobre la distribución geográfica de los conflictos laborales, las regiones que explican la mayor cantidad de casos relevados son la región Patagónica²³ con 240 casos seguidos por el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) con 141 casos y la región Pampeana²⁴ con 110 casos.

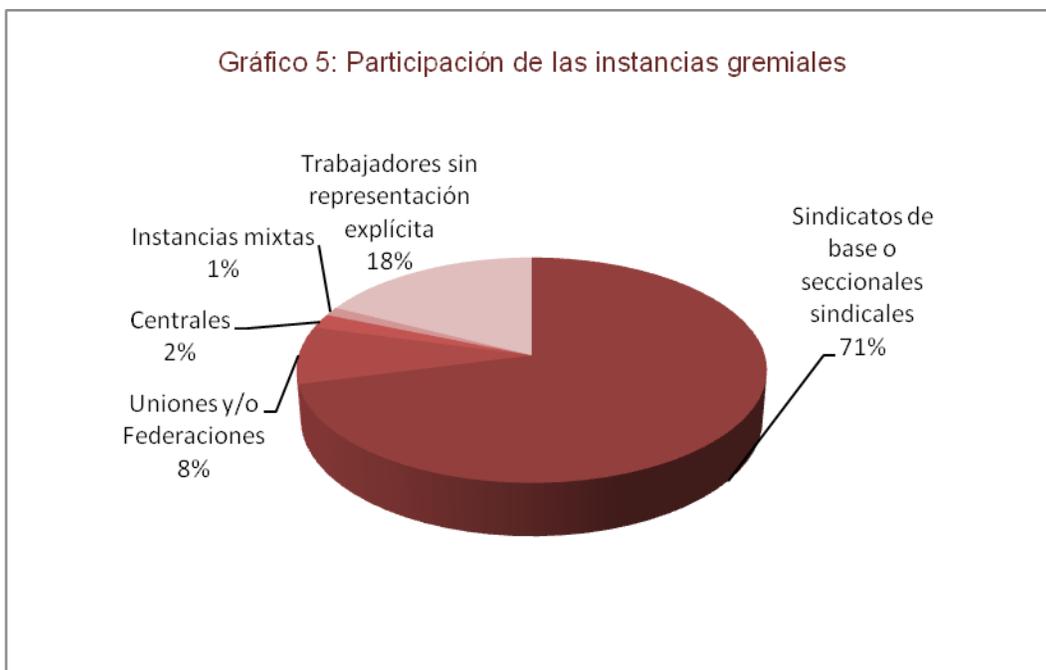


2.3. Sujetos del conflicto laboral

Los conflictos relevados fueron impulsados mayoritariamente (515 casos) por sindicatos de base o seccionales locales, con una presencia más acotada de las federaciones o uniones (60 casos) y de centrales o confederaciones (15 casos). Por su parte, en este período relevamos información sobre 127 conflictos llevados adelante por trabajadores sin que se mencione en la fuente ningún tipo de participación de la organización sindical.

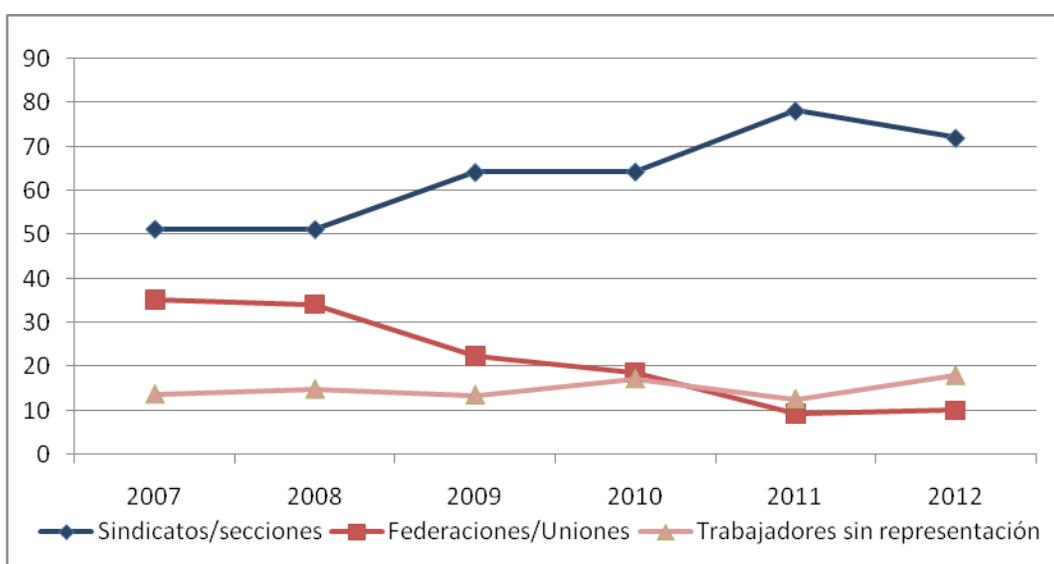
²³ La región patagónica comprende las provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego.

²⁴ La región Pampeana comprende a las provincias de Buenos Aires, La Pampa, Córdoba, Santa Fe y Entre Ríos.



Al desagregar los conflictos correspondientes a trabajadores del sector privado, es posible efectuar una comparación con el relevamiento efectuado los años anteriores. Al respecto, la información volcada en el gráfico 6 permite apreciar que los conflictos laborales siguen siendo impulsados por las instancias de base (sindicatos o seccionales), manteniéndose estable la presencia de conflictos de trabajadores sin presencia explícita de representación sindical.

Gráfico 6: Sujetos de la conflictividad laboral en el sector privado (2007 – 2011)²⁵



	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sindicatos/Secciones	51,2	51,1	64,2	64,3	78,2	72,0
Federaciones/Uniones	35,1	34,1	22,3	18,5	9,2	10,0
Trabajadores sin representación	13,7	14,8	13,5	17,2	12,6	18,0
Total	100	100	100	100	100	100

En el gráfico 6 se observa un importante decrecimiento de los conflictos laborales llevados adelante por organizaciones de segundo grado (uniones y federaciones) y un aumento de más del 20% en los conflictos motorizados por sindicatos de base y seccionales. A su vez, se mantiene constante la proporción de conflictos llevados adelante por trabajadores sin representación gremial.

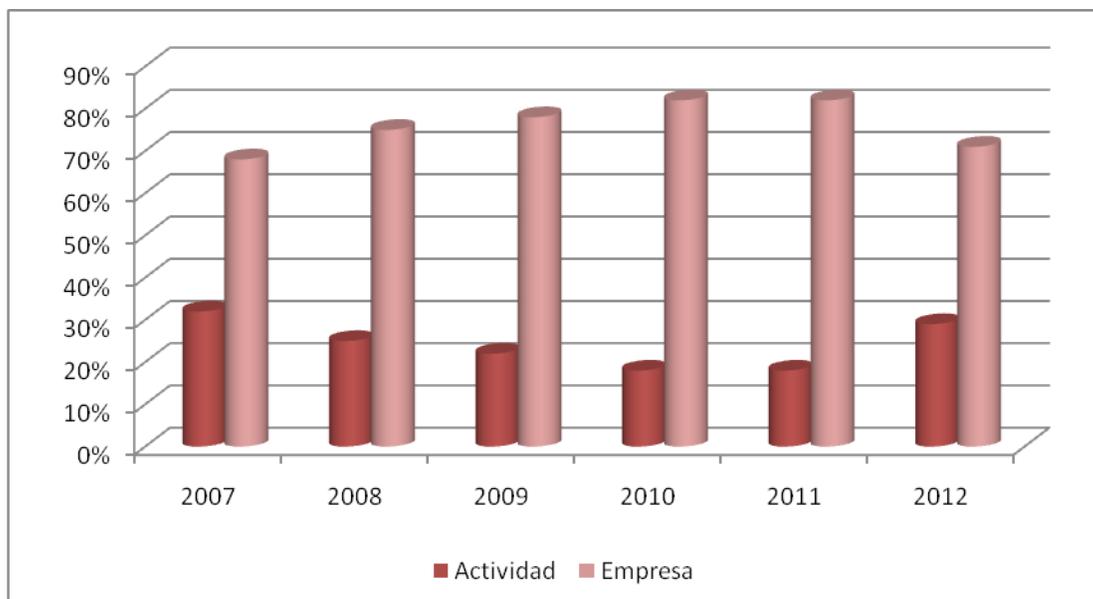
2.4. Ámbito de los conflictos laborales

²⁵ A los fines de poder efectuar una comparación con el mismo período del año anterior, en este cuadro no hemos considerado aquellos conflictos impulsados exclusivamente por centrales o confederaciones sindicales (CTA o CGT).

En el sector privado los conflictos desarrollados a nivel de empresa representaron el 69% del total (257 casos), mientras que los conflictos por actividad o rama representaron el 28% (108 casos).



Gráfico 8: Evolución del alcance del conflicto en el sector privado (2007-2012)



	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Actividad	32%	25%	22%	18%	18%	29%
Empresa	68%	75%	78%	82%	82%	71%

En el gráfico 8 se ve una tendencia consolidada a lo largo del periodo que muestra una creciente descentralización de los ámbitos de conflicto. En este sentido puede esbozarse el señalamiento de que en los últimos años se ha plasmado una conflictividad laboral a nivel de empresa con una creciente participación de los reclamos vinculados a situaciones de crisis y prácticas antisindicales, y que son impulsados por las organizaciones de base, sindicatos o seccionales. En 2012, este proceso se refuerza por una creciente participación de los trabajadores sin representación explícita en este tipo de conflictos.

En lo referente al sector público, la mayor parte de la conflictividad laboral tuvo alcance provincial (un 62%), seguido de los conflictos de alcance municipal que representaron el 29% de los casos, y finalmente los conflictos nacionales (7% de los casos).



2.5. Motivos de los conflictos laborales

En cuanto a los motivos de la conflictividad laboral, a lo largo de 2012 podemos observar una fuerte tendencia al desarrollo de los conflictos salariales (en 272 conflictos se exponen causas salariales). Los conflictos de crisis se encuentran en segundo lugar (en 234 conflictos se expone al menos una causa relacionada con medidas de crisis por parte de la patronal).

Al desagregar los conflictos entre público y privado, observamos que la causa de los mismos varía significativamente. En el sector público, en el 45% de los conflictos se encuentran presentes causas ligadas a aumentos salariales. En un segundo lugar se encuentran los conflictos con al menos una causa relacionada con las condiciones de trabajo no salariales (35%). Por su parte, en el sector privado, se observa que en el 36% de los conflictos aparecen causas ligadas a medidas de crisis, seguidas por un 31% de conflictos que contienen causas económicas.

Cuadro 1: Conflictos laborales 2012 según causa de los mismos

Motivos/Causas	Absolutos	%	Públicos	%	Privados	%
Económicas	272	37	158	45	114	31
Crisis	234	32	101	28	133	36
Condiciones laborales	214	29	124	35	90	24
Representación	136	19	49	14	87	23
Otros	136	19	73	21	66	18
Total conflictos	726		355		371	

El análisis de las causas de la conflictividad también puede realizarse a partir de la consideración del conjunto de los reclamos, atendiendo a que en cada conflicto puede encontrarse más de una causa.

En el cuadro 2 hemos volcado la información correspondiente a 1171 causas, presentes en los 726 conflictos, y aquí observamos nuevamente un fuerte componente de motivos ligados a aumentos salariales (causas económicas del conflicto), que constituyen el 27% del total.

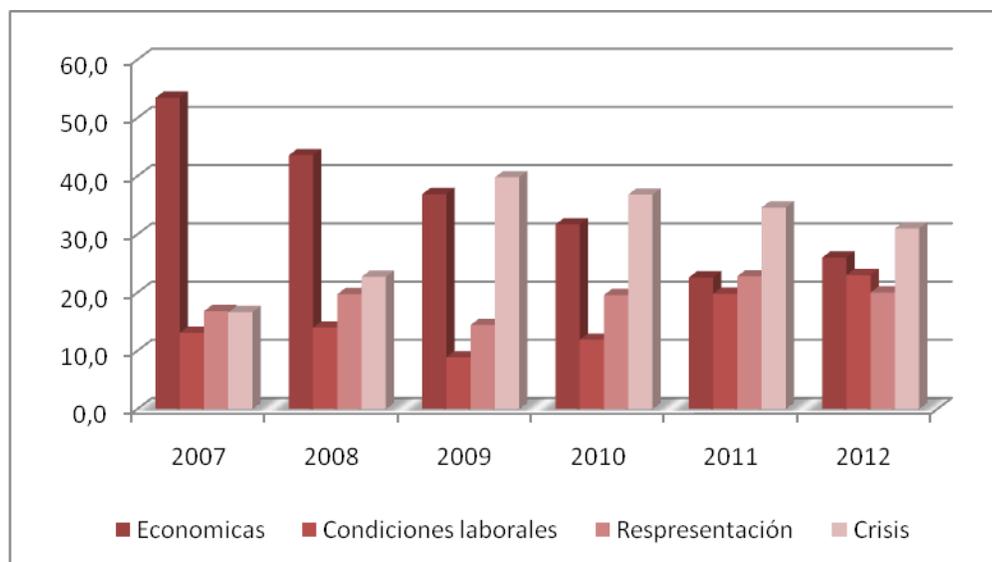
Cuadro 2: Causas presentes en los conflictos laborales según sector público o privado²⁶

Motivos/Causas	Absolutos	%	Públicos	%	Privados	%
Económicas	319	27	189	32	130	23
Crisis	258	22	106	18	152	27
Condiciones laborales	290	25	174	29	116	20
Representación	151	13	51	9	100	17
Otros	153	13	78	13	75	13
Total	1171	100	598	100	573	100

²⁶ El total de causas relevadas es superior a total de conflictos, por cuanto estos pueden deberse a una o varias causas.

En el gráfico 10 observamos la comparación en el tiempo de las causas de conflictos laborales.

Gráfico 10: Participación relativa de las causas de los conflictos laborales en el sector privado (2007 – 2012)²⁷



	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Económicas	53,5	43,6	36,9	31,7	22,6	26,0
Condiciones laborales	13,1	14,0	8,9	11,9	19,8	23,0
Representación	16,8	19,7	14,4	19,6	22,8	20,0
Crisis	16,6	22,7	39,8	36,8	34,6	31,0
Total	100	100	100	100	100	100

En el gráfico precedente, elaborado con datos correspondientes a los trabajadores del sector privado, se observa una importante variación de las causas a lo largo de estos últimos años. La columna referida a causas económicas (aumentos y demandas principalmente salariales) experimenta una constante caída con una pequeña suba en el último año. En 2009 se invierten por primera vez la cantidad de causas referidas a aumentos salariales y a medidas de crisis. Este proceso coincidente con la crisis internacional de finales de 2008 y 2009 y no logra revertirse en los años siguientes. Este elemento estaría dando cuenta de los propios límites internos del modelo de acumulación ya que las causas económicas o salariales se asocian a conflictos ofensivos mientras los motivos de la conflictividad que refieren a medidas de crisis se relacionan con estrategias defensivas de los trabajadores ante despidos, suspensiones y cierres.

Por otra parte cabe mencionar el crecimiento que tienen las causas de conflictos ligadas a las condiciones de trabajo. Estos procesos podrían indicar por un lado los límites para seguir avanzando en cuestiones salariales, y por otro se estaría dando cuenta de los déficits en relación a la seguridad y salubridad en los lugares de trabajo.

2.6. Modalidades de acción en el marco de conflictos laborales

En el marco de los conflictos laborales los trabajadores adoptaron diversas modalidades de acción. Las más numerosas fueron el paro de actividades, declarado en 229 ocasiones, las acciones comunicacionales (volanteadas, comunicados, conferencias de prensa) en 128 y las movilizaciones y marchas en 141. En la distinción entre trabajadores del sector público y privado, no se observan diferencias significativas.

Cuadro 3: Acciones llevadas adelante por los trabajadores en los conflictos laborales

INDICADOR	Absoluto	%	Públicos	%	Privados	%
Declaración de alerta y movilización	59	6	22	5	37	8
Asamblea y reunión	58	6	40	9	18	4
Acciones comunicacionales	148	16	76	17	72	16

²⁷ Para realizar este cuadro, hemos considerado únicamente las causas correspondientes a las cuatro principales categorías, a fin de posibilitar su comparación, en términos relativos, con las causas de la conflictividad en el mismo período del año 2010.

Trabajo a Reglamento / Quite de colaboración	41	5	19	4	22	5
Paro de actividades	229	25	121	26	108	24
Ocupación	41	5	22	5	19	4
Actividades en la vía pública	42	5	25	5	17	4
Cortes de ruta o calle	87	10	25	5	62	14
Movilización/ Marcha	141	15	85	18	56	12
Acciones legales o administrativas	36	4	19	4	17	4
Piquete de establecimiento	23	3	4	1	19	4
Otros	5	1	2	0	3	1
Total	910	100	460	100	450	100

Negociación Colectiva 2012

1. Dinámica y estructura de la negociación colectiva

1.1 Estructura de la negociación

Durante el año 2012 se homologaron 1695 unidades de negociación, de las cuales 1198 se negociaron a nivel de empresa y 497 a nivel de actividad. Respecto de los tipos de unidades negociadas se registraron 64 convenios y 1631 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 salarial²⁸.

Cuadro 1: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación – Año 2012

	CCT	%	Acuerdos	%	Total
Actividad	16	25,00	481	29,49	497
Empresa	48	75,00	1150	70,51	1198
Total	64	100,00	1631	100,00	1695

La cantidad total de unidades negociadas es inferior a la registrada durante el año 2011, siendo el segundo año consecutivo en el que se registra una disminución en la cantidad de total de convenios y acuerdos colectivos respecto del año anterior. En este caso, la reducción es de un 8% respecto del año 2011. Aún así, la cantidad total de unidades de negociación se mantiene muy por encima respecto de la totalidad de la década pasada.

Cuadro 2: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación – Año 2011 y 2012

	Año 2011			Año 2012		
	CCT	Acuerdos	Total	CCT	Acuerdos	Total
Actividad	23	509	532	16	481	497
Empresa	83	1219	1302	48	1150	1198
Total	106	1728	1834	64	1631	1695

Gráfico 1: Evolución de la negociación colectiva según el tipo de unidad de negociación – Periodo 2003-2012



²⁸ 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).

Con relación a la fecha de celebración de la negociación colectiva y a la posterior homologación del convenio o acuerdo, se observa que casi el 90% del total de las unidades de negociación homologadas durante el año 2012, fueron celebradas durante el año 2011 (35%) y 2012 (55%).

Cuadro 3: Homologaciones registradas durante el año 2012 según la fecha de suscripción de los convenios y acuerdos colectivos

Año de celebración de la UN	CCT	%	ACU	%	Total UN	%
Antes de 2010	9	14,06	53	3,25	62	3,66
Año 2010	11	17,19	99	6,07	110	6,49
Año 2011	24	37,50	567	34,76	591	34,87
Año 2012	20	31,25	912	55,92	932	54,99
Total	64	100,00	1631	100,00	1695	100,00

1.2 Los sujetos de la negociación colectiva

En relación a las organizaciones sindicales que negociaron los convenios y acuerdos colectivos tanto a nivel de actividad como de empresa homologados en el año 2012 se observa que, en línea con lo que viene sucediendo los últimos años, son las federaciones y uniones nacionales las que mayoritariamente participan en las mismas. En segundo lugar se encuentran las federaciones y uniones nacionales junto con sus sindicales locales y seccionales; y por último, se ubican los sindicatos de base.

Cuadro 4: Sujetos de la negociación colectiva – Año 2012

Sujetos	Absoluto	%
Federaciones y Uniones	1120	66,08
Federaciones-Sindicatos y Uniones-Seccionales	284	16,76
Sindicatos	291	17,17

Tal como se mencionó más arriba, el predominio de las federaciones y uniones nacionales en las firmas de convenios y acuerdos colectivos, viene aumentando desde el año 2009 de forma consecutiva; y por el contrario, se observa una disminución desde el mismo año de la participación de los sindicatos de base.

Gráfico 2: Sujetos de la negociación colectiva – Periodo 2006-2012



Con respecto a las negociaciones a nivel de empresa, en el 53% de las mismas se verificó la presencia de delegados sindicales a la hora de suscribir el convenio o el acuerdo colectivo. Este número, tal como lo muestra el cuadro siguiente, se mantiene proporcional a los porcentajes registrados los últimos años.

Cuadro 5: Participación de delegados sindicales en la firma de unidades a nivel de empresa – Periodo 2006-2012

Participación de delegados sindicales en la firma de unidades a nivel de empresa						
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
36%	40%	43%	47%	49%	45%	53%

Por otra parte, se identificaron las organizaciones sindicales que mayor participación registraron en las unidades de negociación homologadas durante el año 2012, tal como a continuación se detalla:

Cuadro 6: Unidades de negociación según organización sindical

Organización Sindical	Actividad	Total UN	UN a nivel de actividad		UN a nivel de empresa		Participación de delegados sindicales (Nivel de empresa)	
			Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
AB	Bancaria	60	13	21,67	47	78,33	21	44,68
ALEARA	Juegos de Azar	65	4	6,15	61	93,85	22	36,07
APJAE	Agua y Energía	31	0	0,00	31	100,00	6	19,35
APUAYE	Agua y Energía	47	1	2,13	46	97,87	17	36,96
FATLYF	Energía	47	5	10,64	42	89,36	5	11,90
SATSAID	Televisión	38	4	10,53	34	89,47	22	64,71
SMATA	Mecánica	216	10	4,63	206	95,37	154	74,76
UF	Ferroviaria	41	0	0,00	41	100,00	32	78,05
UOM	Metalúrgica	44	9	20,45	35	79,55	19	54,29

La organización sindical que más negociaciones colectivas registró fue el *Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA)* con un total de 216 unidades, de las cuales 10 se firmaron a nivel de actividad y 206 a nivel de empresa; en segundo lugar el *Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (ALEARA)* con un total de 65 unidades de las cuales 4 se firmaron a nivel de actividad y 61 a nivel de empresa; y en tercer lugar la *Asociación Bancaria (AB)* con un total de 60 unidades, de las cuales 13 se firmaron a nivel de actividad y 47 a nivel de empresa.

Respecto de las negociaciones colectivas a nivel de empresa, el artículo 14 de la ley 14.250 establece que durante las mismas es obligatoria la participación de los delegados sindicales. Sin embargo, y tal como lo muestra la tabla precedente, ello no se observa en todos los casos.

La organización sindical que contó con la mayor participación de delegados en la firma de unidades negociadas por empresa fue en primer lugar la *Unión Ferroviaria (UF)* con participación en el 78% de los casos, en segundo lugar el *Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA)* con participación en el 75% de los casos y en tercer lugar el *Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID)* con participación en el 65% de los casos.

1.3 La negociación colectiva según actividad económica

Las actividades que registraron la mayor cantidad de negociaciones colectivas durante el año 2012 fueron en primer lugar la *industria manufacturera*, en segundo lugar los *servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones*; y en tercer lugar el sector de suministro de *electricidad, gas y agua*.

Cuadro 7: Negociación colectiva según actividad económica

CIUU	Actividad	CCT	ACU	Total	%
A	Agricultura, ganadería caza y silvicultura	1	36	37	2,18
B	Pesca y servicios conexos	1	0	1	0,06
C	Explotación de minas y canteras	8	59	67	3,95
D	Industria manufacturera	17	644	661	39,00
E	Electricidad, gas y agua	19	167	186	10,97
F	Construcción	1	32	33	1,95
G	Comercio	1	52	53	3,13
H	Servicios de hotelería y restaurantes	0	22	22	1,30
I	Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones	4	309	313	18,47
J	Intermediación financiera	0	98	98	5,78
K	Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	0	14	14	0,83
L	Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0	6	6	0,35
M	Enseñanza	0	5	5	0,29
N	Servicios sociales y de salud	3	38	41	2,42
O	Servicios comunitarios, sociales y personales	9	149	158	9,32
Total		64	1631	1695	100,00

En el caso de la industria manufacturera, se registró un total de 661 unidades de negociación de las cuales 4 son *convenios colectivos de actividad*, 13 *convenios colectivos de empresa*, 202 *acuerdos de actividad* y 442 *acuerdos de empresa*.

Respecto de los servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones se registró un total de 313 unidades de negociación de las cuales 1 es *un convenio colectivo de actividad*, 4 *convenios colectivos de empresa*, 51 *acuerdos de actividad* y 258 *acuerdos de empresa*.

Por último, en el sector de suministro de electricidad, gas y agua se registró un total de 186 unidades de negociación de las cuales 2 son *convenios colectivos de actividad*, 17 *convenios colectivos de empresa*, 5 *acuerdos de actividad* y 162 *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 por actividad.

Para realizar el apartado sobre *negociación salarial*, se analizó el contenido de los convenios colectivos tanto por actividad como por empresa, y los acuerdos por 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.

2.1 Negociación salarial

Del total de convenios colectivos y acuerdos por actividad homologados durante el año 2012, se observa que en el 92% de los casos se pactó al menos una cláusula que otorga algún tipo de recomposición salarial:

- Del total de 64 *convenios colectivos* en 63 se negoció al menos una cláusula de recomposición salarial (98%)
- Del total de 481 *acuerdos de actividad* en 440 se negoció al menos una cláusula de recomposición salarial (91%)

A continuación se desagregará lo negociado en materia salarial:

- *Aumentos salariales*

En cuanto a la negociación de aumentos y recomposiciones salariales registradas en los 481 acuerdos por actividad, se observó lo siguiente:

Cuadro 8: Cláusulas sobre aumentos salariales

Aumentos salariales	Cantidad de cláusulas
Solo % de incremento remunerativo	268
Solo suma no remunerativa	77
% de incremento remunerativo y suma no remunerativa	135
Total	480

De esas 481 unidades, en 268 se negoció solo un *porcentaje de incremento remunerativo en los salarios*, el cual en más de la mitad de los casos se otorgó en cuotas.

En aquellos casos en donde solo se negoció una *suma no remunerativa* (77 unidades), en la mayoría de los casos se otorgó por única vez y en cuotas.

Por último, en 135 acuerdos se negoció conjuntamente un *incremento remunerativo* en los salarios y una *suma de carácter no remunerativo*.

- *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 a través de los acuerdos.

En la siguiente tabla, se incluyen tanto la cantidad de cláusulas de los convenios que negocian ese adicional como las que fueron negociadas en los acuerdos por actividad que implican alguna variación en su monto y/o características de su otorgamiento:

Cuadro 9: Cláusulas sobre adicionales fijos

Adicionales fijos	Cantidad de cláusulas
Adicional por antigüedad	103
Adicional por título	31
Adicional por nocturnidad	14
Adicional por turnos rotativos	26
Adicional por zona desfavorable	41
Adicional por tareas penosas	18
Otros	58
Total	291

En cuanto a los mismos, se observa que en 15 convenios colectivos de actividad (94%) se negoció el *adicional por antigüedad*, mientras que el mismo fue negociado en 44 convenios colectivos de empresa (92%).

Respecto del *adicional por turnos rotativos* fue negociado en 5 convenios colectivos de actividad (31%) y en 18 convenios de empresa (38%); mientras que el *adicional por título* fue incorporado en 6 convenios de actividad (38%) y en 14 convenios de empresa (29%).

- *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.

Cuadro 10: Cláusulas sobre premios y bonificaciones especiales

Premios y Bonificaciones especiales	Cantidad de cláusulas
Presentismo/Puntualidad	73
Premio por rendimiento o productividad	35
Bonificaciones especiales	28
Total	136

El *premio por presentismo y/o puntualidad* fue negociado en 8 convenios de actividad (50%) y en 22 convenios de empresa (46%); mientras que el *premio por rendimiento o productividad* fue incluido en 3 convenios por actividad (19%) y en 23 convenios de empresa (48%).

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 servicios en un mismo establecimiento, y fue negociada en 8 convenios de actividad (50%) y en 19 convenios de empresa (40%).

- *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:

Cuadro 11: Cláusulas sobre aportes a la organización sindical

Tipo de cláusula	Cantidad de cláusulas en CCT	Cantidad de cláusulas en ACU A	Total
Aportes de los empleadores a la organización sindical	46	101	147
Aportes de los trabajadores a la organización sindical	40	100	140

2.1 Negociación no salarial

Los contenidos de la negociación no salarial han sido clasificados según el tipo de cláusulas presentes en las unidades negociadas. A continuación se desagregará esta información:

Cuadro 12: Cláusulas sobre materias no salariales

Negociación colectiva no salarial			
Tipo de cláusula	Cantidad		
	CCT A	CCT E	Total
JORNADA DE TRABAJO	21	61	82
SITUACIONES DE CRISIS	1	1	2
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	10	14	24
INGRESOS Y PROMOCIONES	20	28	48
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	24	101	125
BENEFICIOS SOCIALES	21	34	55
LICENCIAS SUPERIORES	13	64	77
CAPACITACIÓN	8	24	32
RELACIONES LABORALES	84	216	300
HIGIENE Y SEGURIDAD	29	77	106
Total de Cláusulas	260	679	939

Como figura en la tabla superior, la mayor cantidad de cláusulas refieren a la regulación de: 1) **relaciones laborales**, 2) **organización del trabajo** y 3) **higiene y seguridad**. También cobraron importancia en lo relevado durante el año 2012, lo referente a **jornada**, **licencias superiores** y **beneficios sociales**.

- *Relaciones laborales*

Dentro de esta variable se regulan 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:

Cuadro 13: Cláusulas sobre relaciones laborales

Relaciones Laborales	Cantidad de Cláusulas en CCT
Mecanismo de autocomposición de conflictos	26
Mediación y arbitraje	2
Paz Social	14
Derecho a la información	13
Servicio esencial y guardias mínimas	12
Comisión de Relaciones Laborales	45
Regulación de la actividad de delegados sindicales	188
Total	300

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 más negociadas fueron:

- 1) La posibilidad de incluir una *cartelera sindical* en los establecimientos para la difusión de información.
- 2) La magnitud de *crédito horario* para los delegados sindicales, que 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.
- 3) La *cantidad de delegados sindicales* que pueden elegirse en un establecimiento según la cantidad de trabajadores (la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales establece la cantidad mínima de delegados por establecimiento que podrá ser aumentada en caso que las partes así lo acuerden).
- 4) El *procedimiento de reclamos o quejas*, que establece lo que debe hacer un trabajador para reclamar ante su empleador cuando considere que esté siendo dañado alguno de sus derechos.

Siguiendo con la información desagregada en la primera 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 funciona 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 13 convenios de actividad (81%) y 32 convenios de empresa (67%).

Por último, cabe mencionar el lugar que ocupa la cláusula que regula el *mecanismo de autocomposición de conflictos*, el cual establece cuáles serán los pasos a seguir en caso de suscitarse algún conflicto de tipo colectivo dentro de un establecimiento. Fue negociado en 9 convenios de actividad (56%) y 17 convenios de empresa (35%).

- *Organización del trabajo*

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

Cuadro 14: Cláusulas sobre organización del trabajo

Organización del Trabajo	Cantidad de Cláusulas en CCT
Polivalencia funcional	34
Células o equipos de trabajo	15
Descripción/Enumeración de categorías	46
Sistemas de control	3
Evaluación de desempeño	15
Régimen Disciplinario	12
Total	125

De acuerdo a los datos que muestra esta tabla, en 13 convenios de actividad (81%) y en 33 convenios de empresa (69%) se registra la *enumeración o descripción de las categorías* a partir de las cuales se establecerán las diferencias salariales.

Por otro lado, en 7 convenios de actividad (44%) y en 27 convenios de empresa (56%) se negoció la cláusula de *polivalencia funcional*.

Respecto de la *evaluación de desempeño*, no se negoció en ningún convenio de actividad pero sí en 15 convenios de empresa (31%). En el caso de las *células o equipos de trabajo*, solo fue negociada en 2 convenios de actividad (13%) y en 13 convenios de empresa (27%).

- *Higiene y seguridad*

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

Cuadro 15: Cláusulas sobre higiene y seguridad

Higiene y Seguridad	Cantidad de Cláusulas en CCT
Regulación sobre medidas de higiene y seguridad	32
Herramientas o ropa de trabajo	53
Comisión de higiene y seguridad (formada por ambas partes)	10
Medio ambiente	11
Total	106

Lo que le otorga un importante lugar a esta variable dentro del contenido no salarial del año 2012, es la negociación de *herramientas o ropa de trabajo* que se pactó en 14 convenios por actividad (88%) y en 39 convenios por empresa (81%).

Respecto de las otras cláusulas, lo relevante es que se registra que la negociación de cláusulas que regulan las *medidas de higiene y seguridad* fue negociada en 10 convenios de actividad (63%) y en 22 convenios por empresa (46%).

- *Jornada de trabajo*

Dentro de esta variable se encontraron negociadas las siguientes cláusulas:

Cuadro 16: Cláusulas sobre jornada de trabajo

Jornada de Trabajo	Cantidad de Cláusulas en CCT
Aumento de la jornada	2
Jornada promedio (banco de horas)	9
Turnos rotativos/Guardias rotativas	41
Turnos fijos pero con régimen especial	7
Jornada insalubre	2
Jornada nocturna	3
Fraccionamiento de vacaciones	18
Total	82

Tal como puede observarse, lo relevante en materia de jornada en las unidades homologadas durante el año 2012, es la negociación de *turnos o guardias rotativas*, estando presente en 8 convenios por actividad (50%) y en 33 convenios por empresa (69%).

Respecto del fraccionamiento de vacaciones, es importante destacar que fue negociado en 4 convenios de actividad (25%) y en 14 convenios por empresa (29%).

- *Licencias superiores*

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

Cuadro 17: Cláusulas sobre licencias superiores

Licencias Superiores	Cantidad de Cláusulas en CCT
Vacaciones	12
Nacimiento	22
Exámenes	20
Matrimonio	23
Total	77

Cabe mencionar que las mismas fueron ampliadas mayoritariamente en los convenios de empresa: 1) Vacaciones: ampliada en 2 convenios de actividad y 10 convenios de empresa; 2) Nacimiento: ampliada en 4 convenios de actividad y 18 convenios de empresa; 3) Exámenes: ampliada en 3 convenios de actividad y 17 convenios de empresa; y 4) Matrimonio: ampliada en 4 convenios de actividad y 19 convenios de empresa.

- *Beneficios sociales*

Los beneficios sociales si bien forman parte de la contraprestación que recibe el trabajador por realizar su trabajo, se diferencian con el 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:

Cuadro 18: Cláusulas sobre beneficios sociales

Beneficios Sociales	Cantidad de Cláusulas en CCT
Guardería	14
Comedor	17
Otros	24
Total	55

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

- 1) Canasta de productos infantiles
- 2) Canasta navideña
- 3) Gasto de sepelio de familiares a cargo del trabajador
- 4) Asueto el día del cumpleaños del trabajador
- 5) Útiles escolares para hijos del trabajador
- 6) Otorgamiento de créditos