



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

RELACIONES LABORALES 2014:

**Caída del salario real en uno
de los años más conflictivos
de la década.**

Informe Anual 2014

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

Observatorio del Derecho Social CTA

Marzo 2015

El sistema de relaciones laborales frente al año más complicado de la última década*

1. Introducción

El escenario laboral presentaba, a finales del año 2013 y comienzos del 2014, perspectivas mucho más que desalentadoras. La altísima conflictividad laboral que se había venido desarrollando durante los últimos meses del año 2013, principalmente en el sector público, se mantuvo vigente durante los primeros meses del año. A su vez, la devaluación del peso en enero y el consiguiente incremento de la inflación hasta los niveles más altos desde el año 2002, preanunciaba un año extremadamente complejo para la evolución del mercado de trabajo, la negociación salarial, y la conflictividad laboral.

Estos presagios se cumplieron sólo parcialmente. Por un lado, la conflictividad laboral se mantuvo en niveles muy altos en comparación con los años anteriores, pero con una tendencia declinante a lo largo del año. En muchos casos, los trabajadores y las organizaciones sindicales postergaron reclamos reivindicativos para concentrar sus fuerzas en medidas de tipo defensivas. Por otra parte, la ronda de negociación salarial culminó con acuerdos en todas las actividades, reconociendo los incrementos nominales más altos al menos desde el año 1991, pero que aun así se mantuvieron muy por debajo del incremento de los precios. De esta manera, el salario real de los trabajadores experimentó, durante el año 2014, la mayor caída desde el año 2002.

El comportamiento de estas dimensiones es analizado en detalle en el Informe Anual 2014 del Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA-A). En la primera sección de este trabajo se describe la evolución del salario real, y su relación con la negociación colectiva salarial, tanto en el sector privado como en el sector público. Allí se cuantifica la magnitud de la caída del salario real, que por las particulares características del sistema de relaciones laborales en nuestro país requiere considerar no solo los niveles de inflación anual, sino también el resultado de las negociaciones colectivas por rama de actividad. Cabe interrogarse aquí si la negociación colectiva no constituye un límite para el ajuste salarial por vía del incremento de precios, pero que al mismo tiempo genera las condiciones para que los empleadores respondan con un aumento de precios aun mayor. En cualquier caso, resulta muy significativa la consolidación de la negociación colectiva salarial por rama con extensión a la totalidad de los trabajadores de la actividad, situación que a nivel regional solo se replica en Uruguay y, en menor medida, en Brasil. Por otra parte, también describimos aquí la evolución diferencial de los resultados de la negociación salarial en los últimos años, y sugerimos algunas variables que podrían contribuir para explicar esta situación, destacando fundamentalmente el papel que pueden cumplir las distintas instancias de las organizaciones sindicales en la promoción de los reclamos salariales.

* 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. El equipo de trabajo estuvo integrado por Silvina Benevento, Julia Campos, Luis Campos, Mariana Campos y Jimena Frankel.

La segunda parte de este informe está dedicada al análisis de la conflictividad laboral, dando cuenta que el año 2014 fue el de mayores conflictos de los últimos años, pero que al mismo tiempo presentó una distribución llamativamente diferencial. Puntualmente, es necesario destacar que la mayor cantidad de conflictos se registró en el primer trimestre del año (situación que no se había dado nunca desde que realizamos este relevamiento), y que evolucionó en forma decreciente a lo largo del año, con una presencia muy significativa de conflictos por situaciones de crisis (principalmente en los trabajadores del sector privado). Por otra parte, en este punto nos interrogamos por las razones que limitaron la promoción de mayores conflictos, teniendo en cuenta el deterioro que experimentaron los salarios, fundamentalmente durante los primeros meses del año. En tal sentido, destacamos el papel disciplinador que proyectaron sobre el conjunto de los trabajadores dos dimensiones que actuaron en forma concurrente. Por un lado, las mayores tensiones en el mercado de trabajo (materializadas en suspensiones y en pérdidas de puestos), que si bien no llegaron a los niveles de la crisis de fines de 2008 y principios de 2009, estarían mostrando un carácter más estructural, poniendo serios interrogantes sobre la posibilidad de una rápida recuperación cómo pudo haberse registrado entre los años 2010 y 2011. Por el otro, la reacción conjunta de los empleadores, el Estado y las direcciones sindicales en algunos conflictos paradigmáticos que fueron impulsados por comisiones internas y cuerpos de delegados opositores a dichas direcciones. Estos conflictos, circunscriptos a la industria autopartista, fueron tomados como ejemplificadores por dicha tríada, y es posible que sus efectos se hayan propagado más allá de los lugares de trabajo y de las reivindicaciones puntuales que motorizaban. En tal sentido, habrían sido considerados por los empleadores, el Estado y las direcciones sindicales, como “conflictos testigo”.

La tercera parte de este trabajo integra estas dos dimensiones, negociación colectiva y conflictividad laboral, aportando distintos indicadores que permiten dar cuenta del proceso de institucionalización y, en cierto sentido, de fortalecimiento de las estructuras sindicales en sus distintos niveles. Se destaca aquí no solo el crecimiento sistemático de la negociación colectiva, sino principalmente sus efectos sobre los trabajadores y las organizaciones sindicales, y en particular la interacción que se genera entre un conflicto predominantemente descentralizado, y una negociación colectiva, al menos en el plano salarial, centralizada. Asimismo, se registra como un dato novedoso la importante caída de los conflictos intersindicales (fundamentalmente por reclamos de encuadramiento), y se lo relaciona con la dinámica que estaría atravesando este proceso de institucionalización del sistema de relaciones laborales, y las crisis que actualmente atraviesa.

Finalmente, concluimos este informe con un anexo estadístico donde se sistematiza el trabajo del Observatorio del Derecho Social de la CTA en materia de negociación colectiva y conflictos laborales.

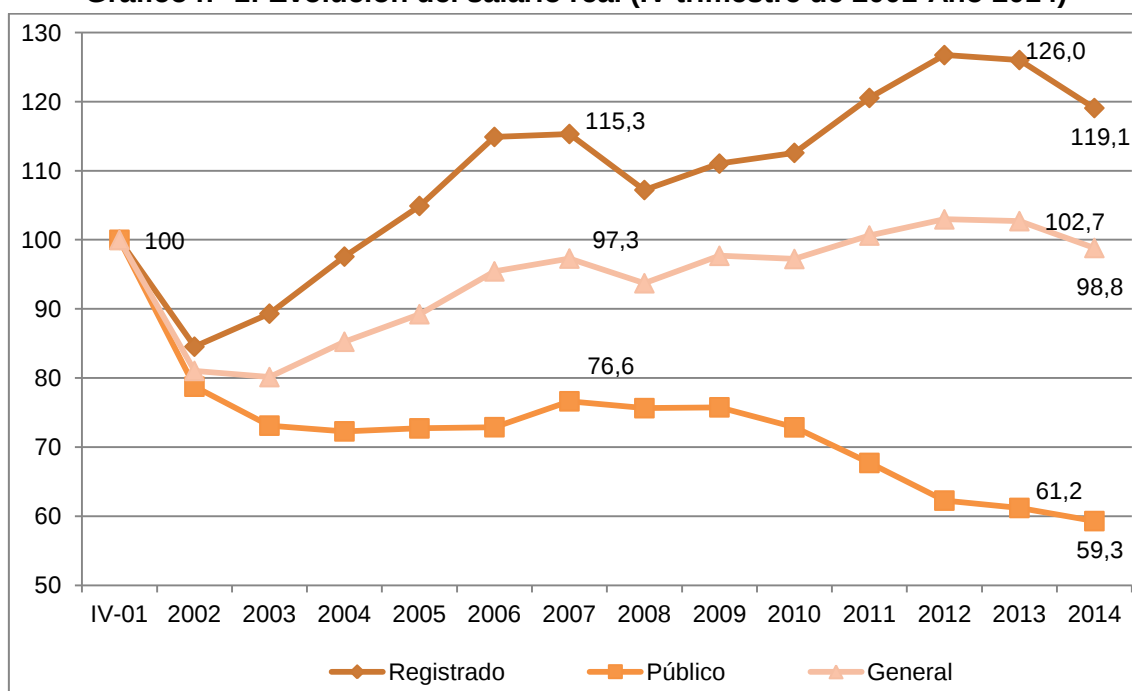
2. El año más complicado para los salarios desde la crisis del 2001

Los salarios experimentaron un fuerte retroceso en el año 2014. La devaluación del peso en enero contribuyó al aceleramiento de la inflación que, en la comparación

interanual, se ubicó en los niveles más altos desde la salida del régimen de convertibilidad en el año 2002¹. Esta situación tuvo como resultado final una caída del salario real del 3,8% en el promedio general, siendo el segundo año consecutivo de reducción salarial.

La mayor caída correspondió a los trabajadores registrados del sector privado, cuyo salario retrocedió en términos reales un 5,5% en relación al año 2013. Por su parte, el ingreso de los trabajadores del sector público se redujo 3,1% mientras que, de acuerdo a la información brindada por el INDEC, los trabajadores no registrados habrían obtenido un aumento del salario real del 0,7% (ver gráfico n° 1).

Gráfico n° 1: Evolución del salario real (IV trimestre de 2001-Año 2014)



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (Índice de Variación Salarial), y datos sobre inflación del INDEC e institutos de estadísticas provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Acerca de estas variaciones, cabe aclarar que el crecimiento salarial de los trabajadores no registrados sólo puede entenderse a partir de la manipulación de las estadísticas públicas por parte de la intervención del INDEC. En este caso, a diferencia de los trabajadores registrados, no existen fuentes alternativas que permitan contrastar la veracidad de las cifras difundidas por el instituto oficial. En efecto, el INDEC informó que en el año 2014 los salarios de los trabajadores registrados crecieron, nominalmente, un 31% (en línea con la información que surge de los aportes realizados por los empleadores al sistema previsional). Por el contrario, de acuerdo a la misma serie, el salario de los trabajadores no registrados habría crecido, en términos nominales, un 40%. Desde ya que no existe explicación técnica alguna que permita justificar la existencia de dicha brecha.

¹La intervención del INDEC a finales del año 2006 puso en cuestión gran parte de la información brindada por el sistema de estadísticas públicas, entre ellas los índices de evolución de precios. A los fines de poder brindar una aproximación a la evolución de las variables en términos reales hemos reconstruido una

En el mediano plazo puede apreciarse una situación de estancamiento de los salarios reales. En efecto, en el período 2007–2014 el promedio general presenta una variación positiva de apenas el 1,6%. En este período los trabajadores registrados tuvieron un aumento del 3,3%, los no registrados habrían tenido un aumento del 32%², y los del sector público una caída del 22,6%.

En cuanto a la dinámica particular de la negociación salarial en el año 2014, en el sector privado el crecimiento de la inflación impactó, en primer lugar, en los sindicatos cuyos acuerdos salariales vencían en el primer trimestre (aceiteros, bancarios y petroleros, entre otros), que optaron por negociar “sumas puente” que postergaron los acuerdos definitivos. Asimismo, en sectores que habían obtenido incrementos muy bajos en el año 2013 (metalúrgicos, construcción) se plantearon reclamos por una recomposición que les permitiese revertir en parte dicha pérdida.

A continuación se presenta una tabla que resume la información sobre la negociación de las “sumas puente” en el primer trimestre del año:

Tabla n° 1: Negociación de “sumas puente” en el primer trimestre del año 2014

Actividad	% o suma fija “puente”	Vigencia del acuerdo
Aceitera	21,6% y 25,1% según categoría y \$8200 por única vez	Enero a Marzo 2014
Bancaria	\$1800 mensuales y \$2200 por única vez	Enero a Marzo 2014
Transporte de pasajeros	\$1200 mensuales y aumento del viático de \$64 a \$70	Enero a Marzo 2014
Caucho	\$2800 NR (\$500 febrero, \$500 marzo, \$1200 abril, \$600 mayo)	Enero a Mayo 2014
Petrolera (sector privado)	\$12000 (\$4000 enero, \$4000 febrero y \$4000 marzo)	Enero a Marzo 2014
Ferrovial (maquinistas)	\$1600 NR mensuales (aumenta según categoría)	Enero a Mayo 2014
Metalúrgica	\$700 mensuales	Enero a Febrero 2014

Fuente: Elaboración propia sobre la base del texto de los acuerdos salariales homologados por el Ministerio de Trabajo de la Nación

A fines del primer trimestre y comienzos del segundo, dos situaciones conflictivas agudizaron el escenario de las relaciones laborales: por un lado, la existencia de fuertes conflictos en el sector docente a nivel provincial, que en algunas jurisdicciones implicó una postergación del inicio de clases; por otro lado, en el marco de la radicalización del conflicto docente, la CTA Autónoma, la CGT encabezada por Moyano y la CGT Azul y Blanca convocaron a un paro general para el 10 de abril. Así, el inicio del segundo trimestre mostraba una conflictividad muy expandida, con indicios de un salto cualitativo en materia de centralización de los reclamos.

² Nuevamente, la magnitud y signo de esta variación solo puede entenderse a la luz del creciente deterioro institucional que atraviesa el INDEC desde fines del año 2006.

Sin embargo, en la mayoría de las actividades económicas se llegaron a rápidos acuerdos salariales durante el segundo trimestre. Para entender este resultado es necesario considerar una multiplicidad de causas, que confluían a matizar aquel escenario de mayor conflictividad: en primer lugar, la necesidad de los empleadores de cerrar las negociaciones salariales ante un escenario de posible radicalización del conflicto laboral; en segundo lugar, el interés de los sindicatos por obtener rápidos aumentos salariales, para poder compensar la depreciación que sufrieron los salarios a partir de la inflación del primer trimestre; finalmente, un contexto objetivamente más complicado para los conflictos llevados adelante al margen de la decisión de las direcciones sindicales, a partir de la existencia de crecientes tensiones en el mercado de trabajo (con una ola de suspensiones y, en menor medida, despidos, durante los primeros meses del año).

Así, los gremios de una importante cantidad de actividades cerraron sus paritarias con aumentos que giraron en torno al 30% anual, en la mayoría de los casos en cuotas y adicionando alguna suma no remunerativa; logrando así extender la pauta del 20% que había intentado imponer el gobierno nacional a comienzos de año. De hecho, en algunos casos, el texto del acuerdo salarial expresó un porcentaje que, cuando se analizaron las escalas salariales, resultó ser mayor. Tal es el caso de los trabajadores metalúrgicos o de la construcción, cuyo acuerdo salarial consignaba un incremento del 26,5%, cuando en realidad fluctuó, según la categoría respectiva, entre el 28% y el 29%.

A continuación se presenta un resumen con el resultado de las negociaciones paritarias de algunas de las principales actividades, la vigencia de los acuerdos y el impacto del aumento en los salarios iniciales de convenio (o en categorías representativas) en el mediano plazo³:

Tabla n° 2: Negociación colectiva salarial en el 2014 y evolución de los salarios de convenio (2006-2014)

Actividad	Negociación salarial 2014	Salario inicial de convenio			
	% aumento	Básico + adicionales	2006	2014	Variación real (febrero 2015)
Metalmecánica (Rama 17)	28/29% en dos cuotas acumulativas: abril (15%) y julio (10%), más incidencia mensual de la suma puente	Operario	1.124	6.748	2,10%
Construcción	28/29% en dos cuotas acumulativas abril (15%) y julio (10%), más incidencia mensual de la suma puente	Ayudante	908	6.032	13%

³ Para analizar la evolución de los salarios de convenio a lo largo del tiempo y para efectuar comparaciones entre distintas actividades, es necesario incorporar los adicionales convencionales que son percibidos en forma generalizada por los trabajadores de cada actividad. En tal sentido, se reconstruyó el salario correspondiente a la categoría inicial de cada convenio, o en su caso a la más representativa, considerando no sólo el básico sino también otros rubros tales como antigüedad (a los fines del cálculo utilizamos un promedio de 10 años), viáticos (cuando son percibidos en forma permanente y no están sujetos a rendición de gastos), adicionales por rama y por título. Por el contrario, no se han incorporado aquí otros adicionales que no son generalizables, tales como el presentismo, los premios por empresa, los pluses por productividad, o los adicionales por determinadas tareas (como por ejemplo las tareas peligrosas).

Transporte de pasajeros	28% y aumento de viático	Chofer corta y media	2.177	12.460	-2,70%
Químicos	32% en tres cuotas: julio (20%), septiembre (8%) y diciembre (4%)	Categoría B	1.789	11.870	12,80%
Camioneros	33% en tres cuotas: julio (18%), noviembre (8%) y marzo (7%)	Conductor de primera	1.649	13.056	34,60%
Alimentación	35% en dos cuotas: mayo (20%) y septiembre (15%)	Operario	1.256	9.207	24,70%
Sanidad	33,7% en tres cuotas: julio (18%), octubre (11,80%) y febrero (3,90%)	Enfermero de piso	1.528	10.107	12,50%
Aceiteros	38%	Categoría A	1.056	11.550	86%
Textiles	28% en dos cuotas: junio (18%) y octubre (10%)	Categoría 1/A	944	6416	15,60%
Subte		Boletero	2.068	15.922	30,90%
Azucareros (Tabacal)		Categoría 1 (sin adicionales)	820	7.700	59,70%
Comercio	27% en dos cuotas: abril (17%) y septiembre (10%)	Administrativo A	1.087	9448	40,21%
Docentes	28,70 acumulado y en dos cuotas abril: (17%) y agosto (10% acumulado)	Salario mínimo nacional	840	4.400	-10,90%
Administración pública	28,50% en dos cuotas acumulativas: junio (16,50%) y agosto (10%)	SINEP			
Salario mínimo, vital y móvil			800	4.716	0,30%

Fuente: Elaboración propia sobre la base del texto de los acuerdos salariales homologados por el Ministerio de Trabajo de la Nación

Los aumentos porcentuales negociados en la ronda de 2014 fueron los mayores en términos nominales desde el año 1991. Sin embargo, ello no impidió que por segundo año consecutivo el salario real de los trabajadores haya experimentado una caída (más leve en 2013, más profunda en 2014). Por otra parte, al observar la evolución de los salarios de convenio, el resultado de las negociaciones del 2014 continuó profundizando las brechas salariales las distintas actividades. Mientras en algunos casos se han registrado aumentos muy significativos (aceiteros, azucareros, comercio, camioneros, subte), en otras actividades apenas se ha mantenido el salario real (metalúrgicos) o incluso se han experimentado retrocesos (transporte automotor de pasajeros, docentes, administración pública).

En cuanto a las razones de esta dispersión, si bien no es el objetivo de este informe dar una respuesta a esta pregunta, sí es posible plantear algunos ejes que pueden ayudar a pensar la cuestión. Por un lado, dentro de las actividades que obtuvieron los mayores incrementos salariales se encuentran aquellas ligadas al procesamiento de materias primas y en las que los trabajadores llevaron adelante conflictos de alta intensidad (aceiteros, azucareros, alimentación). También se encuentran dentro de este grupo actividades económicas estratégicas en las que las organizaciones sindicales mantuvieron altos niveles de conflictividad (camioneros, subte).

Por el contrario, los menores incrementos nominales, que implicaron caídas en términos reales, se vincularon a sectores cuya determinación salarial depende del presupuesto del sector público, ya sea directamente (docentes, administración pública) o indirectamente vía subsidios (transporte automotor de pasajeros)⁴.

Profundizar el análisis sobre estas dimensiones constituye una tarea pendiente, que puede ser muy provechosa a los fines de explicar los diferenciales existentes en materia de evolución salarial durante los últimos años, y en particular el papel de la negociación colectiva en dicho proceso.

En efecto, se trata de vincular el resultado de la negociación salarial con las condiciones objetivas y subjetivas sobre las que ella se lleva adelante. Un ejemplo de ello es la actividad aceitera en donde la combinación entre una ubicación estratégica en el complejo exportador, la existencia de fuertes ganancias en las empresas del sector y un fuerte desarrollo organizativo de los trabajadores ha venido posibilitando los aumentos salariales más importantes (un 86% en términos reales desde el año 2006). Por el contrario, aquellas actividades ligadas fundamentalmente al mercado interno, cuyos niveles de conflictividad no mostraron alta intensidad en el período, presentaron incrementos salariales sensiblemente inferiores, en una banda que puede ubicarse entre el 10% y el 15% en términos reales entre los años 2006 y 2014⁵.

Una variante de esta explicación puede hallarse en aquellas actividades donde la mayor presión por un incremento salarial fue impulsada por la evolución del conflicto laboral al interior del sector, encabezado generalmente por delegados sindicales y/o comisiones internas de distintas empresas. Un ejemplo de este caso es el sector de la alimentación que, desde el año 2008 y a partir de distintos conflictos llevados adelante por comisiones internas opuestas a la conducción del sindicato nacional, se colocó dentro de las actividades con mejores aumentos anuales logrados (un 25% en términos reales desde el año 2006, muy por encima de otras ramas industriales como metalúrgicos o químicos).

Otra expresión de este fenómeno se registró en el año 2014 en el conflicto llevado adelante por los trabajadores de la educación de la provincia de Buenos Aires, donde

⁴ En este caso resulta llamativo contrastar la evolución diferencial entre el salario de los trabajadores comprendidos en el convenio aplicable al transporte automotor de pasajeros y el correspondiente al subterráneo de Buenos Aires. En ambos casos una parte sustancial del salario es aportada por fondos públicos a través de la regulación de la tarifa, pero el resultado de la negociación salarial ha sido notoriamente distinto. Aquí la nota distintiva parece ser la diferente capacidad de conflicto en ambos sectores, que ha sido muy distinta en ambos casos.

⁵ Los casos que requieren una explicación más pormenorizada, y que por ello mismo se encuentran más allá de los objetivos de este trabajo, son los correspondientes a la industria metalúrgica y a los trabajadores del comercio. Los primeros llamativamente tuvieron incrementos sensiblemente inferiores a los obtenidos por trabajadores de otras actividades, y su salario ha permanecido estancado en los últimos ocho años (una variación positiva de apenas el 2%). Por su parte, el salario de los trabajadores del comercio mostró el comportamiento inverso, y se incrementó en más de un 40% en términos reales en el mismo período. En términos de brecha, en el año 2006 un trabajador de la categoría “administrativo A” de comercio percibía un 3% menos que un “operario” metalúrgico. Ocho años más tarde, la relación es favorable al trabajador de comercio por un 40%. La existencia de un comportamiento dispar en los salarios de convenio de estas actividades también fue constatada, en una magnitud similar a la aquí destacada, por los relevamientos que realiza el Ministerio de Trabajo de la Nación. La explicación de este comportamiento requerirá un abordaje mucho más profundo que el que permite este trabajo.

el mayor impulso provino de las seccionales opositoras a la conducción gremial, y que luego de un paro de casi tres semanas forzaron el mayor incremento salarial de los últimos años, muy por encima del ofrecimiento inicial del gobierno provincial y del porcentaje de aumento negociado por los sindicatos en la paritaria nacional docente.

Este conflicto, que en gran medida se extendió al conjunto de los trabajadores dependientes de la provincia de Buenos Aires, constituyó, por otra parte, una muestra del deterioro salarial que han venido enfrentando los trabajadores del sector público en su conjunto. En efecto, en el año 2014 el salario real en este sector se encontraba un 19% por debajo de los valores de 2006, y más de un 40% por debajo del nivel previo a la crisis de 2001 (ver gráfico n° 1). Por cierto que aquí están comprendidas una multiplicidad de situaciones que engloban a todos los niveles del Estado (nacional, provincial, municipal) y a los distintos poderes (Ejecutivo, Legislativo, Judicial, entidades autárquicas, etc.). Aun así, es posible realizar un análisis más detallado de aquellos casos donde la determinación del salario de los trabajadores depende del resultado de la negociación colectiva. En tal sentido, consideraremos aquí la situación de los trabajadores de la educación (en particular a partir de la evolución de la paritaria nacional docente) y de la administración pública nacional.

En ambos casos, los porcentajes de incremento salarial pactados en la negociación colectiva sectorial, considerando el período 2007 – 2014, han estado por debajo de la evolución de la inflación⁶.

Tabla n° 3: Incrementos nominales (%) – Paritaria Nacional Docente y Administración Pública Nacional (2007 – 2014)

Año	Paritaria Nacional Docente	Administración Pública Nacional	IPC
2007	23,80%	16,50%	18,3%
2008	24%	19,50%	27,1%
2009	19,80%	15%	14,6%
2010	19,10%	21%	23,1%
2011	27,20%	24%	23,4%
2012	19,70%	21%	23,9%
2013	22%	24%	25,4%
2014	28,70%	28,15%	38,1%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de prensa brindada por las organizaciones sindicales firmantes de los acuerdos

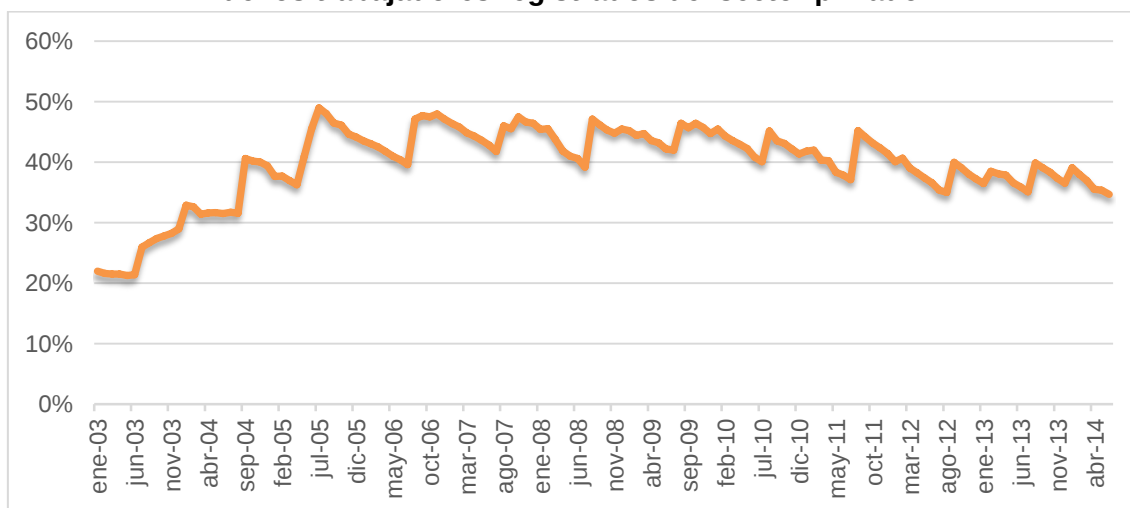
Como puede observarse en la tabla n° 3, la mayor caída salarial en términos reales correspondió a los trabajadores dependientes de la Administración Pública Nacional (un retroceso del 18% en comparación con el salario de 2006), cuya actualización salarial apenas superó la inflación anual en los años 2009 y 2011, mientras que en los

⁶ Se consideran aquí únicamente los porcentajes de incremento nominal pactados en la Paritaria Nacional Docente y en la negociación colectiva correspondiente a la Administración Pública Nacional, sin incluir los adicionales o porcentajes mayores que hayan podido pactarse en niveles menores, tales como las negociaciones de los salarios docentes a nivel provincial, o los adicionales que se establezcan a nivel ministerial o de los entes descentralizados.

años restantes se ubicó sistemáticamente por debajo del ritmo de incremento de los precios. Por su parte, el salario mínimo docente también superó la inflación anual en el año 2007, aunque ello no impidió que, en la suma del período, también haya perdido posiciones en términos reales (una caída del 7% contra su valor en 2006). En ambos casos, desde el año 2012 la caída del salario real ha sido ininterrumpida.

Finalmente, es importante destacar que a lo largo de estos años se amplió la brecha entre los salarios de convenio y el Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM), que perdió su importancia como valor de referencia, quedando muy por detrás de los salarios básicos de la mayoría de las actividades. Es decir, su actualización anual ya no impulsa al alza a las escalas salariales de los convenios, dejando atrás el efecto “homogeneizador” que tenía sobre los salarios iniciales de los distintos convenios de actividad. Como puede observarse en el gráfico n° 2, el SMVM tuvo un fuerte crecimiento relativo (es decir, en relación al promedio salarial del conjunto de los trabajadores registrados) entre los años 2003 y 2005, pasando de representar el 20% del promedio salarial a casi el 50% (incluso, en las actividades de salarios más bajos el SMVM representaba más del 70%). A partir de entonces comenzó un período de estancamiento del efecto virtuoso del SMVM sobre el salario del conjunto de los trabajadores, que se prolongó hasta el año 2011. Desde entonces, la relación la actualización del SMVM ha sido muy inferior a los aumentos salariales negociados en las paritarias, y dicha relación se encuentra por debajo del 40% (y con una pendiente negativa), desde comienzos del año 2012. En otras palabras, el SMVM corre el riesgo de transformarse en una variable que, tal como ocurrió durante los años '90, no influye en modo alguno sobre las remuneraciones efectivamente percibidas por los trabajadores.

Gráfico n° 2: relación entre el salario mínimo, vital y móvil y el promedio salarial de los trabajadores registrados del sector privado



Fuente: elaboración propia con datos del ODE – Ministerio de Trabajo de la Nación

Finalmente, a lo largo del último trimestre del año algunos sindicatos llevaron adelante medidas de fuerza o amenazaron con ellas con el objetivo de reabrir las negociaciones colectivas y acordar alguna compensación para fin de año. En algunos casos estos reclamos se intentaron llevar adelante de forma conjunta, como por ejemplo el sector

transporte que amenazó con un paro de transporte de pasajeros (UTA), de transporte de carga (SICHOCA) y de servicio ferroviario (La Fraternidad y Unión Ferroviaria).

Si bien algunas actividades lograron sumas fijas durante los últimos meses del 2014 y/o los primeros meses del 2015, luego del anuncio del Poder Ejecutivo de la eximición del medio aguinaldo del Impuesto a las Ganancias, las negociaciones quedaron en cabeza de cada organización sindical.

Los resultados de estos reclamos fueron muy dispares. Entre las actividades en las que se logró la negociación de un bono se encuentran: bancaria del ámbito privado (\$7500 NR); construcción (\$3500 NR en dos o tres cuotas); entidades civiles y deportivas solo para la rama “clubes de campo y mutuales” (\$1500 NR); metalúrgica (\$2000 NR en dos cuotas); transporte de cargas (\$4000 NR en cuatro cuotas), plástico (\$3200 NR en cuatro cuotas) y aceitera (\$11740 NR).

3. El estallido que no fue: los conflictos laborales en el año 2014

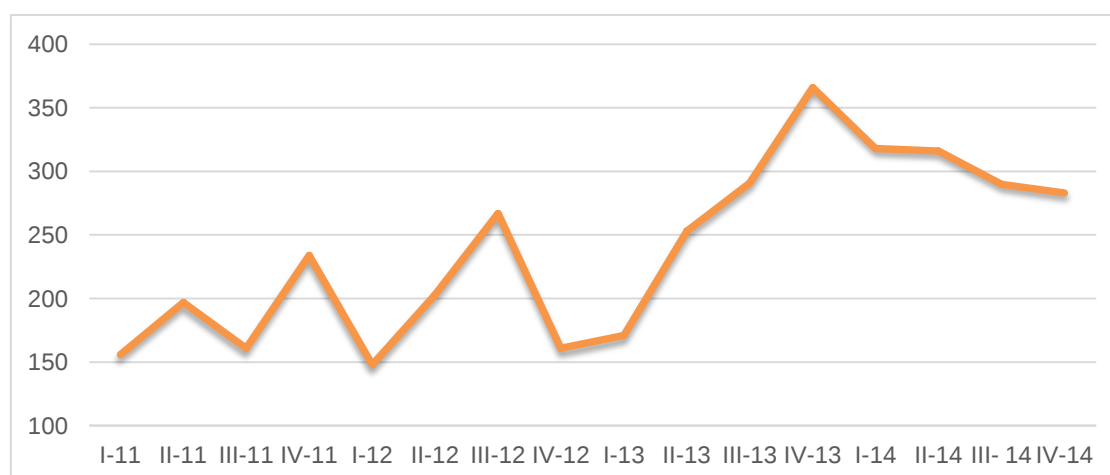
La relevancia de los conflictos de las fuerzas de seguridad y de los docentes, a fines de 2013 y principios de 2014, sumado a las variables económicas pocos favorables (estancamiento del nivel de actividad, tensiones en el mercado de trabajo e incremento de los niveles de inflación) pronosticaban un escenario complejo para el 2014. Sin embargo y paradójicamente, la conflictividad fue en descenso encontrando su punto más bajo a fines de año.

En los últimos años se registra un aumento sostenido de la conflictividad laboral. Este fenómeno se evidencia tanto en los registros que realiza el Observatorio del Derecho Social (ODS), desde 2007, como en los que elaboran otros centros de investigación⁷. Independientemente de las diferencias metodológicas entre los estudios, todos muestran un crecimiento tendencial en la cantidad de conflictos laborales (o de acciones conflictivas).

El año 2014 presenta un comportamiento distinto al de los años anteriores. Mientras que hasta el 2013 el primer trimestre registraba el nivel más bajo de conflictividad, en 2014 la tendencia se revierte y se observa que en ese período se concentra la mayor cantidad de conflictos de todo el año. Si bien el año 2014 alcanza la mayor cantidad de conflictos anuales su distribución varía en forma significativa comparada con años anteriores.

Gráfico n° 3: Evolución trimestral de los conflictos totales 2011-2014

⁷ Esta tendencia se evidencia en los informes realizados por: el Programa de Investigación sobre el Movimiento de la Sociedad Argentina (PIMSA), la Dirección de Estudios de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación, el Seminario de investigación sobre el Movimiento de la Sociedad (SISMOS) de la ciudad de Mar del Plata, el Observatorio de Conflictividad Social de la provincia de Mendoza y el Observatorio de Conflictos de la provincia de Córdoba.

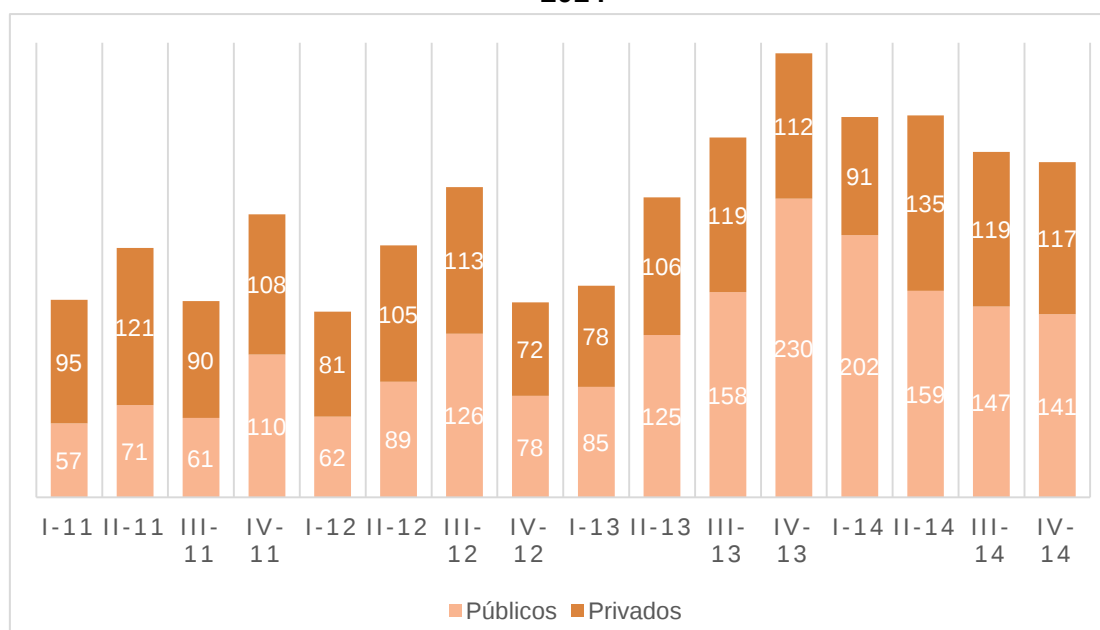


Fuente: Base de conflictividad laboral del Observatorio del Derecho Social.

La tendencia sectorial merece un análisis en particular. En los últimos años los conflictos públicos aumentaron muy por encima de los privados, con un pico de esta brecha en el último trimestre de 2013. Sin embargo, durante el año 2014 se redujeron los conflictos en el sector público, mientras que en el sector privado se mantuvieron relativamente constantes.

Para poder explicar la dinámica de esos dos movimientos es necesario, por un lado, retomar el pico más alto de la serie -ocurrido en el IV trimestre de 2013- y por otro lado las analizar las implicancias que tuvieron la inflación, las suspensiones y desaceleración en la creación de los puestos de trabajo sobre el conjunto de los trabajadores.

Gráfico n° 4: Evolución trimestral de los conflictos públicos y privados 2011-2014



Fuente: Base datos de conflictividad laboral del Observatorio del Derecho Social.

Durante 2013 se registró un incremento escalonado de conflictos que se explica, principalmente, por las disputas de los trabajadores del sector público. La pérdida en el

salario real que padecen estos trabajadores desde el año 2001, sumado al deterioro en las condiciones de trabajo (se destacan las denuncias de deterioro en la infraestructura, falta de concursos y recategorizaciones, contrataciones precarias) impulsó gran parte de los conflictos en las principales actividades del sector (salud, enseñanza y administración pública).

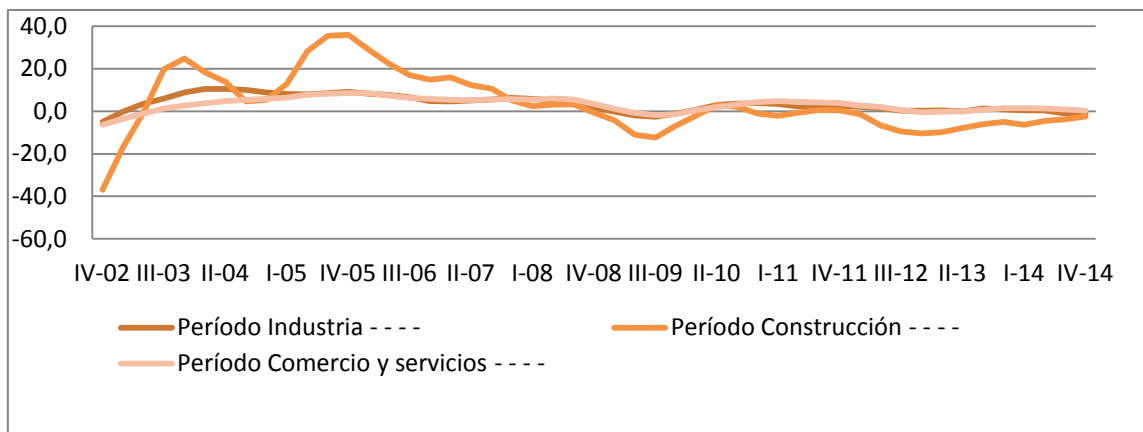
En ese contexto de crecimiento de la conflictividad laboral, las fuerzas de seguridad iniciaron numerosas medidas de fuerza en distintas provincias en reclamo por una recomposición salarial y mejoras de las condiciones de trabajo. Producto de la intensidad y extensión de las disputas, la mayoría de estos trabajadores conquistó un incremento en sus salarios. Frente a esos logros, los trabajadores del Estado de distintas actividades (principalmente de la administración pública y la enseñanza) recrudecieron el reclamo por la mejora de sus ingresos. El desencadenamiento del conjunto de estos conflictos explica el incremento de la conflictividad durante el último trimestre de 2013.

En el inicio de 2014, el nivel de conflictos se mantuvo sin cambios significativos. Los trabajadores de la enseñanza continuaron sus reclamos e iniciaron numerosas medidas de fuerza de gran intensidad desde el mes de febrero (paros, movilizaciones y cortes). El magro salario inicial de los docentes fue la mecha que hizo estallar la conflictividad durante los primeros meses del año. El conflicto en la provincia de Buenos Aires fue el que cobró mayor relevancia mediática debido tanto a su extensión como también a la existencia de seccionales opositoras a la conducción, que sostuvieron el reclamo hasta la conquista de una mejora salarial sustantiva. También se registraron paros en las provincias de Entre Ríos, Río Negro, Chubut, Tucumán, La Rioja, Santa Cruz, La Pampa, Neuquén, Corrientes, San Luis, Córdoba, Santa Fe, Chaco, Misiones, Mendoza, Formosa y Salta. Estos altos niveles de conflictividad en las provincias contrastaron con la pasividad a nivel nacional, donde la paritaria docente cerró en los niveles más bajos (en torno al 28,7%).

Esta tendencia, lejos de mantenerse, se revirtió a lo largo del año. El pico inflacionario, la extensión de las suspensiones y el congelamiento en la creación de empleo, generaron un escenario de incertidumbre que actuó como un factor disciplinador para el conjunto de los trabajadores.

El estancamiento en la creación de empleo se refleja en la variación de la tasa de empleo anual en las principales ramas de actividad, que se mantuvo en torno al 0% durante todo el año.

Gráfico n° 5: Evolución de la variación anual del empleo por sector de actividad.

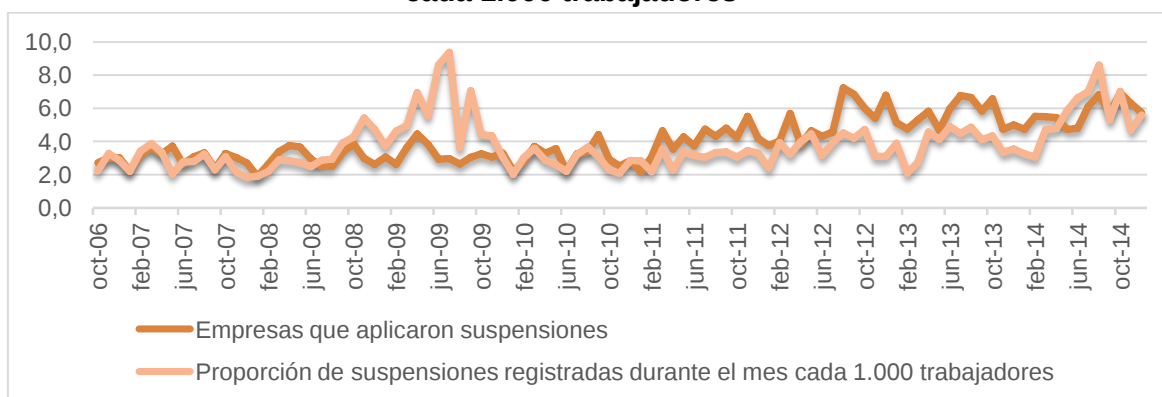


Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

Otra forma de acercarse a esta situación es a través de la información brindada por el SIPA sobre los aportes que declaran los empleadores respecto de los trabajadores registrados. En este caso, en el sector privado se perdieron, entre el tercer y el primer trimestre de 2014, un total de 84.927 puestos de trabajo. Si bien en la comparación interanual dicha variación no llega a ser tan significativa (una caída del 0,1% en la comparación entre los terceros trimestres de 2014 y 2013), lo cierto es que la tendencia ha sido declinante en forma persistente, dando cuenta de las serias dificultades que enfrenta el mercado de trabajo para seguir creando puestos de trabajo registrados en el sector formal.

Por su otra parte, este año reaparecieron las suspensiones, que llegaron a situarse en niveles similares a los de 2009, pero con una dinámica diferenciada. Del análisis de los datos se observa que por entonces, el total de suspendidos fue el más alto de los últimos nueve años, pero se concentró en pocas empresas. Por el contrario, en 2014 así como aumenta la cantidad de suspensiones también lo hace la cantidad de empresas que las aplican.

Grafico n° 6: Evolución mensual de empresas que aplicaron suspensiones (en porcentajes) y de la proporción de suspensiones registradas durante el mes cada 1.000 trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

La mayor cantidad de suspensiones ocurrieron en las principales automotrices y autopartistas. En efecto, los trabajadores encuadrados en el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) del sector automotriz fueron los más afectados por las suspensiones (Renault, Peugeot, Volkswagen, Honda, General Motors, Honda, Fiat, Iveco, entre otros) mientras que en el sector autopartista se registraron tanto suspensiones como despidos que generaron grandes conflictos. La patronal en complicidad con la dirigencia gremial despidió a activistas y delegados opositores a la conducción. Al tiempo que los trabajadores reclamaban su reingreso a la planta, el gremio publicaba solicitadas en contra del colectivo organizado⁸ e incluso convocó a la Confederación de Sindicatos Industriales de la República Argentina (CSIRA) para debatir “la altísima infiltración de la política de izquierda en los lugares de trabajo”⁹.

Los conflictos en Gestamp y Lear fueron los que tuvieron mayor transcendencia mediática. La justicia, el Ministerio de Trabajo y las fuerzas de seguridad participaron activamente. La gendarmería reprimió en diversas ocasiones a los trabajadores en huelga, la Justicia Penal hizo lugar al procesamiento de los huelguistas y el Ministerio de Trabajo acompañó el intento de la cúpula sindical de revocar el mandato de algunos delegados. Una mención especial merece el Ministerio de Trabajo que en 2015 hizo lugar al inicio de un procedimiento de crisis para que se efectivicen los despidos, hecho del que se valió la Justicia Laboral para fallar a favor de los despidos.

Esta confluencia entre estancamiento del nivel de empleo, ampliación de las suspensiones y altos índices de inflación, pudieron haber limitado la cantidad de conflictos. Luego de un inicio de año con altísimos índices de disputas, lejos de ocurrir una escalada de conflictos, estos disminuyeron con el correr de los meses y los trabajadores de las actividades más afectados debieron a defender con distintas estrategias las fuentes de trabajo existentes, frenar las suspensiones patronales y, en algunos casos, postergar las medidas de fuerza.

4. El papel de las organizaciones sindicales en el sistema de relaciones laborales

Una de las características de las relaciones laborales de los últimos años es el proceso de institucionalización evidenciado, principalmente, en relación al conflicto y la negociación colectiva. Se trata de una dinámica en la que se procesó institucionalmente la crisis posterior al año 2001, y que se consolidó crecientemente a partir de 2005/2006, con una expansión notable de la cantidad de negociaciones colectivas homologadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación, y con una presencia cada vez mayor del sujeto sindical en los conflictos sociales.

A partir de las bases de datos que construimos observamos tres indicadores de este proceso. En primer lugar se observa una creciente sindicalización del conflicto, esto es, un aumento de los conflictos laborales llevados adelante por estructuras gremiales formales. En segundo lugar observamos un aumento y centralización de la

⁸ Ver <http://www.infobae.com/2014/08/12/1587055-pignanelli-contra-la-extrema-izquierda-estos-pibes-quieren-llevarse-puestas-las-empresas>

⁹ Ver http://www.clarin.com/politica/Crisis-automotriz-sindicatos-oficialistas-izquierda_0_1150684950.html

negociación colectiva también vinculada a estructuras sindicales formales y una pérdida significativa del salario mínimo vital y móvil (SMVM) como conformador de salarios. Finalmente, dentro de los motivos de los conflictos laborales se reducen significativamente las pujas internas entre sindicatos, aumentando la lucha salarial y contra medidas de crisis.

El proceso de sindicalización del conflicto implica no solo un crecimiento en términos relativos de los conflictos laborales por sobre otros reclamos ligados a otros derechos sociales (vivienda, tierra, educación, salud, etc.), sino también, dentro de estos, una caída en términos absolutos y porcentuales de los conflictos llevados adelante por trabajadores sin representación sindical manifiesta¹⁰. Si bien el recorrido de nuestra base se remonta a 2007, sabemos por diferentes investigaciones de casos, el papel fundamental que ocuparon, en la recomposición sindical posterior al 2001, los grupos de trabajadores autogestionados, muchas veces en oposición a las conducciones gremiales o directamente al margen, que llevaron adelante innumerables conflictos.

Este proceso de ebullición de las bases lentamente fue canalizándose en las instituciones sindicales de primer grado. Ya sea mediante la incorporación de estos grupos a las estructuras existentes (caso “Praxiar” en la industria química a partir de 2005, o los “becarios de Telefónica de Argentina” en 2002); o mediante la creación de estructuras nuevas diferentes a las existentes (caso trabajadores del subte con la creación de la AGTSYP o choferes de colectivos con la creación de UCRA). Este proceso de institucionalización, ya sea a través de la integración en alguna organización sindical preexistente, ya sea a través de la conformación de una nueva organización, para muchos colectivos de trabajadores constituyó una necesidad para enfrentar la reacción patronal, que apuntó a desactivar muchos de estos colectivos mediante el despido o las amenazas, empresariales, estatales o anónimas, hacia los activistas organizados.

En los últimos años, la presencia de conflictos motorizados por organizaciones de trabajadores que no evidencian representación sindical manifiesta no supera el 15%. Sin embargo, a partir del año 2012 esta participación se reduce significativamente, y en el año 2014 se encuentran en el mínimo desde que iniciamos este relevamiento, en el año 2007.

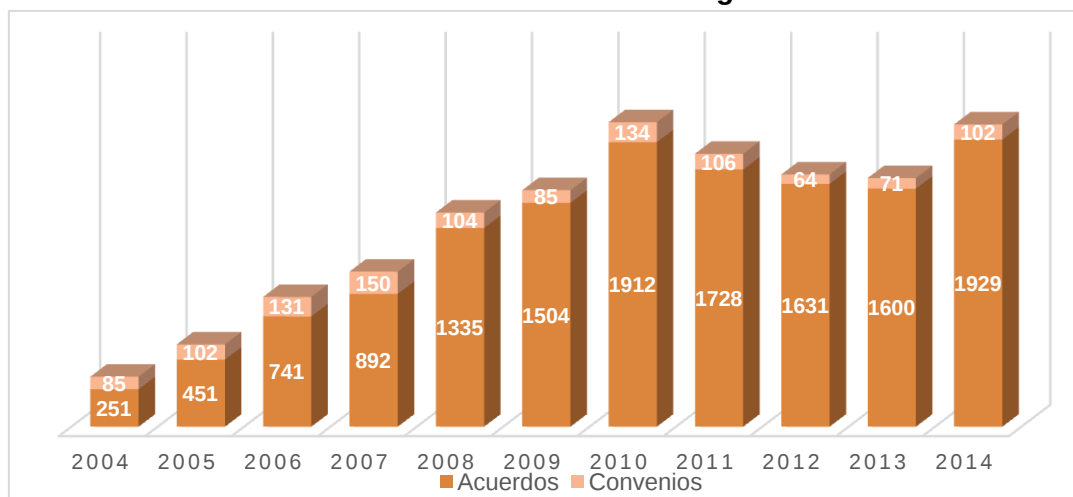
El segundo indicador refiere a la forma que adopta la negociación colectiva y se manifiesta en dos sentidos: por un lado, en el aumento de las unidades de negociación; por el otro, en las características de los sujetos que la llevan adelante.

El aumento de las unidades de negociación (tanto acuerdos como convenios colectivos de trabajo) fue constante hasta el año 2010, y desde entonces parece haberse estabilizado en magnitudes que multiplican por diez los niveles registrados, en

¹⁰ Es importante explicitar que no nos referimos ni relevamos dentro de la categoría “colectivo de trabajadores sin representación sindical manifiesta” a las oposiciones sindicales, que siguen desarrollando altos niveles de conflictividad en los lugares de trabajo sin el apoyo de la estructura sindical a la que pertenecen (ausente en el mejor de los casos, actuando activamente para desarticular el conflicto en otros muchos). Al ser estas oposiciones conformadas, por delegados, miembros de listas o activistas sindicales, las consideramos dentro de los márgenes de la institucionalidad. En otras palabras, se trata de conflictos que se realizan a pesar de la conducción sindical, pero dentro del sindicato como estructura.

promedio durante la década de los '90. Dicho incremento, por sí solo, no dice mucho acerca de las características de las cláusulas que se están negociando, pero sí nos habla de una institucionalización de la propia práctica negocial. Este tema no es menor, ya que los sindicatos hace muchos años estructuraron una lógica de reuniones periódicas con las empresas y el Ministerio de Trabajo, formaron cuadros y destinaron recursos a la negociación, y al mismo tiempo este proceso propició una dinámica en la cual las propias bases sindicales esperan el momento de negociación y accionan fuertemente sobre él. Si bien los datos que volcamos en este informe se refieren, fundamentalmente, al sector privado, se trate de un proceso que también se extiende al ámbito de los trabajadores del sector público (independientemente del nivel de formalización que posea la negociación colectiva en cada subsector). En este sentido, un buen ejemplo es la negociación docente de 2014 en la Provincia de Buenos Aires en la cual, la organización y movilización de las bases sindicales condicionó fuertemente la paritaria.

Gráfico n° 7: Evolución de unidades negociales 2004-2014



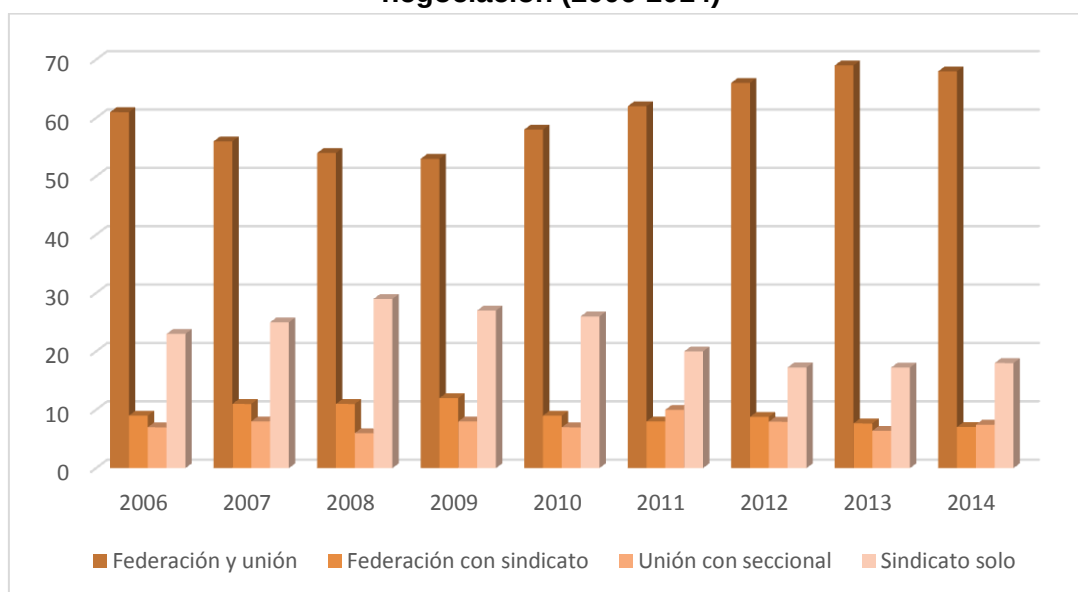
Fuente: Base de datos de negociación colectiva del Observatorio del Derecho Social de la CTA

En lo referido al sujeto que lleva adelante la negociación colectiva vemos un aumento significativo de las estructuras de segundo nivel, uniones y federaciones, por sobre las organizaciones de primer grado (sindicatos de base y seccionales). Incluso, aunque marginal, vemos una caída en las instancias en las cuales la federación firma el acuerdo con la presencia del sindicato de base.

Este proceso denota una centralización de las estructuras sindicales a la hora de firmar un acuerdo o CCT, pero se acompaña justamente de una fuerte conflictividad de los sindicatos de primer grado, es decir, se da una articulación entre las estructuras centralizadas sindicales negociando y los sindicatos de base llevando adelante conflictos, que claramente influyen sobre las posibilidades y alcances de los acuerdos logrados.

La posibilidad de contar con esta doble dinámica posibilita que, mientras el conflicto en las calles presiona a la negociación, la centralización permite darle alcance nacional y a la vez canalizar ese conflicto, concentrándolo.

Gráfico n° 8: Sujetos de la negociación colectiva según firma de unidades de negociación (2006-2014)



Fuente: Base de datos de negociación colectiva del Observatorio del Derecho Social de la CTA

Finalmente, un último elemento que nos permite aproximarnos a este proceso es la pérdida de peso de aquellos conflictos que denominamos “por representación”. Los conflictos por representación pueden ser debidos a diferencias intersindicales¹¹ (entre dos o más sindicatos), a diferencias intrasindicales¹² (al interior de un sindicato), o a partir de prácticas antisindicales perpetuadas por la empresa o el Estado como poder público¹³.

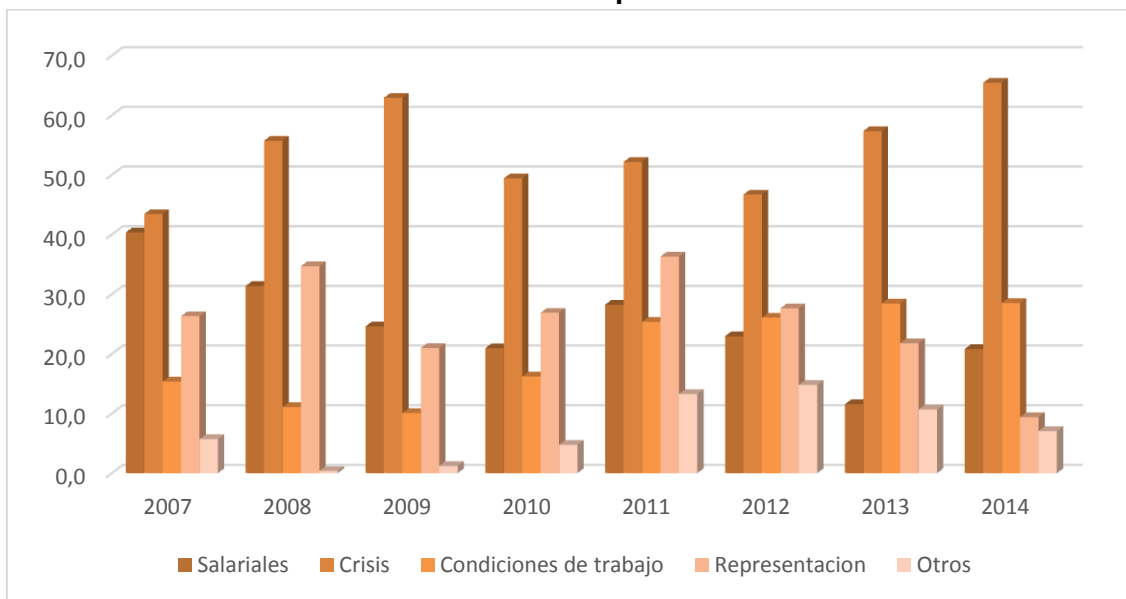
La caída de los motivos por representación en el sector privado se da en términos absolutos y relativos. Efectivamente, en 2011 se registraron 127 conflictos con motivos vinculados a representación (en el 30% de los conflictos había al menos una cuestión ligada a este tipo de reclamos); en 2012, cayeron a 87 (23,5%); en 2013 la reducción fue menor, y contabilizamos 80 conflictos con motivos de representación (19,3%); finalmente, el año 2014 registra el punto más bajo de la serie con un total de 40 conflictos (tan solo el 8,7% de los conflictos incluyeron algún reclamo de este tipo). Sin embargo, el movimiento de esta variable no es homogéneo en su interior. Los conflictos intersindicales disminuyen hasta casi desaparecer. Y constituyen la principal explicación de la disminución total. Esta estrategia gremial, en conjunto con el aumento de la explicitación de crisis en los motivos de conflictividad, dan cuenta también de una lógica de accionar gremial institucionalizada.

¹¹ Son típicos de estos conflictos los referidos a diferencias en el encuadramiento gremial.

¹² Principalmente se trata de conflictos referidos a elecciones gremiales, a conflictos entre bases y cúpulas sindicales, y a cualquier problemática surgida entre oficialismos y oposiciones dentro del sindicato.

¹³ Refiere a conflictos que limitan o prohíben el libre accionar gremial ya sea en el proceso de organización o acción sindical.

Gráfico n° 9: Participación relativa de los motivos de la conflictividad sobre los conflictos a nivel de empresas 2007-2014



Fuente: Base datos de conflictividad laboral del Observatorio del Derecho Social.

Estos datos podrían estar indicando un proceso de repliegue sobre las estructuras, una “paz interna entre gigantes”, que se enfrentan al contexto de negociación más desfavorable de la etapa ya que por segundo año seguido se experimenta una baja del salario real, aún con centralización en la negociación, aún con descentralización y aumento de la conflictividad.

5. A modo de cierre

Las tensiones que vienen acumulando el sistema de relaciones laborales y el mercado de trabajo experimentaron un nuevo capítulo durante el año 2014. Aun así, la ronda de negociación colectiva culminó con una gran cantidad de acuerdos, y la conflictividad laboral no se incrementó más allá de los picos registrados en el último trimestre de 2013 y en el primero de 2014.

Sin embargo, nada de esto significa que aquellas tensiones se hayan disipado, ni mucho menos que los problemas que acumula el mercado de trabajo en nuestro país, cuyas consecuencias son soportadas diariamente por los trabajadores, se hayan resuelto: el trabajo no registrado sigue estando en niveles históricamente muy altos, y su reducción ha permanecido virtualmente estancada desde el año 2008; el desempleo se mantiene en niveles intermedios, pero acompañado de salarios extremadamente bajos. En otras palabras, se trata de un “modelo” que cierra sobre la base de una amplia extensión de la precarización laboral, y fundamentalmente a través de garantizarle a los empleadores el acceso a fuerza de trabajo a un bajo costo. El año 2014 constituyó un hito en este proceso, en tanto se produjo la mayor caída del salario real desde la crisis del año 2002. En idéntico sentido, los empleadores han vuelto a implementar despidos y suspensiones como herramientas disciplinadoras sobre los trabajadores. Este proceso no tuvo la magnitud registrada a fines de 2008 y

principios de 2009, pero todo parece indicar que, en esta ocasión, no existirá una rápida recuperación como la que tuvo lugar durante los años 2010 y 2011.

Por cierto que este modelo es resistido por los trabajadores y las organizaciones sindicales, que a través de los conflictos laborales y la negociación colectiva han intentado, durante los últimos años, recuperar el poder adquisitivo de los salarios y, más recientemente, defender los puestos de trabajo. Asimismo, este accionar también ha comenzado a incorporar, de manera creciente, las disputas por el sentido de la intervención secundaria del Estado en la distribución de la riqueza. De esta manera, reclamos por el otorgamiento de incrementos a las jubilaciones mínimas, a las asignaciones familiares, la modificación integral en la reglamentación del impuesto a las ganancias, y en términos más generales por una reforma estructural en el sistema impositivo, han vuelto a estar en el centro de la agenda de las organizaciones sindicales.

A tal punto que el año 2015 ha comenzado con un nuevo salto en la centralización de la conflictividad laboral, a partir de la convocatoria a una huelga general para el 31 de marzo. En este caso, no sólo se trata de una acción tendiente a obtener reivindicaciones inmediatas por parte de las organizaciones sindicales, sino también de demostrar su vitalidad y fortaleza frente a las intenciones de resolver la actual crisis que atraviesa la economía argentina profundizando el ajuste sobre los trabajadores.

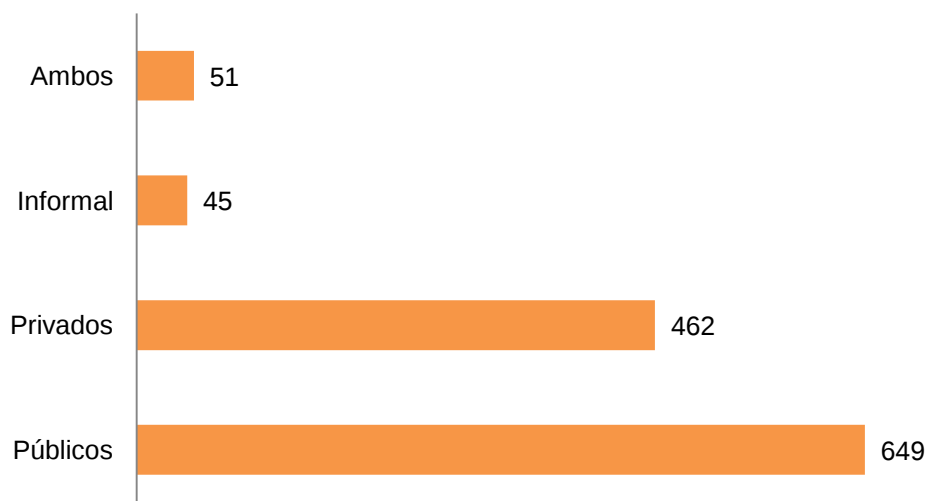
- **Anexo**

Conflicto Laboral 2014

1. Características generales de la conflictividad laboral

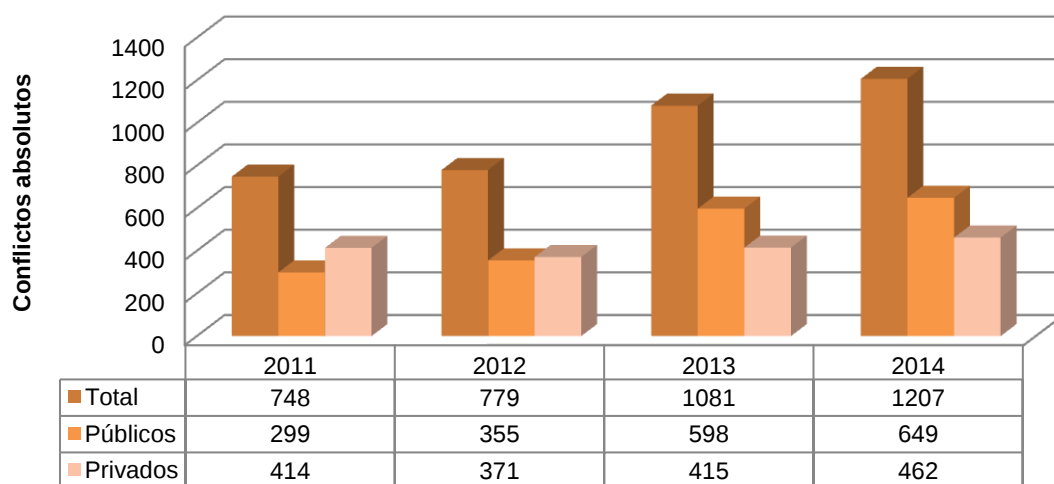
En el 2014 se registraron 1207 conflictos de los cuales la amplia mayoría (96%) fue motorizada por los trabajadores del sector formal. Del total de conflictos, más de la mitad (54%) ocurrió en el sector público, poco más del tercio en el privado (38%) y una minoría en ambos sectores (4%). Los conflictos de los trabajadores informales (falsos cooperativistas, cartoneros, carreros, entre otros) representan tan sólo el 4% de los conflictos, manteniendo niveles similares desde 2011.

Gráfico N°1: Distribución sectorial de la conflictividad laboral en 2014.



El crecimiento de los conflictos en el sector público se viene registrando año a año y en 2014 llega a duplicar el registro de 2011. Por su parte el sector privado mantiene un crecimiento continuado pero a niveles más bajos. Ambos comportamientos explican el crecimiento del 61% de los conflictos en los últimos cuatro años.

Gráfico N°2: Distribución de la conflictividad según sector público y privado (2011-2014).



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.

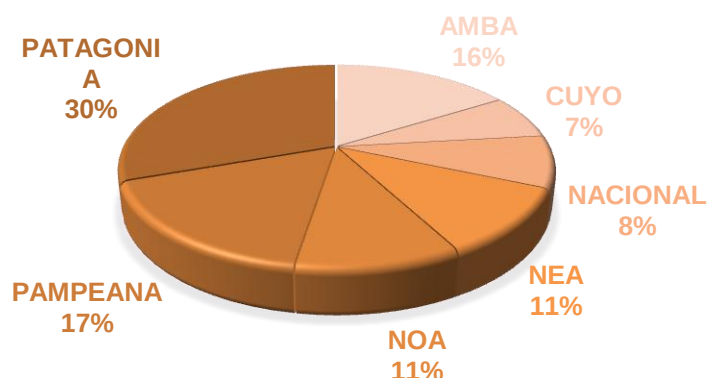
Cuadro N°1: Actividad en la que se desarrolla la conflictividad laboral en 2014.

ADMINISTRACION PUBLICA	28,0
COMERCIO	1,4
CONSTRUCCIÓN	1,5
ELECTRICIDAD, AGUA Y GAS	2,5
ENSEÑANZA	12,8
EXTRACCION DE PETRÓLEO, MINAS Y CANTERAS	2,4
INDUSTRIA MANUFACTURERA	8,8
INTERMEDIACION FINANCIERA	0,7
SERVICIO DE TRANSPORTE, DE ALMACENAMIENTO Y DE COMUNICACIONES	14,7
SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES N.C.P	5,4
SERVICIOS INMOBILIARIOS,EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	0,9
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	9,6
RURAL	2,2
SERVICIO DOMESTICO	0,1
VARIAS	8,2
HOTELES	0,8

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.

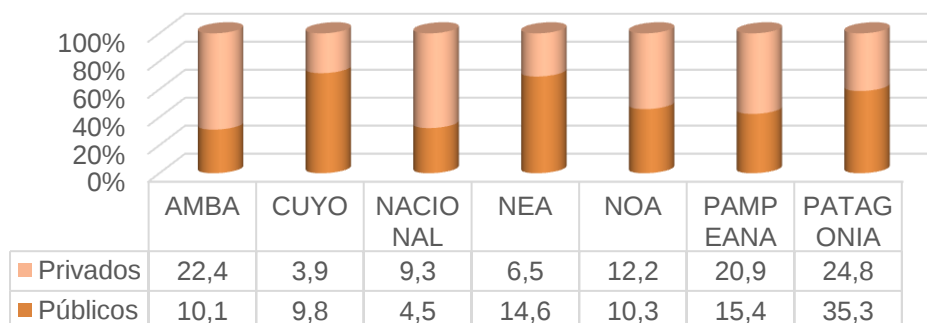
Gráfico N°3: Distribución geográfica del conflicto en 2014.



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 (20%) en el público solo representa el 10%. 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°5: Distribución geográfica del conflicto según sector en 2014.

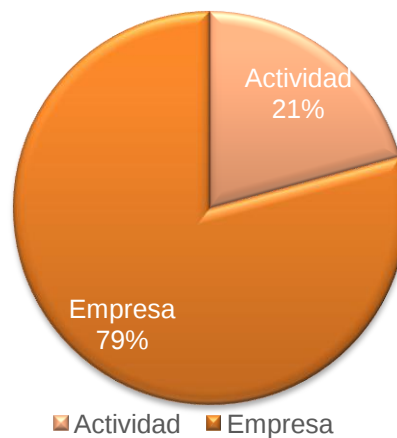


2.3. Ámbito de los conflictos laborales

Los espacios donde ocurren la mayor cantidad de conflictos privados siguen siendo las empresas. En efecto, allí ocurre el 80% de los conflictos mientras que a nivel de actividad sólo se desarrolla el 21%.

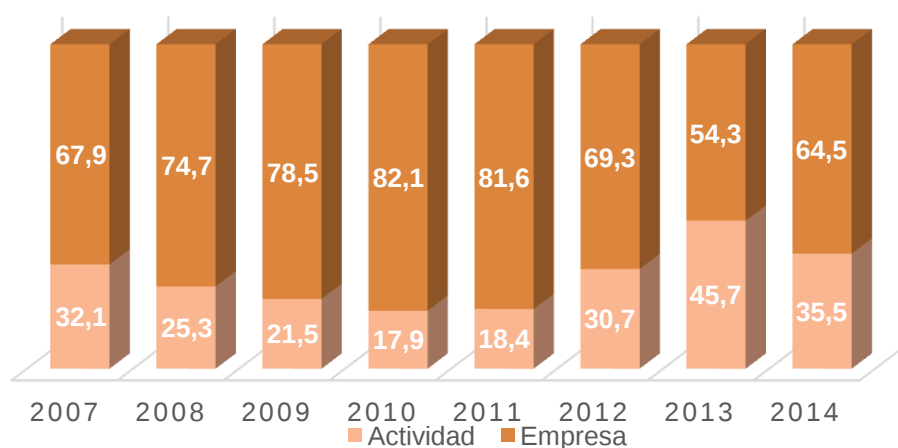
El predominio de los disputas en las empresas se explica porque es allí donde los intereses antagónicos de los obreros y las patronales se dirimen cotidianamente y porque la realización de las medidas de fuerza requiere una menor movilidad de recursos organizativos.

Gráfico N°6: Conflictos en el sector privado 2014.



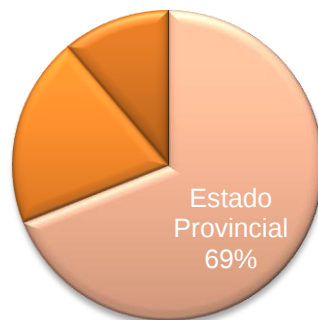
Este comportamiento se comprueba al observar que desde 2007 la mayoría de conflictos ocurrió en las empresas. Respecto a los conflictos a nivel de actividad, en el período 2011-2013 se registra un incremento que podría asociarse a la mayor dificultad de los gremios a la hora de cerrar las negociaciones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

Gráfico N°7: Evolución del alcance del conflicto en el sector privado (2007-2014).



En el sector público la amplia mayoría de disputas ocurre contra los Estados Provinciales mientras que los conflictos municipales y provinciales¹⁴ solo se registraron en el 20% y 11% respectivamente.

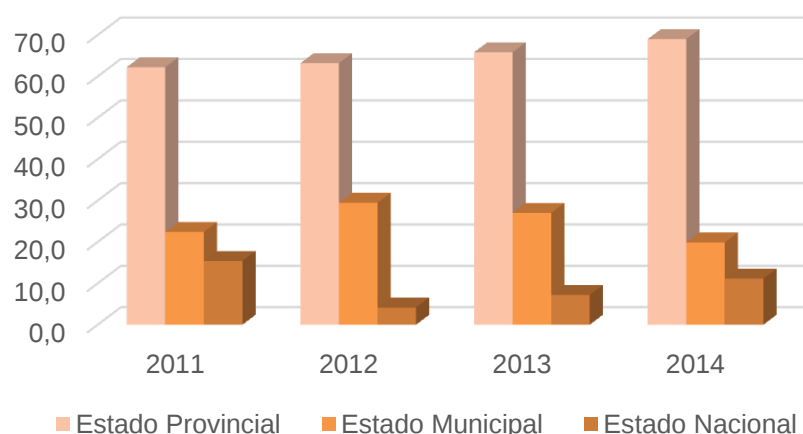
Gráfico N°8: Evolución del alcance del conflicto en el sector público en 2014.



■ Estado Provincial ■ Estado Municipal ■ Estado Nacional

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 cuatro años. A nivel municipal si bien se observa una caída relativa del total de conflictos allí se mantiene su participación en términos absolutos. Por último, la presencia de disputas a nivel nacional se incrementa alrededor de un 40% respecto del 2013.

Gráfico N°9: Evolución del alcance del conflicto en el sector público (2011-2014)



■ Estado Provincial ■ Estado Municipal ■ Estado Nacional

¹⁴ 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.

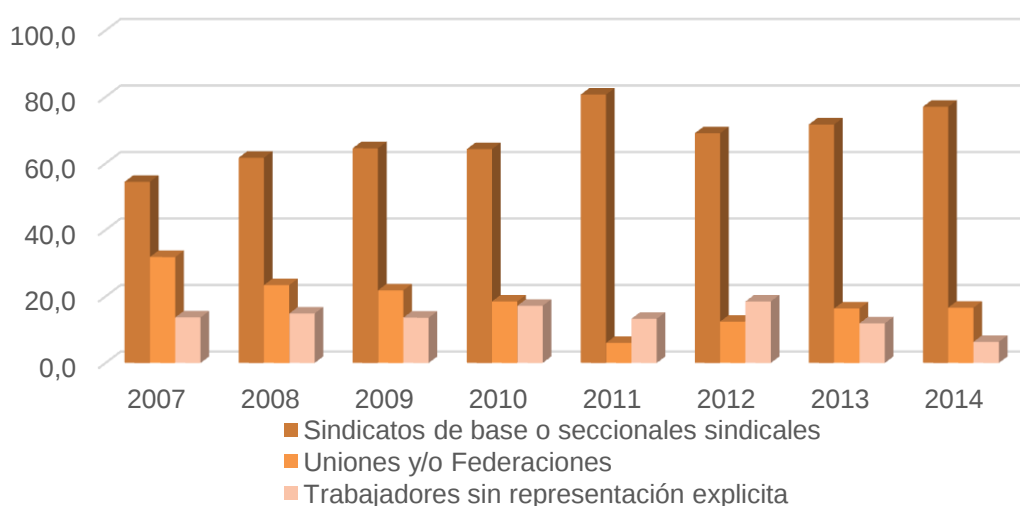
2.4. Sujetos del conflicto laboral

Los órganos descentralizados de las estructuras sindicales (sindicatos de base y seccionales) son quienes motorizan casi la totalidad de conflictos tanto en el sector público como en el sector privado.

El predominio de ese sujeto se asocia con el alcance territorial donde se desarrollan los conflictos. En efecto, las seccionales como los sindicatos de base son quienes tienen más cercanía con las disputas que ocurren en las empresas y en las administraciones provinciales, mientras que las uniones y federaciones centralizan las demandas a nivel de actividad. Así, se confirma el esquema de conflictividad descentralizada y negociación centralizada que venimos señalando en informes anteriores.

En el sector privado esta tendencia se observa desde 2007 y los órganos descentralizados vienen incrementando su presencia en forma ininterrumpida. Las uniones ocupan un rol secundario y su presencia ha ido disminuyendo desde el 2008. Por último los conflictos sin participación sindical explícita se encuentran en el índice más bajo de los últimos 8 años.

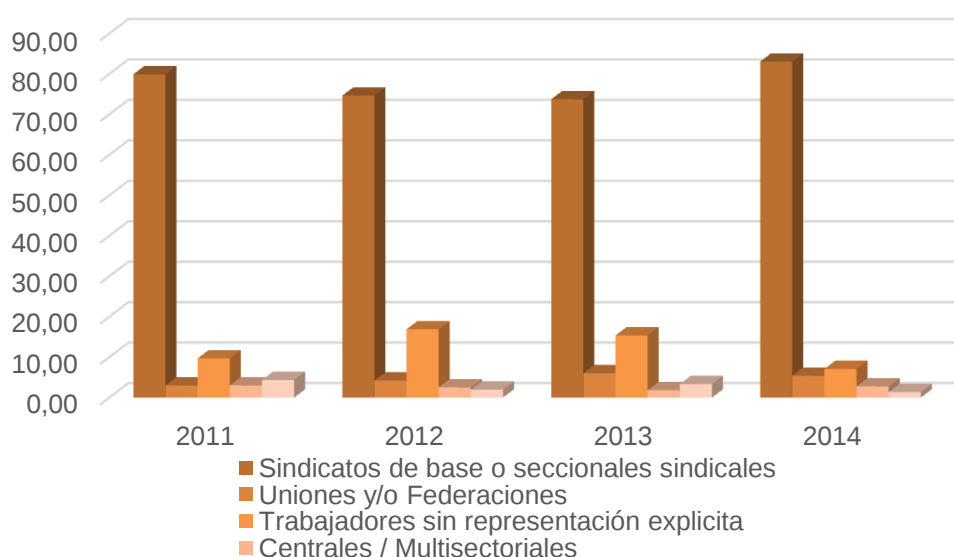
Gráfico N°10: Sujetos de la conflictividad laboral en el sector privado (2007 – 2014)¹⁵



En el sector público los sindicatos y seccionales también explican los altos niveles de conflictividad mientras que las estructuras restantes mantienen niveles que no llegan al 15% del total de conflictos en cada período. En este caso los conflictos sin representación tuvieron una incidencia significativa en 2012 y 2013 pero volvieron a niveles bajos en 2014.

¹⁵ 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).

Gráfico N°11: Sujetos de la conflictividad laboral en el sector público 2011-2014.



2.5. 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.

Cuadro N°2: Participación relativa de los conflictivos laborales a nivel de actividad según causa de los mismos 2007-2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Salariales	68,5	56,5	67,6	63,6	46,8	55,3	41,3	54,3
Crisis	16,7	22,8	20,6	20,0	10,4	18,4	15,3	17,7
Condiciones de trabajo	13,0	13,0	5,9	12,7	22,1	28,1	24,3	26,2
Representación	9,3	28,3	14,7	14,5	15,6	14,9	15,9	7,3
Otros	9,3	7,6	2,9	10,9	24,7	32,5	28,0	17,1

En las empresas las situaciones de crisis representan más de la mitad de conflictos desde 2008 llegando a expresar el 65.4% en el último año. Entre sus motivos se

destacan los pedidos de reinstalación frente a los despidos masivos ocurridos en numerosas empresas.

Cuadro N°3: Participación relativa de los conflictivos laborales a nivel de empresa según causa de los mismos 2007-2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Salariales	40,4	31,4	24,6	20,9	28,2	23,0	11,6	20,8
Crisis	43,4	55,7	62,9	49,4	52,2	46,7	57,3	65,4
Condiciones de trabajo	15,4	11,1	10,1	16,2	25,4	26,1	28,4	28,5
Representación	26,3	34,7	21,0	26,9	36,3	27,6	21,8	9,4
Otros	5,7	0,4	1,2	4,7	13,3	14,8	10,7	7,0

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.

Cuadro N° 4: Participación relativa de los conflictos público laborales 2014 según causa de los mismos

	2011	2013	2012	2014
Condiciones salariales	49,83	48,49	44,51	60,25
Crisis	23,75	25,25	28,45	22,10
Condiciones de trabajo	36,45	44,15	34,93	42,29
Representación	13,71	16,05	13,80	13,51
Otros	20,07	25,25	20,56	14,15

2.6. Modalidades de acción en el marco de conflictos laborales

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

Una explicación a este comportamiento puede estar asociada a las diferentes condiciones de trabajo que afrontan los trabajadores de cada sector. En efecto, los trabajadores públicos parecieran contar con un mayor margen de movilidad del puesto de trabajo durante su jornada laboral. Sumado a esto su habitual puesta en práctica podría indicar que la exteriorización en la vía pública de los conflictos es una

herramienta potente a la hora de plantear sus demandas. Este tipo de medida es utilizado en la mayoría de conflictos múltiples, es decir aquellos donde intervienen diversos tipos de acciones conflictivas.

Por el contrario, en el sector privado el predominio de las acciones comunicacionales se vincula con una mayor dificultad objetiva para promover medidas de mayor intensidad (como puede ser un paro de actividades).

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

	Privado		Públicos	
	Absoluto	%	Absoluto	%
Declaración de alerta y movilización	47	5,47	68	5,21
Asamblea y reunión	63	7,33	72	5,52
Acciones comunicacionales	208	24,21	220	16,86
Trabajo a Reglamento / Quite de colaboración	45	5,24	64	4,90
Paro de actividades	180	20,95	327	25,06
Ocupación	14	1,63	45	3,45
Actividades en la vía pública	62	7,22	132	10,11
Cortes de ruta o calle	94	10,94	113	8,66
Movilización/ Marcha	64	7,45	220	16,86
Acciones legales o administrativas	24	2,79	31	2,38
Solidaridad con otros sectores	11	1,28	3	0,23
Piquete de establecimiento	44	5,12	8	0,61
Otros	3	0,35	2	0,15
Total	859		1305	

Negociación Colectiva 2014

3. Dinámica y estructura de la negociación colectiva

3.1. Estructura de la negociación

Durante el año 2014 se homologaron 2031 unidades de negociación, de las cuales 557 se negociaron a nivel de actividad y 1474 a nivel de empresa. Respecto de los tipos de unidades negociadas, se registraron 102 convenios y 1929 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 salarial¹⁶.

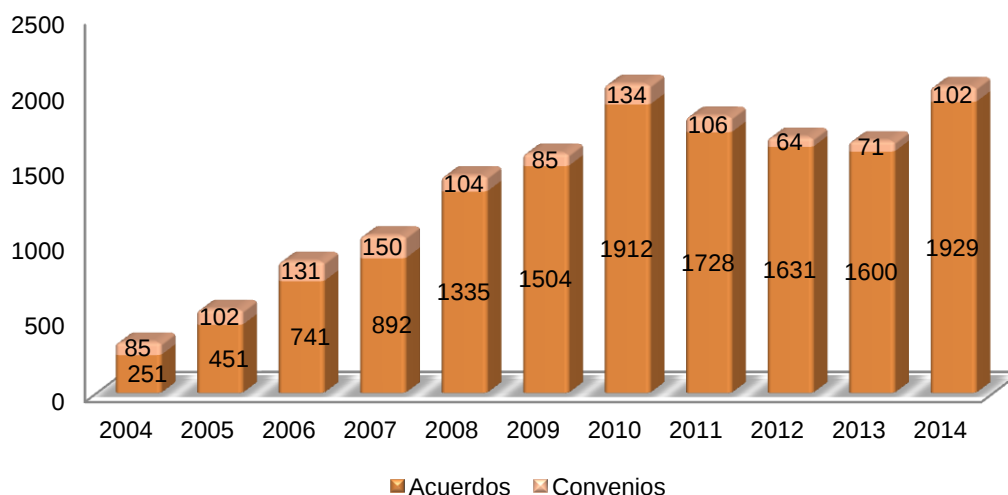
Cuadro N°1: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación – Año 2014

	CCT	%	Acuerdos	%	Total
Actividad	27	26,47	530	27,48	557
Empresa	75	73,53	1399	72,52	1474
Total	102	100,00	1929	100,00	2031

A lo largo del año 2014 se registró un aumento en el total de negociaciones colectivas: es un 22% superior con respecto al total de negociaciones colectivas del año 2013 y un 20% superior con respecto al total del año 2012. De hecho, se coloca en el nivel más alto de homologaciones registradas en el periodo que se inició en el año 2003, junto con el total de negociaciones homologadas en el año 2010.

¹⁶ 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 n° 19 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, septiembre de 2000).

Gráfico N°1: Evolución de la negociación colectiva según el tipo de unidad de negociación (2004-2014)



Si observamos el tipo de negociación, los convenios colectivos de empresa crecieron en mayor medida respecto al año 2013 (53%), seguidos por los convenios colectivos de actividad (23%).

Con respecto a los acuerdos, crecieron en mayor medida los de empresa (27%) en relación a los de actividad (6%).

Cuadro N°2: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación – Año 2013 y 2014

	Año 2013			Año 2014		
	CCT	Acuerdos	Total	CCT	Acuerdos	Total
Actividad	22	499	521	27	530	557
Empresa	49	1101	1150	75	1399	1474
Total	71	1600	1671	102	1929	2031

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 2014, fueron celebradas durante el año 2013 (35%) y 2014 (54%).

Cuadro N°3: Homologaciones registradas durante el año 2014 según la fecha de celebración de los convenios y acuerdos colectivos

Año de celebración de la UN	CCT	%	ACU	%	Total UN	%
Antes de 2011	3	2,94	32	1,66	35	1,72
Año 2011	2	1,96	22	1,14	24	1,18
Año 2012	17	16,67	148	7,67	165	8,12
Año 2013	35	34,31	673	34,89	708	34,86
Año 2014	45	44,12	1054	54,64	1099	54,11
Total	102	100,00	1929	100,00	2031	100,00

Si observamos solamente las unidades firmadas a lo largo del año 2014, la mayoría de las mismas se firmaron en el segundo trimestre del año, es decir, durante abril, mayo y junio.

Cuadro N°4: Homologaciones registradas durante el año 2014 según el trimestre en que fueron celebrados los convenios y acuerdos colectivos

Trimestre	CCT	%	ACU	%	Total UN	%
1°	6	13,33	216	20,49	222	20,20
2°	24	53,33	532	50,47	556	50,59
3°	13	28,89	260	24,67	273	24,84
4°	2	4,44	46	4,36	48	4,37
Total	45	100,00	1054	100,00	1099	100,00

3.2. Los sujetos de la negociación colectiva

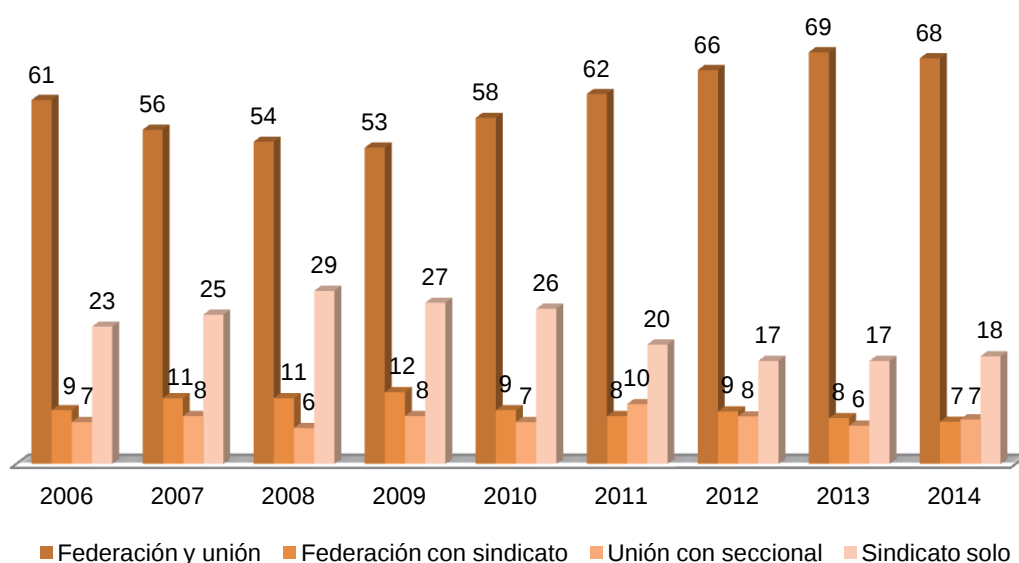
Al observar los sujetos sindicales protagonistas de las negociaciones a lo largo del 2014, se registró que casi el 70% del total fue firmado por una federación o una unión nacional, porcentaje que comenzó a crecer en el año 2010y que los cuatro últimos cuatro años parece haberse estabilizado.

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.

Cuadro N°5: Sujetos de la negociación colectiva – Año 2014

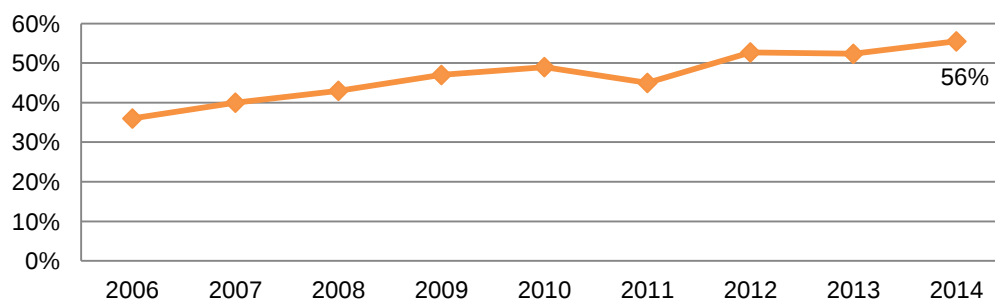
Sujetos	Absoluto	%
Federaciones y Uniones	1369	67,41
Sindicatos	365	17,97
Federaciones-Sindicatos y Uniones-Seccionales	297	14,62
Total	2031	100,00

Gráfico N°2: Sujetos de la negociación colectiva (2006-2014)



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 2014 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 (2006-2014)



3.3. La negociación colectiva según actividad económica

Las actividades que registraron la mayor cantidad de negociaciones colectivas durante el año 2014, 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*.

Cuadro N°6: Negociación colectiva según actividad económica - Año 2014

CIUU	Actividad	CCT	ACU	Total	%
A	Agricultura, ganadería caza y silvicultura	2	23	25	1,23
B	Pesca y servicios conexos	1	0	1	0,05
C	Explotación de minas y canteras	6	109	115	5,66
D	Industria manufacturera	27	753	780	38,40
E	Electricidad, gas y agua	23	189	212	10,44
F	Construcción	0	36	36	1,77
G	Comercio	3	60	63	3,10
H	Servicios de hotelería y restaurantes	0	10	10	0,49
I	Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones	18	410	428	21,07
J	Intermediación financiera	0	58	58	2,86
K	Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	0	19	19	0,94
L	Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	3	8	11	0,54
M	Enseñanza	1	12	13	0,64
N	Servicios sociales y de salud	4	38	42	2,07
O	Servicios comunitarios, sociales y personales	14	204	218	10,73
Total		102	1929	2031	100,00

En el caso de la industria manufacturera, se registró un total de 780 unidades de negociación de las cuales 10 son *convenios colectivos de actividad*, 17*convenios colectivos de empresa*, 222*acuerdos de actividad* y 531*acuerdos de empresa*.

Respecto de los servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones se registró un total de 428 unidades de negociación de las cuales 4son *convenios colectivos de actividad*, 14*convenios colectivos de empresa*, 61*acuerdos de actividad* y 349*acuerdos de empresa*.

Por último, en el sector de servicios comunitarios, sociales y personales se registró un total de 218 unidades de negociación de las cuales 6 son *convenios colectivos de actividad*, 8*convenios colectivos de empresa*, 59*acuerdos de actividad* y 145*acuerdos de empresa*.

4. 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 actividad¹⁷.

¹⁷ 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

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 salariales¹⁸.

4.1. Negociación salarial

Del total de unidades homologadas durante el año 2014, se observa que en el 97% de los convenios y en el 90% 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.

Cuadro N°7: Cláusulas sobre adicionales fijos

Adicionales fijos	Cantidad de cláusulas	% en CCT	% en ACU A
Antigüedad	123	87,25	6,42
Adicional por título	40	31,37	1,51
Adicional por nocturnidad	22	17,65	0,75
Adicional por turnos rotativos	30	25,49	0,75
Adicional por zona desfavorable	31	14,71	3,02
Adicional por tareas penosas	20	17,65	0,38
Otros	53	24,51	5,28

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.

¹⁸El 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.

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 zona desfavorable*.

- *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 N°8: Cláusulas sobre premios y bonificaciones especiales

Premios y bonificaciones especiales	Cantidad de cláusulas	% en CCT	% en ACU A
Presentismo y/o puntualidad	91	40,20	9,43
Premio por rendimiento o productividad	45	26,47	3,40
Bonificaciones especiales	37	27,45	1,70

El *premio por presentismo y/o puntualidad* fue negociado en 9 convenios de actividad (33%) y en 32 convenios de empresa (43%); mientras que el *premio por rendimiento o productividad* fue incluido en 8 convenios por actividad (30%) y en 19 convenios de empresa (25%)¹⁹.

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 11 convenios de actividad (41%) y en 17 convenios de empresa (23%).

- *Aumentos salariales*

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

Cuadro N°9: Cláusulas sobre aumentos salariales

Aumentos salariales	Cantidad de cláusulas	% en ACU A
Solo % de incremento remunerativo	259	48,87
Solo suma no remunerativa	76	14,34
% de incremento remunerativo y suma no remunerativa	124	23,40

¹⁹ El premio por presentismo se negoció en los convenios colectivos de las siguientes actividades: transporte, cementerios, industria naval, entidades civiles y espectáculo público. En el caso del premio por rendimiento o productividad fue incluido en los convenios colectivos de las siguientes actividades: papelería, agua y electricidad e industria naval.

Del total de 530 acuerdos de actividad, en 259 se negoció solo un *porcentaje de incremento remunerativo en los salarios* (49%), el cual en el 77% de los casos se otorgó en cuotas.

En aquellos casos en donde solo se negoció una *suma no remunerativa* (76 unidades), en la mayoría de los casos se otorgó por única vez y en cuotas.

Por último, en 124 acuerdos se negoció conjuntamente un *incremento remunerativo* en los salarios y una *suma de carácter no remunerativo* (23%).

De esta forma, se observa que en 383 de un total de 530 acuerdos de actividad (72% de los casos) se pactó un incremento remunerativo que impacta de forma directa en los salarios básicos de las escalas salariales de las distintas actividades²⁰.

- *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 N°10: Cláusulas sobre aportes a la organización sindical

Tipo de cláusula	Cantidad cláusulas CCT	de en CCT	% en CCT	Cantidad cláusulas ACU A	de en ACU A	% en ACU A
Aportes de los empleadores a la organización sindical	66		64,71	226		42,64
Aportes de los trabajadores a la organización sindical	74		72,55	125		23,58

4.2. 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 2014 y su evolución respecto al año 2013:

Cuadro N°11: Cláusulas sobre materias no salariales – Año 2013 y 2014

Tipo de cláusula	2013			2014		
	Absoluto	%	% respecto al año 2012	Absoluto	%	% respecto al año 2013
Jornada de trabajo	94	10,78	14,63	148	11,98	57,45
Modalidades de contratación	23	2,64	-4,17	34	2,75	47,83
Ingresos y promociones	49	5,62	2,08	33	2,67	-32,65

²⁰ El análisis de la magnitud de los aumentos pactados en los acuerdos se analiza en la primera parte del informe, en donde también se analizan los salarios de convenio de las distintas actividades económicas.

Organización del trabajo	129	14,79	3,20	167	13,52	29,46
Beneficios sociales	49	5,62	-10,91	69	5,59	40,82
Licencias superiores	76	8,72	-1,30	126	10,20	65,79
Capacitación	44	5,05	37,50	74	5,99	68,18
Relaciones laborales	293	33,60	-2,33	407	32,96	38,91
Higiene y seguridad	115	13,19	8,49	177	14,33	53,91
Total de Cláusulas	872	100	2,71	1235	100	41,63

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) organización del trabajo. También cobraron importancia en lo relevado durante el año 2014 lo referente a jornada de trabajo, licencias superiores, capacitación y beneficios sociales.

Tal como se mencionó anteriormente, la cantidad de unidades de negociación creció respecto del año anterior y este crecimiento también se ve reflejado en la cantidad de cláusulas que fueron clasificadas. Las materias con mayor presencia relativa en relación a lo relevado en el año 2013, fueron las cláusulas sobre capacitación, licencias superiores y jornada de trabajo.

- *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:

Cuadro N°12: Cláusulas sobre relaciones laborales

Relaciones Laborales	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Mecanismo de autocomposición de conflictos	25	24,51
Mediación y arbitraje	1	0,98
Paz Social	22	21,57
Derecho a la información	11	10,78
Servicio esencial y guardias mínimas	12	11,76
Comisión de Relaciones Laborales	77	75,49
Regulación de la actividad de delegados sindicales	259	77,45

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 información²¹.
- ✓ 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. Una de las mayores magnitudes negociadas fue la incluida en el convenio colectivo de empresa entre la *Asociación del Personal Técnico Aeronáutico (APTA)* y la *Empresa SOL S.A. Líneas Aéreas* en donde acordaron un crédito horario de 48 horas mensuales para los delegados sindicales (CCT E 1393/2014).
- ✓ 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 23 convenios de actividad (85%) y 54 convenios de empresa (72%).

La cláusula sobre *mecanismos de autocomposición de conflictos* también ocupa un lugar relevante. La misma refiere a la negociación de un procedimiento en caso de que se presente algún conflicto al interior de un establecimiento. Esta cláusula se incluyó en mayor medida en los convenios colectivos de empresa (22 convenios) y en menor medida en los convenios colectivos de actividad (3 convenios).

- *Higiene y seguridad*

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

Cuadro N°13: Cláusulas sobre higiene y seguridad

Higiene y Seguridad	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Regulación sobre medidas de higiene y seguridad	72	5,15

²¹ La posibilidad de contar con una cartelera sindical fue negociada en los convenios colectivos de la actividad del vidrio, tabaco, papelera, agua y electricidad, farmacéutica, cementerios, sanidad, alimentación y entidades civiles.

Herramientas o ropa de trabajo	78	5,58
Comisión mixta de higiene y seguridad	17	1,22
Cuidado del medio ambiente	10	0,72

Lo que le otorga un importante lugar a esta variable, es la negociación de *herramientas o ropa de trabajo* que se pactó en 22 convenios por actividad (81%) y en 56 convenios por empresa (75%).

Respecto de las otras cláusulas, aquellas que regulan las *medidas de higiene y seguridad* fueron negociadas en más de la mitad de los convenios tanto de actividad como de empresa; y se registra un crecimiento de las unidades que negocian la conformación de *comisiones mixtas de higiene y seguridad*: se registró en el 26% de los convenios de actividad y en el 13% de los convenios por empresa.

- *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 N°14: Cláusulas sobre organización del trabajo

Organización del Trabajo	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Polivalencia funcional	45	44,12
Células o equipos de trabajo	17	16,67
Descripción / Enumeración de categorías	76	74,51
Sistemas de control	5	4,90
Evaluación de desempeño	9	8,82
Régimen Disciplinario	15	14,71

De acuerdo a los datos que muestra esta tabla, en 18 convenios de actividad (67%) y en 58 convenios de empresa (77%) 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 7 convenios de actividad (26%) y en 38 convenios de empresa (51%).

Algo similar sucede con la inclusión de cláusulas sobre *células y equipos de trabajo* que se incorporó en 3 convenios de actividad (11%) y en 14 convenios de empresa (19%).

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 solo en 1 convenio de actividad pero en 14 convenios de empresa.

- *Licencias superiores*

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

Cuadro N°15: Cláusulas sobre licencias superiores

Licencias Superiores	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Aumento de licencia por vacaciones	17	16,67
Aumento de licencia paterna por nacimiento	46	45,10
Aumento de licencia por exámenes	30	29,41
Aumento de licencia por matrimonio	33	32,35

El aumento de licencias se negoció en 19 convenios de actividad y en 53 convenios de empresa, o sea en el 70% en cada uno de los casos. La licencia que más ampliaciones obtuvo fue el aumento de la *licencia paterna por nacimiento*, que se incluyó en 10 convenios de actividad (37%) y en 36 convenios de empresa (48%). 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 colectivo 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 706/2014).
- ✓ Los trabajadores de obras sanitarias representados por la *Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FENTOS)* que negociaron un convenio colectivo de empresa con la *Cooperativa de Electricidad de El Dorado Limitada*; en donde incluyeron una licencia paterna de 10 días hábiles (CCT E 1356/2014).
- ✓ Los trabajadores docentes particulares representados por el *Sindicato Argentino de Docentes Particulares (SADOP)* que negociaron un convenio colectivo de empresa con la *Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo*; en donde incluyeron una licencia paterna de 15 días corridos (CCT E 1398/2014).

La segunda licencia que más ampliaciones obtuvo fue la *licencia por matrimonio*, que se negoció en 11 convenios de actividad (41%) y en 22 convenios de empresa (29%). El convenio que logró la mayor amplitud fue el de los trabajadores mecánicos representados por el *Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA)* con la empresa *CON-SER SA* en donde lograron una licencia por matrimonio de 25 días, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor a un año (CCT E 1397/2014); seguido por el convenio de los trabajadores de la *Municipalidad de Salta*

que firmaron con esta última un convenio en el que incluyeron 15 días hábiles para esta licencia (CCT E 1413/2014).

El tercer lugar es para la ampliación de la *licencia por examen* que se negoció en 6 convenios de actividad (22%) y en 24 convenios de empresa (32%); siendo el convenio de actividad entre la *Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía (APJAE)* y la *Federación Argentina de Cooperativas de Electricidad y Otros Servicios Públicos Limitada*, el que incluyó la cantidad más alta de días: negociaron una licencia por examen de 28 días anuales (CCT A 699/2014).

Por último, se ubica la ampliación de los días de *licencia por vacaciones*, siendo ampliada en 6 convenios de actividad (22%) y en 11 convenios de empresa (15%).

- *Jornada de trabajo*

Dentro de esta variable se encontraron negociadas las siguientes cláusulas:

Cuadro N°16: Cláusulas sobre jornada de trabajo

Jornada de Trabajo	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Jornada promedio o banco de horas	7	6,86
Jornada reducida / A tiempo parcial	6	5,88
Turnos rotativos / Guardias rotativas	47	46,08
Turnos americanos	5	4,90
Jornada insalubre	2	1,96
Jornada nocturna	20	19,61
Fraccionamiento de vacaciones	24	23,53
Otras	37	36,27

Tal como puede observarse, lo relevante en materia de jornada, es la negociación de *turnos o guardias rotativas*, que se registra mayoritariamente en los convenios de empresa: se incluyó en 5 convenios de actividad (19%) y en 42 convenios de empresa (56%).

Respecto de la negociación del *fraccionamiento de vacaciones* y de *jornada nocturna* fueron negociadas en 6 y en 2 convenios de actividad respectivamente (8% y 22% respectivamente) y en 18 convenios de empresa en ambos casos (24%).

Cabe destacar que bajo la categoría “*otras*” se registró que en 8 convenios de actividad (30%) y en 24 convenios de empresa (32%) se negoció una jornada de trabajo menor a 48 horas semanales, siendo la jornada negociada en el convenio colectivo de los trabajadores de la Municipalidad de Salta la más baja: 30 horas semanales (CCT E 1413/2014).

- *Capacitación*

Dentro de esta variable se incluyen las siguientes cláusulas:

Cuadro N°17: Cláusulas sobre capacitación

Capacitación	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Regulación sobre capacitación	69	67,65
Institutos o escuelas de capacitación	4	3,92
Comisión mixta de capacitación	1	0,98

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 (59%) y en 53 convenios de empresa (71%).

- *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:

Cuadro N°18: Cláusulas sobre beneficios sociales

Beneficios Sociales	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Guardería (suma fija o lugar en el establecimiento)	19	1,36
Comedor	12	0,86
Otros	38	22,54

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

4.3. Renovación de convenios colectivos de actividad

Dentro del total de convenios de actividad, se incluyen convenios que se articulan o renuevan a un convenio anterior. De estos últimos, se destacan cuatro convenios debido a que extienden lo negociado a una gran cantidad de trabajadores: el convenio de los trabajadores de la industria del vidrio, el convenio de los trabajadores de la

industria del tabaco, el convenio de los trabajadores de entidades civiles y deportivas; y el convenio de los trabajadores de la rama avícola de la actividad de la alimentación.

A continuación se presenta un cuadro con algunos datos de las materias no salariales negociados en estos cuatro convenios colectivos de actividad:

Cuadro Nº 19: Materias no salariales de cuatro convenios de actividad homologados durante el año 2014

Datos del CCT		Partes de la negociación		Materias negociadas	
CCT 683/2014 que renueva a CCT 408/2005	A	Parte sindical	Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la República Argentina (SEIVARA)	Eventuales	Extiende el CCT para todos los trabajadores contratados por empresas eventuales
		Parte empleadora	Cámara Argentina de Fabricantes de Vidrio, Cámara del Vidrio Plano y sus Manufacturas y Cámara Argentina de Industrias Ópticas y Afines	Licencias	Aumenta la licencia por matrimonio a 15 días en caso que la antigüedad del trabajador sea mayor a un año
				Relaciones laborales	Otorga un crédito horario a los delegados sindicales sin establecer un límite en su magnitud, pero con la condición de que para obtenerlo sean autorizados previamente por la jefatura
CCT 690/2014 que renueva al CCT 565/2009	A	Parte sindical	Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina (FTTRA)	Jornada	Establece la jornada de trabajo en 40 horas semanales
		Parte empleadora	Cámara de la Industria del Tabaco	Licencias	Aumenta la licencia paterna por nacimiento a 3 días y la de matrimonio a 12 días
				Relaciones laborales	Establece una Comisión Mixta de Higiene, Seguridad Industrial, Medio Ambiente y Medicina
CCT 700/2014 que renueva al CCT 462/2006	A	Parte sindical	Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDyC)	Jornada	Establece la jornada de trabajo en 44 horas semanales
		Parte empleadora	Federación Empleadores de Entidades Deportivas y Asociaciones Civiles (FEDEDAC) y Asociación Rosarina de Entidades Deportivas Amateurs (AREDA)	Licencias	Aumenta la licencia por matrimonio a 12 días
				Relaciones laborales	Establece que en cada establecimiento el sindicato puede colocar una cartelera sindical pero se prohíben las "actividades políticas" al interior de los mismos
CCT 706/2014 que renueva al CCT 612/2010	A	Parte sindical	Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación (FTIA)	Beneficios sociales	Los establecimientos proveerán de un comedor para uso de los trabajadores
		Parte empleadora	Cámara Argentina de Productores Avícolas	Licencias	Aumenta la licencia paterna por nacimiento a 15 días (que pueden ser usados antes del parto o durante los 6 meses posteriores al mismo) y la licencia por examen a 12 días hábiles por año

			Relaciones laborales	Establece que en cada establecimiento la comisión interna de delegados puede colocar una cartelera sindical y aumenta la cantidad de delegados por establecimiento
--	--	--	-----------------------------	--