

Disparen contra el trabajo (y contra los trabajadores)

Conflictos laborales, negociación colectiva y mercado de trabajo – Informe Anual 2016*

1. Introducción: viejas tensiones, nuevo gobierno, recetas repetidas; 2. La resolución de las tensiones acumuladas en el pasado reciente: ganadores y perdedores en el modelo del cambio; 2.1 Un breve repaso por los cambios en la política económica; 2.2 El ajuste como dato distintivo del 2016: el empleo y los salarios; 3. Legitimación discursiva y represión: las herramientas para bajar el costo laboral y disciplinar la fuerza de trabajo; 3.1 Los primeros pasos y la construcción del discurso legitimador del ajuste; 3.2 Del discurso a la acción: “la letra con sangre entra”; 4. Las acciones de resistencia del movimiento obrero: conflicto y negociación colectiva; 4.1 Centralización, intensidad y extensión de los conflictos en rechazo al ajuste; 4.2 Paritarias y superación del techo salarial; 5. El ajuste que no terminó y los desafíos frente a un nuevo avance sobre los derechos de los trabajadores.

1. Introducción: viejas tensiones, nuevo gobierno, recetas repetidas

El año 2016 culminó con una fuerte caída del salario real, con una importante destrucción de puestos de trabajo y con desafíos no menores en materia de conflictividad laboral y negociación colectiva. Para los trabajadores y las organizaciones sindicales los resultados económicos del primer año del gobierno de Cambiemos han sido los peores al menos desde la crisis de fines de 2008 y principios de 2009, y la situación es más alarmante en tanto para los próximos meses no se prevén medidas que impulsen un crecimiento sostenido del empleo y los salarios. Muy por el contrario, todo apunta a que el año 2017 estará caracterizado por una fuerte puja entre los trabajadores, y su intención de recuperar el terreno perdido durante el año 2016, y el Gobierno y los empleadores, que apuntarán, como mínimo, a cristalizar dicha situación.

Un año atrás, al analizar las relaciones laborales durante el año 2015, señalábamos que las primeras medidas del nuevo gobierno tendrían como consecuencia inmediata una caída del salario real y una pérdida de puestos de trabajo, y que ello sólo podría ser implementado con una creciente utilización de la fuerza pública como herramienta de resolución de los conflictos laborales. Como veremos a continuación, aquellos objetivos iniciales se mantuvieron en pie a lo largo de todo el año, forzando a los trabajadores y las organizaciones sindicales a asumir conflictos mayoritariamente defensivos¹.

Por otra parte, a lo largo de todo el año 2016 el Gobierno Nacional resaltó explícita y reiteradamente su intención de impulsar rebajas significativas en el costo del trabajo. Para ello, planteó la necesidad de impulsar medidas legislativas como la reducción de los aportes

* Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma). Los avances parciales de la información que aquí sistematizamos se publican trimestralmente y están disponibles en www.obderechosocial.org.ar. Equipo de trabajo: Silvina Benevento, Julia Campos, Luis Campos, Mariana Campos y Jimena Frankel.

¹ Ver Observatorio del Derecho Social de la CTA-A, Conflictos y negociación colectiva: herramientas defensivas frente al ajuste en marcha. Informe anual 2015, disponible en www.obderechosocial.org.ar

patronales y los cambios en la ley de riesgos del trabajo, y una transformación del sistema de negociación colectiva con el eje puesto en la descentralización del ámbito de aplicación de los convenios colectivos de trabajo y en la introducción de cláusulas en perjuicio de los trabajadores, ya sea por pérdida de derechos adquiridos (bajo el argumento de la búsqueda de incrementos de productividad), ya sea por el otorgamiento de mayores facultades a los empleadores para intensificar el uso de la fuerza de trabajo.

En este informe sistematizaremos la evolución de estas dimensiones (mercado de trabajo, conflictividad laboral y negociación colectiva) en el 2016. A su vez, intentaremos ponerlas en perspectiva, tanto para apreciar su evolución en el mediano plazo como para dar cuenta del punto de partida de un año en el que la vinculación entre las organizaciones sindicales, y su relación con los empleadores y el Estado, serán dimensiones que irán incluso más allá de la propia gestión del sistema de relaciones laborales.

Para ello, en un primer momento describiremos brevemente las medidas económicas implementadas por el nuevo gobierno a partir de diciembre de 2015, considerando especialmente su impacto sobre el mercado de trabajo. En segundo lugar, daremos cuenta de la existencia de una estrategia patronal y gubernamental tendiente a limitar la acción sindical y a disciplinar al conjunto de los trabajadores, que va incluso más allá del temor generado a partir del desempleo. Finalmente, analizaremos los mecanismos de resistencia a través de la conflictividad laboral y la negociación colectiva desplegados a lo largo del año, para culminar identificando algunos de los principales desafíos para el año 2017.

Esperamos que este informe constituya un insumo para los debates y estrategias que las organizaciones sindicales y el conjunto de los trabajadores necesariamente deberemos afrontar. Durante el año 2016 las caídas del empleo y del salario se ubicaron dentro de las más importantes de los últimos quince años. Estos retrocesos no constituyen algo nuevo en el pasado reciente. Sin ir más lejos, tanto 2012 como 2014 habían presentado comportamientos similares, aunque no tan acentuados. Sin embargo, nada indica que el año 2017 presente un pronóstico de recuperación en el mercado de trabajo como en su momento se verificó en los años 2013 y 2015. Por el contrario, tanto el Gobierno Nacional como el conjunto de los empleadores estarían yendo en dirección de cristalizar una segunda fase del programa de ajuste en curso. Esta segunda fase apuntaría no tanto a profundizar la caída del salario y el empleo, sino más bien a consolidar reformas institucionales que podrán incluir el sistema de negociación colectiva, los mecanismos de protección social y, en definitiva, distintos niveles de los derechos laborales actualmente consagrados en la legislación y en los convenios colectivos de trabajo. A su vez, esta segunda fase se plantea como un verdadero programa de gobierno que tendrá un primer test, económico, durante las negociaciones salariales del primer semestre del año, y un segundo test, político, con las elecciones parlamentarias de octubre de 2017.

Una vez más, la resistencia del conjunto de los trabajadores y de las organizaciones sindicales será la contracara de esta segunda fase de la avanzada patronal y estatal. Como nunca antes en los últimos quince años, el Estado y los empleadores se presentan como un bloque virtualmente sin fisuras para avanzar sobre los derechos de los trabajadores. El capital percibe

que las estelas de la rebelión de diciembre de 2001 están cada vez más débiles, y que por ello puede relanzar y acelerar abiertamente su ofensiva. El fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y la intensificación de las acciones de conflicto vuelven a revelarse como las herramientas fundamentales al momento de enfrentar una avanzada que está lejos de haberse detenido.

2. La resolución de las tensiones acumuladas en el pasado reciente: ganadores y perdedores en el modelo del cambio

2.1 Un breve repaso por los cambios en la política económica

El análisis de la evolución del mercado de trabajo y del sistema de relaciones laborales durante el primer año del gobierno de Cambiemos requiere dar cuenta del punto de partida y de las tensiones que la economía argentina venía mostrando al menos desde el año 2012. Desde ya que ello excede los límites de este documento. Nos basta decir aquí que en los primeros meses de su gestión el nuevo gobierno adoptó una serie de medidas que muestran una ruptura con gran parte de las regularidades económicas que se venían apreciando durante los años previos.

Entre ellas deben citarse la devaluación de la moneda acompañada por la eliminación y/o reducción de las retenciones a las exportaciones; el retorno de Argentina a los mercados de capitales para tomar fondos mediante la emisión de títulos públicos (con el pago a los fondos buitres como medida inicial); la instalación de una estrategia de metas de inflación en el Banco Central y la elevación de la tasa de interés como principal herramienta de política monetaria; la reducción significativa de los subsidios a las tarifas de los servicios públicos; la eliminación de las trabas para la remisión de utilidades de las empresas multinacionales a sus casas matrices; la eliminación de trabas al ingreso de capitales financieros; la reducción de las trabas para la importación.

No entraremos aquí en la discusión acerca de la sustentabilidad del modelo económico vigente hasta el año 2015, y las alternativas que se debatieron durante la campaña electoral. Como desarrollamos más extensamente un año atrás², al menos desde el 2012 los límites se hicieron cada vez más importantes, discusión que en parte quedó trunca luego del triunfo de Cambiemos en las elecciones del año 2015.

La lectura de las principales medidas económicas adoptadas por el Gobierno Nacional a lo largo de su primer año permiten identificar a los sectores ganadores dentro de las distintas fracciones del capital: los productores de materias primas (fundamentalmente el agro pampeano, el sector minero y la industria del petróleo) y el sector financiero (local e internacional). Si bien se trata de sectores que habían registrado altos niveles de ganancias durante la década anterior, no menos cierto es que en los últimos años venían presionando por la implementación de nuevas medidas que les asegurasen un relanzamiento de su ciclo de acumulación.

² Ver Observatorio del Derecho Social de la CTA-A, Informe anual 2015, cit, disponible en www.obderechosocial.org.ar.

Como contracara de ello, en el modelo económico de Cambiemos el salario (y por ende el trabajo) ha perdido importancia como componente de la demanda agregada, y por ende el límite de la caída de la masa salarial (puestos de trabajo y salario real) está más vinculado a la sustentabilidad política y social del gobierno (es decir, a los niveles de conflicto) que a su reproducción económica. Ello explica en parte la evolución de los principales indicadores económicos durante el 2016 y da cuenta de los desafíos que se presentan para el año entrante.

2.2 El ajuste como dato distintivo del 2016: el empleo y los salarios

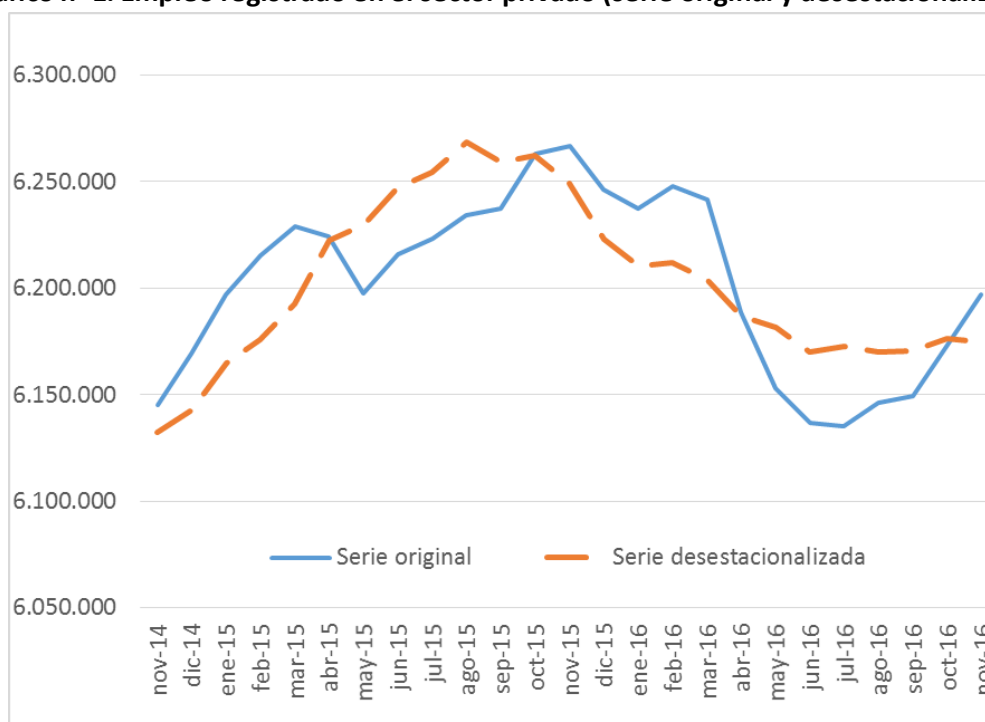
2.2.1 El ajuste sobre los puestos de trabajo

El comportamiento del mercado de trabajo se caracterizó en el 2016 por una importante caída del empleo y de los salarios reales, profundizando una situación de crisis que se remonta al menos al año 2012.

En materia de empleo, la mayor cantidad de pérdidas de puestos de trabajo se concentró durante el primer semestre del año. Entre noviembre de 2015 y julio de 2016 los datos oficiales (SIPA – MT) dan cuenta de una caída de 131.764 trabajadores registrados en el sector privado. Desde entonces, los datos oficiales muestran un crecimiento en términos absolutos (62.135 trabajadores entre julio y noviembre), cifra que ha sido resaltada en varias oportunidades por el presidente y el ministro de trabajo. Sin embargo, los mismos datos muestran que todo ese crecimiento se debió a factores estacionales.

En efecto, la serie desestacionalizada que publica el Ministerio de Trabajo muestra que el empleo registrado en el sector privado dejó de caer en el mes de junio, pero que desde entonces se ha mantenido sin mayores variaciones (gráfico n° 1).

Gráfico n° 1: Empleo registrado en el sector privado (serie original y desestacionalizada)



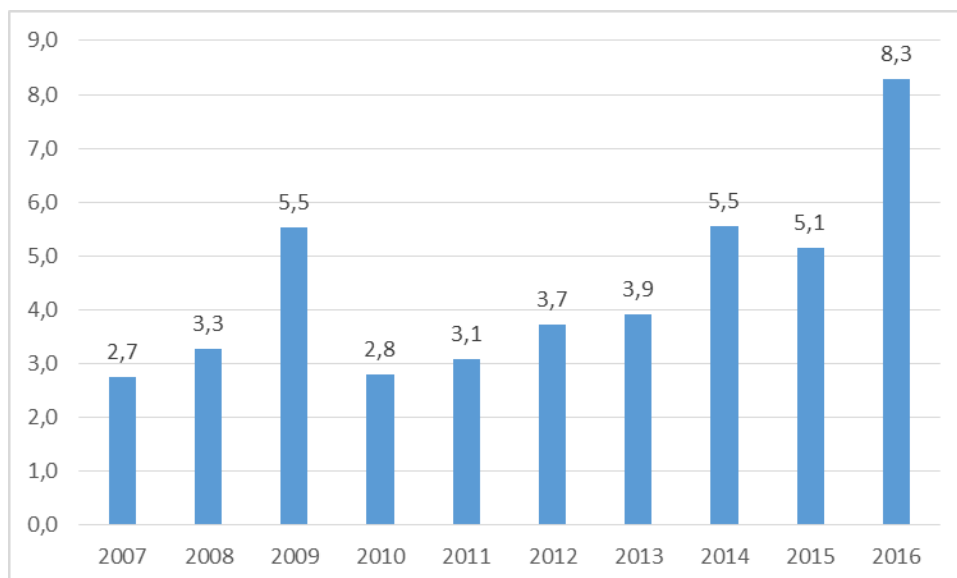
Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo - SIPA

En el mediano plazo, la caída del empleo registrado durante el año 2016 (la mayor desde la crisis de fines de 2008 y principios de 2009) se inserta en un proceso de más largo plazo, en el que al menos desde fines de 2011 la economía argentina presenta serios obstáculos para crear puestos de trabajo en el sector formal. Según los datos del Ministerio de Trabajo, entre el tercer trimestre de 2002 y el tercer trimestre de 2011 el empleo registrado en el sector privado creció a razón de una tasa anual acumulativa del 6,8%. Por el contrario, entre el tercer trimestre de 2011 y el mismo período de 2016 dicha tasa se redujo al 0,6%, magnitud que incluso se encuentra por debajo del crecimiento vegetativo de la población.

Este proceso de destrucción de puestos de trabajo se complementó con un inédito incremento en las suspensiones de trabajadores, herramienta a la que suelen recurrir aquellas empresas de mayor tamaño para no tener que desprenderse de trabajadores que podrían ser necesarios en caso de que la actividad se recuperase en el corto plazo. De más está decir que estas suspensiones no pueden prolongarse eternamente, y que en cierta medida son la contracara, fundamentalmente en el sector industrial, de la existencia de altos niveles de capacidad instalada ociosa.

En el año 2016 las suspensiones se ubicaron por lejos en los niveles más altos de la última década (al menos desde que en 2006 el Ministerio de Trabajo comenzó a relevar esta variable). En este sentido, el promedio mensual se ubicó en 8,3 suspensiones por cada 1.000 trabajadores, magnitud que supera en un 49% al récord anterior, registrado en el año 2014, y que más que duplica el promedio de suspensiones del período 2007/2015 (ver gráfico n° 2).

Gráfico n° 2: Proporción de suspensiones registradas durante el mes cada 1000 trabajadores



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo, Encuesta de Indicadores Laborales

En este contexto de estancamiento del mercado de trabajo, se destaca particularmente la situación de crisis que atraviesa la industria manufacturera, que a fines de 2015 comenzó un proceso de desplome que aún no ha encontrado su piso. En efecto, según la serie

desestacionalizada publicada por el Ministerio de Trabajo en base a los datos del SIPA, desde septiembre de 2015 la industria manufacturera inició una caída con variaciones mensuales negativas ininterrumpidas hasta noviembre de 2016 (último dato disponible), situación que a la luz de los conflictos desarrollados en diciembre y enero estaría lejos de haberse interrumpido.

La debilidad del empleo formal se complementa a su vez con la persistencia de altos niveles de asalariados no registrados, y de una presión sobre el mercado de trabajo que va mucho más allá de los niveles de desocupación existentes. En este sentido, la intervención del INDEC entre los años 2007 y 2015 impide realizar comparaciones de su evolución en el mediano plazo, pero los datos correspondientes al 2016 muestran que casi el 30% de la población económicamente activa está disponible o buscando un empleo (tabla n° 1).

Tabla n° 1: Presión sobre el mercado de trabajo (III trimestre 2016)

Desocupación abierta	8,5%
Ocupados demandantes de empleo	14,2%
Ocupados disponibles	5,8%
Presión sobre el mercado de trabajo	28,5%
Asalariados sin descuento jubilatorio	33,8%

Fuente: INDEC, Encuesta Permanente de Hogares

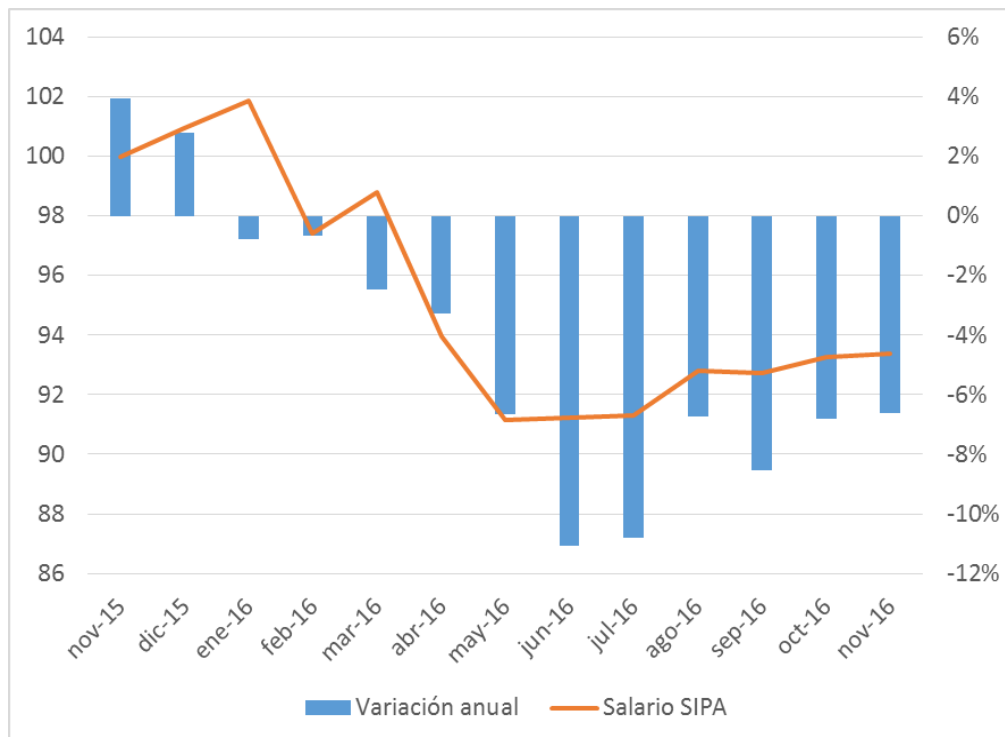
2.2.2 El ajuste sobre los salarios

El salario real de los trabajadores registrados del sector privado experimentó a lo largo del año 2016 una profunda caída que, en promedio, fue del 6%. Esta caída fue producto de que ninguna de las negociaciones salariales pudo equiparar una inflación anual que, según la Dirección de Estadísticas de la Ciudad de Buenos Aires, ascendió al 40,8%.

La mayor parte de esta caída se produjo en los primeros meses del año, y en los meses de junio y julio llegó a superar el 10% de retroceso en la comparación interanual. Desde entonces, los funcionarios del Gobierno Nacional insisten en señalar que el salario real está creciendo lentamente. Sin embargo, como puede observarse en el gráfico n° 3, este incremento ha sido virtualmente insignificante (apenas el 2,5% en noviembre respecto de mayo), situación que también se observa en las caídas interanuales que siguen ubicadas en torno al 6% anual.

En el sector público no existen datos agregados que permitan dar cuenta de la totalidad de los trabajadores. Sin embargo, al analizar el salario de convenio de los trabajadores de la Administración Pública Nacional se observa que el retroceso del salario real de convenio, durante el año 2016, fue del 8%. Por su parte, los ingresos de los jubilados y pensionados también tuvieron una evolución peor a la del promedio de los trabajadores registrados del sector privado. En este caso, la actualización de los haberes registró una caída anual del 7,1% en promedio.

Gráfico n° 3: Trabajadores registrados del sector privado. Evolución del salario real (noviembre 2015 = 100) y variación interanual



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA-A con datos del Ministerio de Trabajo – SIPA e IPC CABA

Este retroceso salarial se verificó en un contexto en el que el ingreso de los trabajadores ya se encuentra muy deteriorado. En tal sentido, según datos del INDEC correspondientes al tercer trimestre, el 50% de los ocupados tenía ingresos (provenientes de su ocupación principal) inferiores a \$ 9.000 mensuales, y sólo el 10% más rico superaba los \$ 20.000 mensuales³.

En definitiva, a lo largo del año 2016 el mercado de trabajo presentó un serio retroceso, tanto en el plano del empleo como de los salarios e ingresos, situación que se enmarcó dentro de una fuerte ofensiva contra los trabajadores desplegada desde el Gobierno Nacional, los empleadores y los medios masivos de comunicación, y que no pudo ser revertida a través del conflicto y la negociación colectiva, pese a que, como veremos a continuación, estas últimas herramientas contribuyeron a limitar significativamente el ajuste, evitando que este fuese aún mayor. De cara al 2017, como señalaremos al final de este trabajo, la defensa del empleo y de los salarios de los trabajadores, incluyendo las luchas por recomponer las pérdidas del 2016, se transformarán en uno de los ejes centrales para analizar el sistema de relaciones laborales en nuestro país.

³ Cabe recordar aquí que según la Junta Interna de ATE – INDEC el costo de una canasta básica de bienes y servicios para una familia de cuatro integrantes ascendía, al 31 de agosto de 2016, a \$ 20.132,30 mensuales.

3. Legitimación discursiva y represión: las herramientas para bajar el costo laboral y disciplinar la fuerza de trabajo

Uno de los desafíos de la nueva administración refirió a la necesidad de bajar el costo laboral y al mismo tiempo establecer medidas de control social que logren su aceptación entre los trabajadores. Tales objetivos asumieron durante 2016 tres manifestaciones principales: baja del salario real; el impulso de despidos, amenazas de despidos y suspensiones como herramientas de disciplinamiento; y la represión de la organización y protesta social.⁴

Estas herramientas se complementaron, a lo largo de todo el año, con la búsqueda de construir un discurso público que legitimara socialmente las medidas de ajuste. La utilización de los medios masivos de comunicación fue clave en este sentido, y en dicha tarea estuvieron comprometidos los más altos funcionarios del Gobierno Nacional. Como veremos a continuación, sus intervenciones estuvieron lejos de ser declaraciones aisladas, y es posible encontrar un patrón y objetivo claramente identificables.

3.1 Los primeros pasos y la construcción del discurso legitimador del ajuste

La necesidad de avanzar en un ajuste sobre los trabajadores se estructuró en torno a dos estrategias mancomunadas. Por un lado se instaló socialmente la idea de “fiesta terminada” y al mismo tiempo se operó coactivamente contra quienes se negaban a abandonar la “pista de baile”.

Así, durante los primeros meses del año se configuró un discurso fuertemente anti-obrero, en el que los trabajadores fueron los principales destinatarios de las palabras públicas del nuevo gobierno. Asimismo, en los casos en los que se hacía referencia a la “herencia” del gobierno anterior, también se incluían, directa o indirectamente, críticas a la acción colectiva o a las organizaciones sindicales. Esta estrategia de culpabilización y la necesidad de un “esfuerzo compartido”, junto a la alegada “pesada herencia”, estuvieron en el centro de la estrategia discursiva del Gobierno Nacional para impulsar medidas de recorte durante al menos el primer semestre del año.

Pero la finalidad del discurso anti-obrero fue más allá de la necesidad de ganar tiempo y justificar una política de ajuste en el gasto público. La instalación o valorización de un sentido común despreocupado, descontracturado y naif, ocultó una ofensiva brutal y estructural contra los trabajadores, la acción y la organización colectiva.

Efectivamente, el discurso del nuevo gobierno, entendido no ya como meras declaraciones aisladas de sus funcionarios sino como una verdadera hoja de ruta en materia laboral, estuvo dirigido a justificar: los despidos (principalmente de la administración pública); la caída del salario real; la reducción de los costos laborales; y una serie de reformas que buscan dotar de mayores márgenes de administración de la fuerza de trabajo por parte de los empleadores (flexibilización laboral) y restringir las posibilidades de acción y organización de los

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

trabajadores.

La primera etapa de esta estrategia estuvo centrada en la búsqueda de legitimar los despidos en el sector público. La nueva gestión, aprovechando la existencia de importantes niveles de precariedad contractual en el empleo público (locaciones de servicio, contratos temporales), avanzó sobre los puestos de trabajo planteando que ello era necesario para incrementar la eficiencia de las dependencias estatales, aún cuando ello implicara desarticular áreas y programas enteros. Los trabajadores estatales, por su parte, tuvieron que salir a defender los puestos de trabajo y a explicarle a “la ciudadanía” que no eran ñoquis y que el despido de trabajadores, muchos de ellos con años de antigüedad en su puesto, no tiene ninguna vinculación con la proclamada eficiencia estatal. Esta defensa de los puestos de trabajo, y también de la presencia estatal en áreas cuya estructura fue dismantelada o seriamente debilitada, debió realizarse a la par de los reclamos salariales en un contexto de aumentos de los niveles de inflación, por lo que no es casual que uno de los sectores que haya experimentado el mayor retroceso salarial haya sido la Administración Pública Nacional.

Sin dudas el punto de partida de esta estrategia, en las primeras semanas de enero, vino de la mano del entonces Ministro de Economía Alfonso Prat Gay, quien al intentar justificar el fin de muchos contratos en el Estado, señaló:

"Los ñoquis son parte de la herencia. Encontramos un Estado lleno de militantes. Queremos que al Estado no le sobre la grasa de los militantes"

"La basura no es nuestra, la dejó el kirchnerismo, pero no tenemos problemas en empezar a limpiarla".⁵

Esta línea discursiva fue avalada en el mes de marzo por el propio presidente Mauricio Macri, quien por entonces sostenía:

"Hasta ahora van 6 mil y pico. En estos diez años, entre las tantas mentiras que hubieron, se ocultó el desempleo generando trabajo estatal innecesario. No es que son ñoquis cien por cien. Pero ellos saben que van a un lugar y se sientan en un escritorio a ver que pasen las horas."⁶

En los primeros meses del año este discurso hizo hincapié en los despidos en el sector público, pero con el transcurso del año la misma lógica comenzó a trasladarse también al sector privado, y desde el Gobierno Nacional se insistió en la necesidad de facilitar (y por ende abaratar) los mecanismos de contratación y despido de los trabajadores. La versión más acabada y brutal de este discurso fue enunciada por el Secretario de Empleo, Miguel Ángel Ponte, quien en enero de 2017 señaló que:

⁵ Diario Ámbito Financiero, 14 de enero de 2016.

⁶ Diario Infobae, 13 de marzo de 2016.

*"contratar y despedir debería ser natural como comer y descomer"*⁷

El discurso oficial no solo apuntó a legitimar los despidos, tanto en el sector público como en el sector privado, sino que también intentó avanzar en la justificación e inevitabilidad de las medidas de ajuste (y por ende de la caída del salario real). Más aún, se apuntó a que cada trabajador asumiera una cuota de responsabilidad como culpable de la crisis económica. Así, y como parte del discurso que hacía hincapié en la existencia de una "pesada herencia", los trabajadores habrían sido víctimas de un engaño y su nivel de consumo de los años anteriores no habría respondido a la realidad. De esta manera, no estaríamos frente a un ajuste sino más bien ante un "sinceramiento", ante la necesidad de "enfrentarnos a la verdad". El ajuste nos favorecería porque nos permitiría dejar de vivir en la mentira. Entre muchos dichos sobre este punto podemos destacar al actual presidente del Banco Nación, Javier González Fraga, quien afirmó que:

*"Le hicieron creer a un empleado medio que podía comprarse celulares y viajar al exterior"*⁸

Por su parte, la Vicepresidenta de la Nación, Gabriela Micheti, destacó que:

*"El populismo le mentía a la gente diciéndole que se podía vivir de esa forma eternamente, porque sobraban los recursos"*⁹

Como destacaremos posteriormente, uno de los obstáculos más importantes que enfrentó el Gobierno Nacional para avanzar aún más sobre los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores fue la existencia de una estructura de negociación colectiva centralizada, a la que se suma una dinámica más o menos generalizada de discutir paritarias salariales una vez al año. Por ello, parte del discurso gubernamental se dedicó también a cuestionar a las propias estructuras gremiales imputándoles irresponsabilidad a la hora de negociar salarios y condiciones de trabajo en general. Así, el por entonces Ministro de Hacienda, Alfonso Prat Gay declaraba que:

*"Cada paritaria discute lo que puede discutir. Me parece que acá no es solamente la dimensión del salario sino también cuidar el empleo. Cada sindicato sabrá dónde le aprieta el zapato y hasta qué punto puede arriesgar empleos a cambio de salarios"*¹⁰

Nuevamente, las palabras del ministro recibían la convalidación posterior del Presidente de la Nación, Mauricio Macri, quien extendió la descalificación de las conquistas laborales también a los reclamos por reducir la carga de trabajo.

⁷ Declaraciones al programa "Toma y Dada", FM Radio con vos, 8 de enero de 2017.

⁸ Diario La Nación, 27 de mayo de 2016.

⁹ Diario Infobae, 30 de mayo de 2016.

¹⁰ Diario El Cronista, 1° de enero de 2016.

*"Cada vez que un gremio logra reducir la jornada horaria, cada argentino lo está asumiendo como un costo, y no está bien"*¹¹

En la misma línea se encuentran las declaraciones de funcionarios gubernamentales tendientes a deslegitimar la presentación de reclamos judiciales por parte de los trabajadores. Al respecto, durante los últimos meses del 2016 se volvió a instalar la existencia de una supuesta "industria del juicio" que fue preparando el terreno discursivo para la reforma de la ley de riesgos del trabajo en perjuicio de los trabajadores¹². En este sentido, el Ministro de Trabajo, Jorge Triaca, afirmó que:

*"la industria del juicio no beneficia a los trabajadores"*¹³

Estas declaraciones fueron compartidas por el Jefe de Gabinete, Marcos Peña, quien señaló que:

*"La industria del juicio laboral funciona con una lógica mafiosa"*¹⁴

Finalmente, el Presidente Mauricio Macri hizo extensivo este cuestionamiento a la totalidad de la justicia del trabajo, afirmando que para atraer inversiones era necesario contar, entre otros factores con:

*"una justicia laboral más equitativa, no tan volcada a encontrarle siempre la razón a una parte"*¹⁵

Como puede apreciarse, se trata de la articulación de un discurso coherente y planificado por parte de los funcionarios del Gobierno Nacional, que buscó legitimar socialmente la implementación de medidas de ajuste sobre los niveles de empleo y salarios, y sentar las bases para impulsar reformas institucionales en la regulación de las relaciones laborales. Este programa de modificaciones estructurales todavía no ha sido explicitado, en su totalidad, por el Gobierno Nacional. Por el contrario, quien sí expuso dichas intenciones en forma articulada fue el diario La Nación, en su editorial del 26 de julio titulada "Un cambio indispensable en las relaciones laborales". Allí se plasmaron una serie de modificaciones institucionales que, en cierta medida, constituyen la hoja de ruta de la política en materia de relaciones laborales del Gobierno Nacional. Entre ellas se encuentran las siguientes:

- Reducción de las cargas patronales;
- Negociación de salarios y condiciones de trabajo en función de la productividad y los límites y posibilidades de cada empresa;

¹¹ Diario Infobae, 9 de julio de 2016.

¹² En este punto cabe señalar que las referencias a dicha, supuesta, "industria del juicio" han sido una constante al momento de promover reformas normativas vinculadas a los riesgos del trabajo en perjuicio de los trabajadores. En efecto, tanto los ex presidentes Carlos Menem y Cristina Kirchner, como el actual, Mauricio Macri, apelaron a esta figura para impulsar reformas legislativas al sistema de reparación por accidentes y enfermedades del trabajo en perjuicio de los trabajadores.

¹³ Diario La Nación, 23 enero de 2017.

¹⁴ Diario Clarín, 24 enero de 2017.

¹⁵ Diario La Nación, reportaje del 24 de julio de 2016.

- Preferencia a los acuerdos laborales de ámbito inferior (empresa o sector geográfico) por sobre las negociaciones por rama de actividad y a nivel nacional;
- Eliminación del requisito de homologación de los acuerdos colectivos por parte del Ministerio de Trabajo;
- Incentivar y facilitar la demanda de trabajo por medio de la flexibilización de los mecanismos de contratación (período de prueba, contratos a plazo fijo, otras modalidades contractuales);
- Extensión de la multifuncionalidad, la polivalencia funcional y la jornada variable o flexible;
- Reducción o diferimiento de las cargas sociales ante la creación de nuevos puestos de trabajo y cuando se contraten personas con discapacidades y dificultades para reinserirse laboralmente;
- Eliminación de la indemnización por despido y sustitución por un sistema contributivo con aportes del trabajador y contribuciones del empleador;
- Creación de entes autónomos a los fines de la administración de los fondos de desempleo.

Como puede apreciarse, muchas de las declaraciones de los funcionarios gubernamentales se vinculan con los objetivos de largo plazo desarrollados en este pliego de posiciones. Algunos de ellos ya han comenzado a permear en iniciativas oficiales, como el proyecto de ley de empleo joven o los cambios a la ley de riesgos del trabajo. Otros seguramente estarán en la agenda de los despachos oficiales, esperando su momento propicio para tomar forma como iniciativa estatal.

3.2 Del discurso a la acción: “la letra con sangre entra”

El discurso sobre la existencia de “ñoquis” en el sector público tuvo su correlato en despidos; el discurso sobre la desproporción del consumo, en un ajuste del salario real. Todo ello a pesar que la resistencia de los trabajadores logró forzar algunas reincorporaciones y perforar el techo que se intentó imponer a la negociación colectiva.

Tal como señalamos en el apartado anterior, gran parte de los despidos y del desmantelamiento de programas enteros se realizó durante el primer semestre. La efectivización de los despidos o su mera amenaza tuvo como efecto colocar a los trabajadores en una posición defensiva. Por un lado tuvieron que salir a explicar públicamente que “no sobran”, demostrando que en muchos casos se trataba de trabajadores que desarrollaban tareas desde hacía muchísimo tiempo en condiciones de precariedad contractual y que eran fundamentales para sostener el funcionamiento de numerosas áreas estatales. La contracara del discurso gubernamental se sintetizó en el slogan extendido: “mi trabajo son tus derechos”. Durante los meses restantes los trabajadores se debatieron entre el miedo y la resistencia.

Sin embargo, afirmar que el ajuste (salarial y de puestos de trabajo) impulsado por el Gobierno Nacional fue solo producto de una lucha discursiva resulta, al menos, limitado. Aquel discurso fue acompañado, y en muchos casos precedido, por un fuerte componente represivo de las luchas gremiales que venían llevándose a cabo. La represión de la protesta, desde esta perspectiva, no fue producto de la resistencia a las medidas adoptadas por el nuevo gobierno,

sino que resultó un componente inicial y constitutivo de la estrategia oficial. La magnitud de la represión desplegada contra los trabajadores del Frigorífico Cresta Roja en diciembre de 2015 y contra los empleados de la Municipalidad de La Plata en enero de 2016, así como también la detención de Milagro Sala en Jujuy producto de una mera contravención, fueron la señal de inicio del plan de ajuste, y un aviso inequívoco para el conjunto de los trabajadores. La política represiva del nuevo Gobierno Nacional se institucionalizó en febrero, a través de la adopción del “Protocolo de actuación en las manifestaciones públicas”, cuyo contenido fue rechazado por decenas de organizaciones gremiales, sociales y de derechos humanos¹⁶. Sin perjuicio de la limitada aplicación que tuvo esta medida, lo cierto es que su impulso por parte del Estado Nacional implicó una toma de posición acerca de los lineamientos políticos a aplicar en el marco de protestas sociales.

En este sentido, durante el transcurso de 2016 se amalgamaron elementos represivos, coercitivos y disciplinantes tendientes a morigerar la protesta social y específicamente la laboral. El análisis de estos elementos nos permitió a lo largo del año dar cuenta de un patrón de respuesta que incluye la detención de dirigentes y activistas; la represión violenta de las manifestaciones; la obstaculización de la huelga; y los despidos discriminatorios de activistas, delegados y dirigentes gremiales.¹⁷

A lo largo del 2016 registramos al menos 78 detenciones en el marco de la protesta gremial. La mayoría de ellas (62 trabajadores) se originó en cuatro conflictos que tuvieron lugar en las provincias de Salta, Buenos Aires y Corrientes. A su vez, en otros 16 casos se trató de detenciones individuales de dirigentes, delegados o activistas sindicales como consecuencia de su participación en reclamos colectivos.

Por otra parte, durante 2016 se registraron 39 casos de represión violenta de la acción sindical. En la mayoría de los casos se trata de acciones llevadas adelante por las policías provinciales o la gendarmería en las que se utilizaron gases o balas de goma como principales métodos dispersivos. Entre los casos que tuvieron mayor intensidad se encuentran la represión a los empleados de la Municipalidad de La Plata a comienzos del año; a la movilización que llevaba adelante la Mesa de Unidad Sindical en Santa Cruz en el mes de junio; a los trabajadores del Ingenio San Martín del Tabacal en Salta en agosto, que dejó como saldo 5 heridos de bala de plomo; y contra los trabajadores de la empresa de transporte de pasajeros “Nuevo Expreso” en la ciudad de La Plata en el mes de octubre, en el marco de un reclamo por condiciones de trabajo y el cese de amenazas.

El Estado en sus distintos niveles también implementó este año distintas medidas institucionales tendientes a limitar la capacidad de acción colectiva de los trabajadores. En

¹⁶ Al respecto, ver informe elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la CTA-A http://obderechosocial.org.ar/docs/protocolo_protesta_social.pdf

¹⁷ El informe completo de Prácticas Antisindicales 2016 está en proceso de elaboración y prontamente podrá consultarse en www.obderechosocial.gov.ar. Todos los datos que citaremos a continuación constituyen aproximaciones de mínima, por cuanto provienen de información publicada en medios de comunicación o en denuncias en las que la CTA-A tuvo intervención. En tal sentido, deben ser leídos con esta prevención, y en ningún caso debe descartarse que estén dando cuenta de un fenómeno de magnitudes superiores.

particular, los gobiernos de las provincias de Tierra del Fuego, Santa Cruz, Córdoba y Buenos Aires impulsaron normas locales tendientes a restringir el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del sector público. A su vez, en otros casos este mecanismo se complementó con la búsqueda de información sobre los participantes en acciones de lucha, solicitada por los gobiernos provinciales en Buenos Aires, Jujuy, Santiago del Estero y Mendoza. Estas restricciones al ejercicio de la huelga también incluyeron, en una menor cantidad de casos, la imposición de multas contra organizaciones sindicales por el ejercicio de acciones en el marco de conflictos laborales (tal el caso de las organizaciones sindicales que agrupan a los trabajadores azucareros de los ingenios Ledesma en Jujuy y San Martín del Tabacal en Salta). La señal institucional contraria a la amplitud en el ejercicio del derecho de huelga provino de la Corte Suprema de Justicia de la Nación a través del fallo “Orellano” dictado en el mes de junio. Allí la Corte restringió la posibilidad de impulsar una huelga a que ella haya sido convocada por una organización sindical formalmente reconocida por el Estado, limitando de esta manera todas aquellas medidas que no cuentan con dicho aval institucional.

Finalmente, durante el año registramos más de 155 despidos discriminatorios contra activistas y delegados gremiales. Las sanciones económicas contra delegados; la persecución, amenazas y hostigamientos también estuvieron presentes a lo largo de 2016. Es importante destacar, no obstante que este tipo de prácticas, que atentan contra la organización de los trabajadores destruyendo u obstaculizando el accionar de delegados y activistas, es generalmente invisible a los medios de prensa. Así, en un año de cerco mediático, haber detectado esta cantidad de prácticas antisindicales resulta un hallazgo y habla de un universo mucho más grande que, en su mayoría, aún desconocemos.

4. Las acciones de resistencia del movimiento obrero: conflicto y negociación colectiva

La conflictividad durante el año se focalizó en la resistencia contra los despidos y la búsqueda por limitar la caída del salario real. Estos dos ejes estructuraron los planes de lucha desarrollados por los trabajadores y las organizaciones sindicales, que en comparación con períodos anteriores fueron incrementando su intensidad y centralización. En otras palabras, si bien el contenido de los reclamos no se modificó sustancialmente respecto al patrón de conflictividad que venía registrándose en los últimos años, en el 2016 las medidas de fuerza, fundamentalmente en el sector público, se prolongaron por más tiempo y, en muchos casos, contaron con la participación de numerosas organizaciones sindicales pertenecientes a distintos sectores.

Por su parte, la dinámica de la negociación colectiva estuvo fuertemente ligada al intento gubernamental de imponer un techo salarial del 25% a las paritarias de comienzos de año, objetivo que fue rápidamente superado por las demandas sindicales, hecho que, reiteramos, no impidió que se registrara el mayor retroceso salarial, en términos porcentuales, desde el año 2002.

Veamos a continuación algunas de las principales características que presentaron estas dos variables a lo largo del año 2016, y que sin dudas operarán como punto de partida para las discusiones del 2017 en materia salarial, de empleo y, en términos más generales, de defensa

de las condiciones de trabajo.

4.1 Centralización, intensidad y extensión de los conflictos en rechazo al ajuste

La cantidad de conflictos laborales a lo largo del 2016 se mantuvo relativamente estable respecto del 2015, luego del pico que se había registrado en el año 2014 (el año de mayor conflictividad laboral de la última década). A su vez, la distribución entre conflictos del sector público y privado también se mantuvo sin mayores variaciones (56% en el sector público y 34% en el privado), aunque con un crecimiento interanual de los conflictos con participación de trabajadores de ambos sectores (5%) y de trabajadores del sector informal (5%). En estos últimos dos casos, si bien se trata de una porción menor de los conflictos, no deja de ser importante mencionar que en términos relativos han duplicado su participación sobre el total de los conflictos relevados.

En el sector público, más de la mitad de los conflictos estuvo motivado por reclamos por crisis (despidos, falta de renovación de contratos, deudas salariales), situación que implicó un cambio cualitativo respecto de años anteriores, en los que los reclamos salariales explicaban la gran mayoría de los conflictos. Estos reclamos se concentraron principalmente en las disputas de los trabajadores municipales y del Estado Nacional que fueron los focos principales de despidos y estuvieron en alza durante todo el año. Por el contrario, en el 2016 se registró una caída de la cantidad de conflictos contra las administraciones públicas provinciales que se explica por un doble proceso: por un lado, la disminución de la cantidad de conflictos en el sector docente; por el otro, la creciente articulación de organizaciones sindicales del sector público para llevar adelante sus reclamos, que a su vez se prolongaron durante mucho más tiempo.

Este último fenómeno permite explicar la compatibilidad entre una caída en la cantidad total de conflictos con un incremento en su intensidad y centralización. En términos metodológicos, la realización de medidas de fuerza descentralizadas, ya sea por sectores de actividad o por lugares de trabajo, aumenta la cantidad total de conflictos, aunque en cada una de ellas participen menos trabajadores o se prolonguen por menos tiempo. Por el contrario, una demanda que es llevada en forma conjunta por varias organizaciones sindicales se plasma como un único conflicto, aún cuando ello implique un salto en su intensidad y centralización. Como veremos a continuación, este proceso fue uno de los datos característicos de la conflictividad laboral en el año 2016, principalmente a nivel del sector público provincial.

Sin embargo, cabe reiterar que a lo largo del 2016 una gran parte de los conflictos laborales no fueron iniciados por los trabajadores, sino que en muchos casos las medidas de acción colectiva fueron una respuesta a la ofensiva de los empleadores. El Gobierno Nacional cumplió un rol fundamental en este proceso con el anuncio, en las primeras semanas de su gestión, de la no renovación de miles de contratos en el sector público, lo que implicaba en la práctica el despido de muchísimos trabajadores, debiendo agregarse que a esta iniciativa se sumaron la gran mayoría de los gobiernos provinciales y municipales.

La respuesta a esta medida fue una sucesión de conflictos en las dependencias estatales, que finalmente confluyeron en un conflicto de alcance nacional el 24 de febrero, impulsado por la

Asociación de Trabajadores del Estado, en el que se exigió la reincorporación de los despedidos, aumentos salariales, 82% móvil y la derogación del “protocolo antipiquetes”. Con paros, cortes, movilizaciones y acciones en la vía pública los estatales manifestaron su descontento en todo el país con el apoyo de distintas organizaciones sindicales, sociales y político partidarias.

La continuidad de los despidos masivos y la profundización de la caída del salario real (tan solo entre diciembre de 2015 y marzo de 2016 la inflación se ubicó en el 16%) operó como detonante a finales de marzo de la primera medida de fuerza impulsada a nivel nacional por una central sindical (la CTA-A), que incluyó paros y movilizaciones en rechazo a las políticas de ajuste y en reclamo de aumentos salariales. A su vez, en las provincias se potenció la realización de reclamos que incluyeron a numerosas organizaciones sindicales, consolidando un proceso que ya se encontraba en marcha.

Uno de los primeros casos de este tipo de articulación fue el paro impulsado por la intersindical de Tierra del Fuego en el mes de enero, en el que numerosas organizaciones gremiales confluyeron en reclamar en contra de los cientos de despidos y dos leyes que cambiaron el régimen de jubilación y recortaron los salarios de los estatales. Allí la respuesta del Gobierno Provincial mantuvo una intensidad muy importante a lo largo de todo el año, incluyendo la apertura de causas penales, la detención de dirigentes sindicales, la quema de un acampe y el desafuero de los dirigentes sindicales que impulsaron el conflicto.

Este conflicto también constituye un ejemplo de los altos niveles de reclamos existentes desde hace años en las provincias patagónicas. En Santa Cruz, por caso, durante todo el año la Mesa de Unidad Sindical llevó adelante acciones con la participación de trabajadores dependientes de la administración pública provincial, docentes, trabajadores de la salud, universitarios, viales y municipales, en reclamo por mejoras salariales, el cese de la intervención de la Caja de Servicios Sociales, la defensa del sistema jubilatorio y mejoras de los servicios públicos, entre otros. A su vez, en la provincia de Chubut en el mes de mayo se produjo un masivo paro con movilización de trabajadores del sector público y privado, conocida como el “Comodorazo”, en contra de los despidos producidos en el sur de la provincia.

Finalmente, en la provincia de Buenos Aires los trabajadores del sector público también articularon medidas de fuerza e impulsaron acciones conjuntas a lo largo de todo el año. Ellas incluyeron a trabajadores de la administración pública, judiciales y profesionales de la salud, entre otros, que reclamaron mejoras salariales, la regularización de los contratados y la reinstalación de despedidos. La prolongación de los conflictos también fue una constante en este caso, y los paros por reclamos vinculados a la paritaria salarial se prolongaron incluso hasta el mes de diciembre.

En el sector público, a nivel nacional, también se destacó el conflicto en las Universidades Nacionales que incluyó paros, actividades en la vía pública y una marcha masiva impulsada en mayo por todas las federaciones que agrupan a trabajadores del sector, en reclamo de mayor salario, más presupuesto y la creación del boleto estudiantil.

Por su parte, en el sector privado la conflictividad laboral fue en alza a lo largo del año, y en particular se explicó por motivos vinculados a situaciones de crisis. A nivel de actividad, el 22% de estos conflictos respondió a estos motivos (los valores más altos desde el año 2009), mientras que a nivel de empresa treparon al 70% del total (el valor más alto de toda la serie iniciada en 2007). En el marco de esta situación generalizada de despidos, suspensiones y deudas salariales, y luego de una masiva movilización convocada por todas las centrales sindicales el 29 de abril, el Congreso Nacional sancionó en una ley de prohibición de los despidos, que sin embargo fue vetada por el Gobierno Nacional. La respuesta oficial a dicha iniciativa fue el impulso de un Pacto Antidespidos que sólo fue suscripto por las cámaras patronales y que no tuvo ningún efecto en la práctica. Como consecuencia de ello, a lo largo del 2016 se registraron numerosos conflictos en actividades tan disímiles en empresas mineras, petroleras, de la construcción, del transporte, la industria manufacturera y los medios de comunicación.

Durante la segunda mitad del año, la situación económica estuvo lejos de presentar signos de mejora, y los conflictos por crisis se mantuvieron constantes. Asimismo, los reclamos vinculados a los trabajadores informales, y en términos más generales a los sectores de menores ingresos, volvieron a ser un emergente que se plasmó en distintas movilizaciones y reclamos. En agosto distintos movimientos sociales (la CTEP, Barrios de Pie, la Corriente Clasista y Combativa, entre otros) confluyeron con las centrales sindicales en una movilización desde la Iglesia San Cayetano hacia el Ministerio de Trabajo bajo el lema “Paz, Pan, Tierra, Techo y Trabajo”. Esta articulación se mantuvo durante todo el segundo semestre y sumó al pliego de demandas un salario universal y la sanción de la emergencia social.

En paralelo, otra medida de carácter masivo fue la Marcha Federal que recorrió todo el país en septiembre en reclamo de la declaración de la emergencia social y la prohibición de los despidos. Esta medida fue convocada por la dos CTA y recibió el apoyo de gremios de la CGT como bancarios y camioneros y organizaciones de desocupados y sociales.

Durante los últimos meses del año la conflictividad laboral se mantuvo sin grandes cambios, aunque comenzaron a incluirse reclamos por la eliminación del impuesto a las ganancias sobre el salario de los trabajadores y la reapertura de las paritarias. En dicho marco, en noviembre las dos CTA junto a organizaciones de trabajadores desocupados realizaron una nueva medida de fuerza, que también incluyó en sus demandas la exigencia de un aumento de emergencia para los jubilados y el compromiso del cese de los despidos tanto en el sector público como en el privado.

Por su parte, en el mes de diciembre los trabajadores de la Confederación de Trabajadores del Transporte realizaron una asamblea que paralizó las terminales de micro, como en aeropuertos, puertos y ferrocarriles, operando en los hechos como un paro de actividades. Esta medida se asoció al reclamo de eliminación al Impuesto a las Ganancias, y constituyó un antecedente directo de la reforma legislativa aprobada por el Congreso Nacional pocos días después.

Como podemos apreciar, la reacción sindical frente a las políticas de ajuste se mantuvo a lo

largo de todo el año, aun sin haber podido intensificar dicha resistencia durante el segundo semestre, en tanto no fue posible replicar acciones unitarias de la magnitud de la movilización del mes de abril. Sin embargo, no menos cierto es que en gran medida el ajuste económico no llegó a tener la magnitud deseada por los funcionarios del Gobierno Nacional, y que ello se debió a la fuerte resistencia operada contra los despidos y contra los límites en las negociaciones salariales. La continuidad de los despidos en las primeras semanas de 2017, principalmente en la industria manufacturera, y la nueva insistencia en imponer un techo salarial (en esta ocasión en torno al 18% anual), sientan las bases de un año en el que la acción colectiva de los trabajadores continuará estando en el centro de la atención del sistema de relaciones laborales.

Por otra parte, la creciente centralización de los conflictos contrasta con el intento del Gobierno Nacional, por ahora tan solo en el plano discursivo, de ir hacia un sistema de relaciones laborales con mayores niveles de descentralización, fundamentalmente en el ámbito de la negociación colectiva. Como veremos a continuación, este también constituye uno de los terrenos actualmente en disputa.

4.2 Paritarias y superación del techo salarial

La negociación colectiva a lo largo del año 2016 experimentó un descenso con respecto al año 2015 (-13%) y al año 2014 (-17%). En términos porcentuales el mayor retroceso se registró a nivel de los convenios colectivos, que en el año 2016 llegaron a su mínimo de homologaciones desde el año 2001 (apenas 10 convenios a nivel de actividad y 44 convenios a nivel de empresa).

Gráfico n° 4: Convenios y acuerdos colectivos homologados (2006-2016)



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA-A con datos del Ministerio de Trabajo

Si bien la negociación colectiva continua siendo mayoritariamente salarial, en el año 2016 también se registró una importante cantidad de negociación de cláusulas de crisis, que explican casi el 10% del total de los acuerdos colectivos a nivel de empresa (un total de 94 unidades), y que incluyeron la habilitación convencional de despidos, suspensiones, reducción de jornada,

sistemas de retiro y/o asignaciones o subsidios por suspensión. El 66% de estos acuerdos fueron celebrados en el año 2016 y la industria manufacturera es la actividad que concentró la mayoría de ellos (alimentación, carne, caucho, maderera, mecánica, metalúrgica y plástica), seguida por la actividad petrolera y minera, y en último lugar por la industria de la construcción.

En relación a la negociación colectiva salarial, varias situaciones caracterizaron el periodo. En primer lugar, a comienzos de año desde el Gobierno se intentó instalar la idea de un posible “techo salarial” del 25% para las paritarias anuales. Ante este hecho, las organizaciones sindicales de las actividades cuyos acuerdos vencían entre diciembre y enero optaron por negociar aumentos con una duración menor a un año. Tal fue el caso de los bancarios, que acordaron una suma mensual a cuenta de futuros aumentos de \$ 3.000 durante enero, febrero y marzo; y de los trabajadores de entidades civiles y deportivas que acordaron un aumento del 15% entre enero y junio.

En segundo lugar, la paritaria nacional docente estableció un incremento del 40% en el salario mínimo docente (que sumado a un aumento previo en diciembre de 2015 llegaba a totalizar un 52%), pasando de \$ 5.600 en diciembre a \$ 6.060 a partir de enero y a \$ 8.500 una vez culminado el acuerdo salarial. Asimismo, también se acordó una cláusula de actualización automática por la cual este salario siempre deberá superar como mínimo en un 20% al salario mínimo, vital y móvil, y en la actualidad asciende a \$ 9.672 por mes. Si bien el incremento final fue muy superior al 40%, y pese a que el salario efectivo de los docentes experimentó un incremento inferior (en tanto su actualización dependía de los acuerdos provinciales), este fue el porcentaje que se instaló públicamente, contribuyendo a hacer inviable la aplicación de un tope de apenas el 25% anual.

En tercer lugar, a comienzos del segundo trimestre vencieron los acuerdos salariales de varias actividades. Algunas de ellas optaron por desdoblar la negociación en dos acuerdos semestrales, siguiendo la forma de la Asociación Bancaria y UTEDyC, como la actividad de comercio, construcción, plástico, papelera, estaciones de servicio, gráfica, ferroviaria, encargados de edificios, entre las más destacadas. Otras, se lanzaron a negociar aumentos anuales: metalúrgica, transporte de pasajeros, transporte de cargas, alimentación, aceitera, química, sanidad, entre otras.

Estas tres situaciones marcaron un fuerte quiebre para la negociación salarial del año 2016 dado que la mayoría de los acuerdos por actividad lograron atravesar el “techo salarial” que había intentado imponer el Gobierno a comienzos de año. Esta ruptura fue posible gracias a dos procesos: el primero de ellos se relaciona con la estrategia de algunas asociaciones sindicales de desdoblar la negociación anual en dos acuerdos semestrales. Si bien el aumento de las primeras negociaciones se situó entre el 15% y el 20%, la segunda parte de los mismos logró que el aumento anual se acerque al 40% en la mayoría de los casos (trabajadores de entidades civiles y deportivas, comercio, construcción, plástico).

El segundo proceso se relaciona con aumentos anuales que superaron ampliamente el techo del 25%; este tipo de negociaciones fue encabezada por los docentes en la paritaria nacional y

después fue retomada por actividades estratégicas y de gran capacidad de conflicto como el caso de algunos sectores del transporte (transporte de pasajeros y transporte de cargas) y de la industria manufacturera (aceiteros y alimentación), que obtuvieron aumentos entre el 35% y el 40% anual (ver tabla n° 2).

Tabla n° 2: Aumentos salariales según actividad (2016)

Actividad	Aumento	Vigencia del acuerdo
Bancaria	33% en una cuota y un adicional por participación en las ganancias	enero - diciembre 2016
Entidades civiles y deportivas	40,5%: 15% en dos cuotas: 10% en enero y 5% en marzo / 22% acumulativo en dos cuotas: 12% en julio y 10% en septiembre	
Aceitera	38% en una cuota	abril 2016 - marzo 2017
Metalúrgica	33% en tres cuotas: 20% en abril, 7% en julio y 6% en octubre y \$4000 NR en dos cuotas (noviembre y febrero) ¹⁸	
Comercio	39%: 20% y \$2000 NR en dos cuotas: \$1000 en abril y \$1000 en junio / 19% en dos cuotas: 12% en octubre y 7% en enero	
Construcción	39%: 22% en una cuota / 17% en dos cuotas: 12% en octubre y 5% en enero	
Administración pública	31 en tres cuotas: 7% en junio, 10% en julio y 14% en agosto	
Transporte automotor	29% y dos sumas NR: \$2000 en abril y mayo; y \$1500 desde agosto a noviembre	
Alimentación	36,5% en dos cuotas: 22% en mayo y 14,5% en noviembre	mayo 2016 - abril 2017
Química	37,5% en dos cuotas: 17,5% en mayo y 10% en septiembre y \$8100 NR entre diciembre y febrero 2017	
Textil	30% en dos cuotas: 20% en junio y 10% en diciembre y \$4000 NR en cuatro cuotas: febrero, marzo, abril y mayo de 2017	junio 2016 - mayo 2017
Transporte de cargas	37% en cuatro cuotas: 15% en julio, 9% en septiembre, 8% en noviembre y 5% en marzo 2017	julio 2016 - junio 2017
Sanidad	35% en tres cuotas: 20% en julio, 11% en noviembre y un 4% en diciembre y \$2000 NR en junio	

La ruptura del techo salarial no impidió que el salario real experimentara un fuerte retroceso a lo largo del año, situación que originó muchos pedidos de reapertura de paritarias y,

¹⁸ La negociación salarial de la actividad metalúrgica resulta interesante dado que incluyeron en el acuerdo una cláusula novedosa que deja pactado un aumento que regirá en las próximas paritarias; es decir, la negociación salarial correspondiente al año 2017 se inicia con una base de cálculo especial, que es la escala salarial acordada para el año 2016 (33% de aumento) más un 2%, constituyendo un aumento total del 35% (ACU A 318/2016).

finalmente, impulsó a la CGT a exigir un bono de fin de año. Este reclamo finalmente se plasmó en un acuerdo de cumplimiento voluntario celebrado en el marco de una Mesa Diálogo, donde se estableció un “piso” de \$ 2.000 para que sindicatos y cámaras empresarias de cada actividad luego negociaran sus propios bonos. Sin embargo, no todas las actividades finalmente efectivizaron esta negociación, y en aquellas que sí lo hicieron se registró una fuerte dispersión, desde dicho piso hasta el bono de \$ 21.500 obtenido por los trabajadores de la industria aceitera.

En las primeras semanas del 2017 la negociación colectiva salarial se ha vuelto a instalar en el centro del debate y el Gobierno Nacional está intentando, con mayor fuerza que un año atrás, imponer un techo salarial en torno al 18% anual (en línea con las metas de inflación fijadas por el Banco Central). Para ello está interviniendo tanto en las discusiones salariales del sector público como del sector privado. En el ámbito público, el Ministerio de Educación de la Nación ya anunció su intención de no convocar a la paritaria nacional docente y delegar la negociación en cada provincia (incumpliendo así con lo dispuesto en el artículo 10 de la ley 26.075). En este sentido, si bien la “cláusula gatillo” acordada en la paritaria del año 2016 estableció que el salario mínimo debe ser un 20% superior al salario mínimo, vital y móvil, la misma no excluye ni suple la paritaria nacional. En paralelo, el gobierno de la Provincia de Buenos Aires ya suscribió un acuerdo salarial del 18% anual en cuatro cuotas trimestrales, con una cláusula de actualización automática en caso de que la inflación sea superior al 4,5% en cada uno de los períodos.

Asimismo, en el sector privado el Gobierno Nacional ha intervenido directamente en la negociación salarial de los bancarios, quienes habían acordado para los primeros meses del año sumas fijas e incrementos porcentuales a cuenta de la paritaria anual (aumentos que están por encima de la pauta oficial). El Ministerio de Trabajo se negó a homologar dicho acuerdo, sin dar razón alguna, y ante una medida judicial que obligaba a los bancos a abonar los incrementos se presentó ante la justicia para impedir que dicho acuerdo sea efectivizado.

Finalmente, a lo largo del 2016 el Gobierno intentó instalar la necesidad de modificar el modelo de relaciones laborales vigente e impulsar una mayor descentralización de la negociación colectiva. En otras palabras, de favorecer la negociación en niveles menores, en cada empresa por ejemplo, para dejar de lado la negociación en niveles más agregados, como las negociaciones a nivel de actividad. Lo llamativo es que esto no es algo novedoso para la negociación colectiva de estos últimos años, dado que desde los años '90 las negociaciones a nivel de empresa han sido ininterrumpidamente mayoritarias. Para ser más claros, aproximadamente el 75% del total de homologaciones entre los años 2003 y 2016 fueron negociaciones a nivel de empresa, con lo cual cabe preguntarse: ¿qué es lo que se quiere “descentralizar”?

Al respecto, una hipótesis plausible está dada por la amplia presencia de acuerdos salariales por rama de actividad, mientras que otros contenidos, principalmente no salariales, tendrían una mayor participación relativa de las negociaciones por empresa. De ser esta la explicación, bajo el discurso de descentralización y productividad el verdadero objetivo sería dismantlar la estructura de negociación salarial que se fue consolidando a lo largo de la última década, a

través de la actualización periódica de los básicos y adicionales de convenio por rama de actividad. Ello podría realizarse aún sin modificar los sujetos de la negociación, por cuanto podrían continuar siendo las federaciones y uniones nacionales quienes firmasen los acuerdos.

Hacia esta dirección se dirigen las continuas declaraciones de funcionarios oficiales y de representantes patronales que hacen hincapié en la necesidad de vincular los incrementos salariales a los niveles de productividad. Esta iniciativa implicaría dejar en una posición de mayor debilidad a los trabajadores de pequeñas empresas o de aquellos sectores que tienen menores niveles de organización sindical, en tanto su capacidad de negociación mermaría significativamente. Al mismo tiempo, tendría como consecuencia una mayor dispersión salarial según la capacidad de cada grupo de trabajadores para obtener mayores incrementos salariales. Como contracara de ello, fortalecería aún más el lugar estratégico que ocupan las comisiones internas y cuerpos de delegados, por cuanto ellos deberían estar directamente involucrados en las discusiones salariales, situación muy importante de considerar a la luz de las tensiones intra sindicales que son un elemento constitutivo del modelo sindical argentino.

5. El ajuste que no terminó y los desafíos frente a un nuevo avance sobre los derechos de los trabajadores

A lo largo del año 2016 la situación de los trabajadores presentó un constante deterioro que se vio reflejado principalmente en una caída del salario real y en la pérdida de puestos de trabajo en niveles que, en conjunto, no se veían al menos desde la crisis de fines de 2008 y principios de 2009.

Cabe destacar, sin embargo, que la magnitud de dicho retroceso podría haber sido aún mayor. Como hemos señalado, el objetivo inicial del Gobierno Nacional era limitar los incrementos salariales a un máximo del 25% anual, techo que fue perforado sistemáticamente por las negociaciones paritarias. Asimismo, el shock de despidos impulsado inicialmente por el Gobierno Nacional tuvo efectos disciplinadores sobre el conjunto de los trabajadores, volviendo a instalar el miedo al desempleo como un factor determinante de la dinámica de las relaciones laborales. Sin embargo, aquí también es necesario señalar que dichos despidos fueron resistidos por los trabajadores y las organizaciones sindicales y, al menos en el primer semestre del año, culminaron en varios casos con acuerdos que incluyeron la reinstalación en sus puestos de los trabajadores desplazados. En los últimos meses este proceso ha incluido un crecimiento incipiente de la ocupación de establecimientos como medida de resistencia ante despidos colectivos.

En otras palabras, fue la resistencia de los trabajadores y las organizaciones sindicales, a través de los conflictos y la negociación colectiva, la que permitió morigerar en parte los efectos del plan de ajuste impulsado por el Gobierno Nacional.

Actualmente el Gobierno, y el conjunto de los empleadores, apuntan a consolidar los efectos de dicho ajuste, e incluso a preparar el terreno para su profundización en el año 2018. En otras palabras, no parece ser el año 2017, dadas las necesidades políticas de los gobiernos nacional y provinciales, un momento propicio para seguir impulsando un deterioro del salario real y del

empleo. Sin embargo, sí es claro que intentarán cristalizar la caída del 2016, poniendo obstáculos para las demandas reivindicativas que pudiesen plantearse en las discusiones salariales que ya han comenzado a implementarse. En este sentido, la negativa del Ministerio de Trabajo a homologar un acuerdo parcial en la actividad bancaria y el rechazo del Ministerio de Educación a convocar a la Paritaria Nacional Docente están lejos de constituir hechos aislados, y forman parte de una estrategia más general que apunta a contener los reclamos de los trabajadores que buscan recuperar, al menos parcialmente, el terreno perdido en 2016.

En este terreno se desarrollarán una parte muy importante de los conflictos laborales a lo largo del 2017. Sin embargo, debemos destacar que, al mismo tiempo, ya se está impulsando una agenda de reformas que van mucho más allá del ajuste en los salarios y los niveles de empleo. Esta segunda fase del ajuste apunta a generar modificaciones institucionales que incluyen cambios legislativos, el desmantelamiento de los esquemas de protección social y la introducción de nuevos contenidos de flexibilidad laboral en la negociación colectiva (tanto en sus cláusulas como en el ámbito de la negociación).

Para el sistema de negociación colectiva ello podría tener serias consecuencias. En efecto, la insistencia empresarial, y del Gobierno Nacional, acerca de la necesidad de incrementar los niveles de productividad y de reducir los costos laborales apunta no solo a modificar los contenidos de los convenios por rama de actividad, sino también a generar una mayor descentralización de la negociación colectiva. Esta sigue siendo una aspiración del conjunto de los empleadores, y no podrían descartarse nuevos mecanismos que, manteniendo formalmente la primacía de la negociación por rama de actividad, vayan trasladando crecientes materias de negociación hacia los ámbitos inferiores. Así, bajo el ropaje supuestamente virtuoso de una articulación entre niveles centralizados (por rama) y descentralizados (por empresa), los convenios colectivos de actividad podrían irse vaciando paulatinamente de contenido, sin necesidad de modificar sustancialmente la estructura de negociación colectiva vigente en el país.

Este objetivo patronal presenta para las organizaciones sindicales un doble desafío. Por un lado, la necesidad de resistir este intento de debilitar los ámbitos centralizados de organización y acción; por el otro, la visualización de la organización en el lugar de trabajo, y en particular de las comisiones internas, como espacios estratégicos que deben ser fortalecidos.

Por otra parte, cabe señalar que si bien esta fragmentación podría tener como consecuencias un incremento de la dispersión salarial, una reducción de costos por vía de una intensificación de la tercerización y una mayor atomización de la acción sindical, no menos cierto es que al mismo tiempo los empleadores se enfrentarían a una multiplicidad de conflictos liderados por los espacios de base (delegados, comisiones internas), mucho menos previsibles y que podrían distribuirse a lo largo del año sin mayor control por parte de las direcciones nacionales de los sindicatos. En cualquier caso, incrementar la presencia sindical en los lugares de trabajo vuelve a ser uno de los ejes centrales de cualquier estrategia, defensiva u ofensiva, de las organizaciones gremiales.

Por cierto que este objetivo patronal está lejos de poder alcanzarse en uno o dos años. De lo

que se trata, finalmente, es de la existencia en curso de un programa en materia de relaciones laborales impulsado por los sectores empleadores más influyentes (ya sea por su capacidad económica o por su control de los resortes políticos del Estado), cuya expresión más acabada pudo leerse en la Editorial del diario La Nación del 26 de julio¹⁹.

Este programa está vinculado con un modelo económico que a lo largo del primer año de gestión de gobierno ya ha declarado a sus ganadores. En este modelo primarán los grandes productores del sector primario, provenientes tanto del sector agropecuario como del complejo minero y energético, el sector financiero y las grandes empresas ligadas a la obra pública.

Se trata de un programa que tiene líneas de continuidad con muchas de las reformas aplicadas en los años noventa, y que en cierta medida tuvieron un *impass* histórico a partir de la rebelión de 2001. Agotados (en los oídos patronales) aquellos ecos de diciembre, el ciclo de ajuste ha vuelto a relanzarse, potenciado, sobre el conjunto de los trabajadores. El grado de resistencia que pueda oponerse a este intento dirá mucho sobre el nivel de acumulación política y de conciencia de los trabajadores y sus organizaciones luego de más de diez años en los que, una vez más, la ilusión de un acuerdo policlasista que posibilitara una mejora continua en las condiciones de vida del conjunto de la población se hiciera presente en nuestro país.

¹⁹ Su lectura completa resulta una tarea casi obligatoria para recordar el conjunto de aspiraciones de los empleadores en materia de relaciones laborales, demandas que van incluso más allá de las reformas que podría implementar un Gobierno durante un ciclo presidencial de cuatro años.

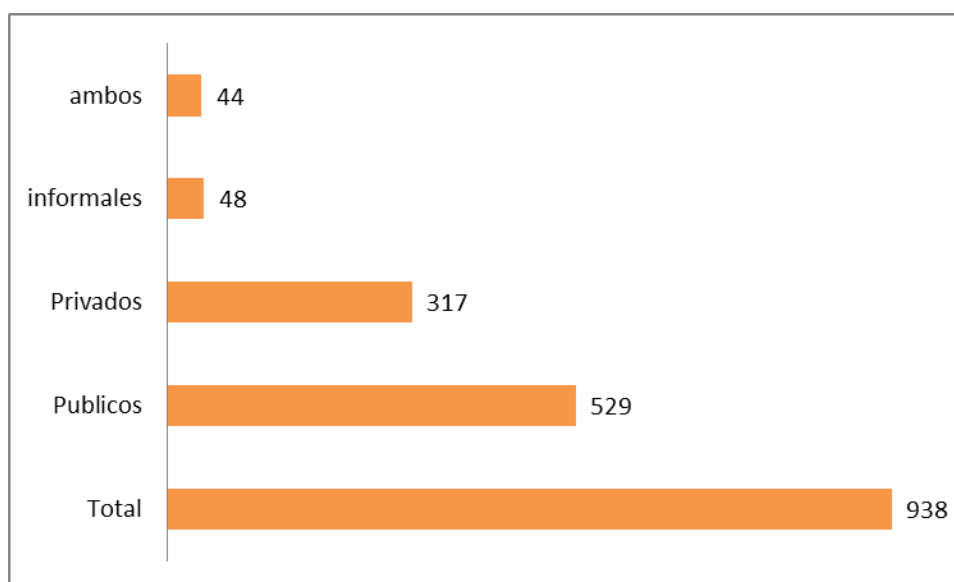
ANEXO

Conflicto Laboral 2016

1. Características generales de la conflictividad laboral

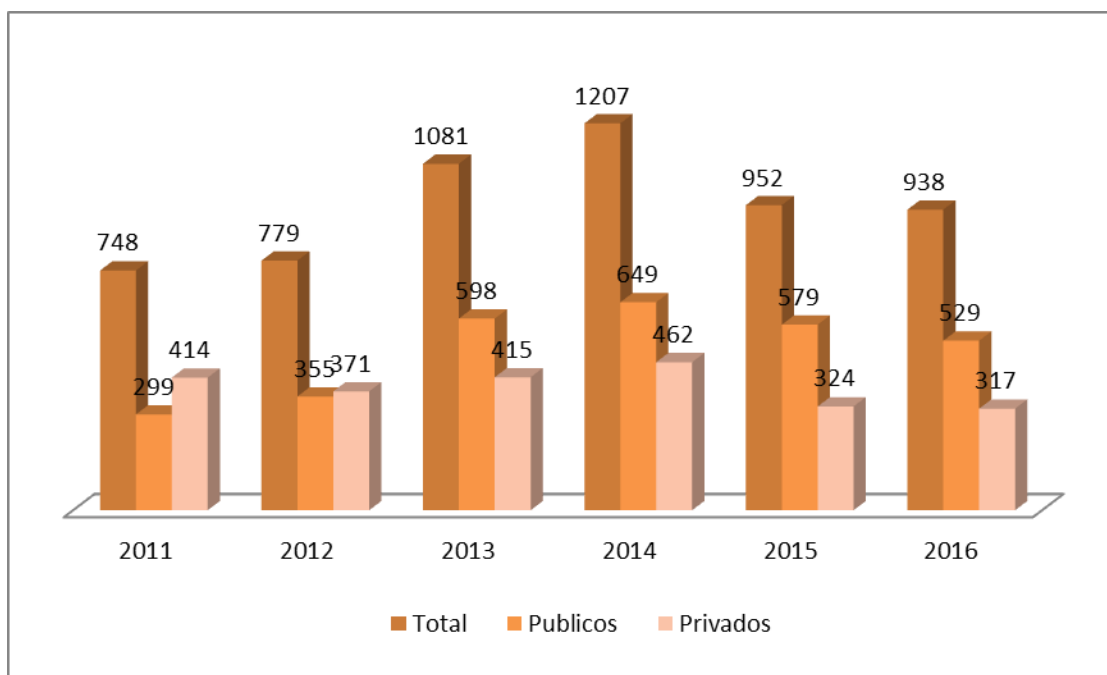
En el 2016 se registraron 938 conflictos de los cuales la amplia mayoría (95%) fue motorizado por los trabajadores del sector formal. Del total de conflictos, más de la mitad (56.4%) ocurrió en el sector público, poco más del tercio en el privado (33.8%) y una minoría en ambos sectores (4.7%). Los conflictos de los trabajadores informales (falsos cooperativistas, cartoneros, carreros, entre otros) representan el 5.1% de los conflictos, siendo el punto más alto desde 2011.

Gráfico N°1: Distribución sectorial de la conflictividad laboral en 2016



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

Gráfico N°2: Distribución de la conflictividad según sector público y privado (2011-2016)



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 y los servicios sociales y de salud. Otras actividades con altos niveles de conflictos, en donde ocurren la mayoría de disputas privadas son los servicios de transporte y la industria manufacturera.

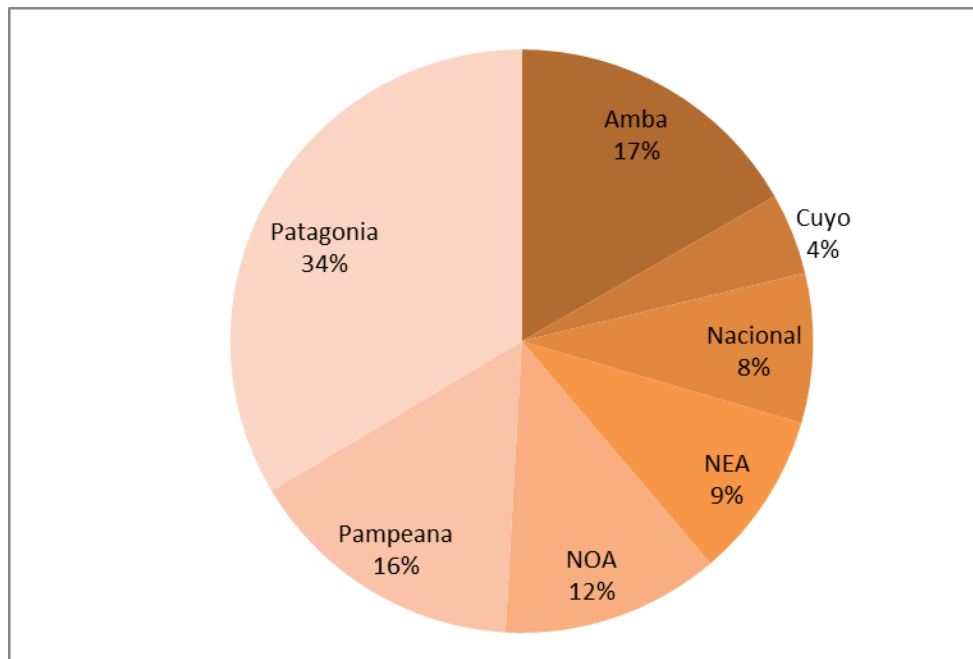
Tabla N°1: Actividad en la que se desarrolla la conflictividad laboral en 2016

	Absoluto	%
TRANSPORTE, DE ALMACENAMIENTO Y DE COMUNICACIONES	116	14
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	275	33
INDUSTRIA MANUFACTURERA	72	9
COMERCIO	16	2
CONSTRUCCION	22	3
ELECTRICIDAD,GAS Y AGUA	14	2
ENSEÑANZA	85	10
SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES N.C.P.	51	6
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	18	2
INTERMEDIACION FINANCIERA Y OTROS SERVICIOS FINANCIEROS	15	2
RURAL	11	1
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	97	11
SERVICIOS DE HOGARES PRIVADOS QUE CONTRATAN SERVICIO DOMESTICO	1	0
SERVICIOS INMOBILIARIOS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	12	1
VARIAS ACTIVIDADES	41	5

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.

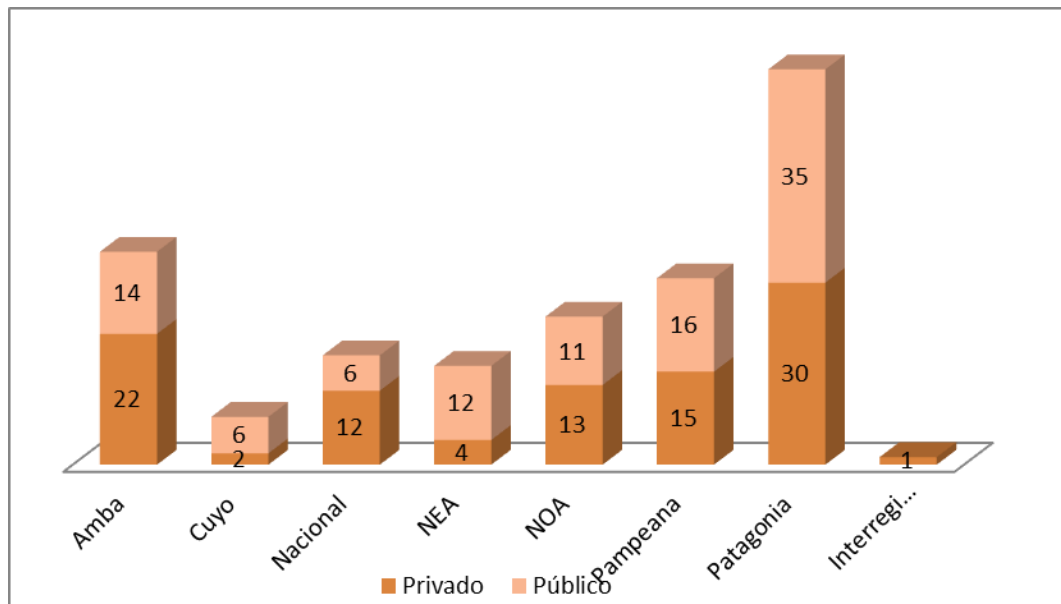
Gráfico N°3: Distribución geográfica del conflicto en 2016



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, el AMBA y el Noroeste cuentan con una presencia importante de conflictos.

La diferencia sectorial surge en las regiones restantes. Mientras en el sector privado se destaca la participación importante de conflictos en a nivel nacional (12%) en el público solo representa el 6%. Por su parte los conflictos en Cuyo y el Noreste tienen una presencia mayor en el sector público que en privado.

Gráfico N°4: Distribución geográfica del conflicto según sector en 2016

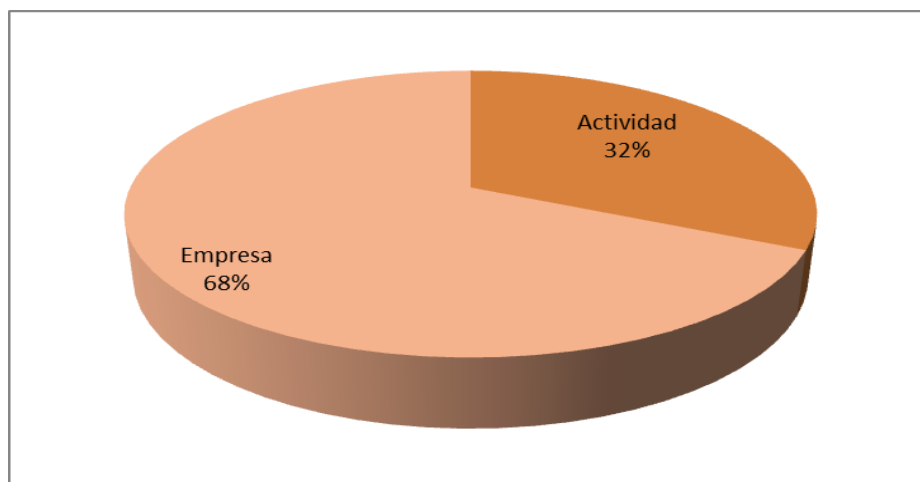


2.3. Ámbito de los conflictos laborales

Los espacios donde ocurren la mayor cantidad de conflictos privados siguen siendo las empresas. En efecto, allí ocurre el 68% de los conflictos mientras que a nivel de actividad sólo se desarrolla el 32%.

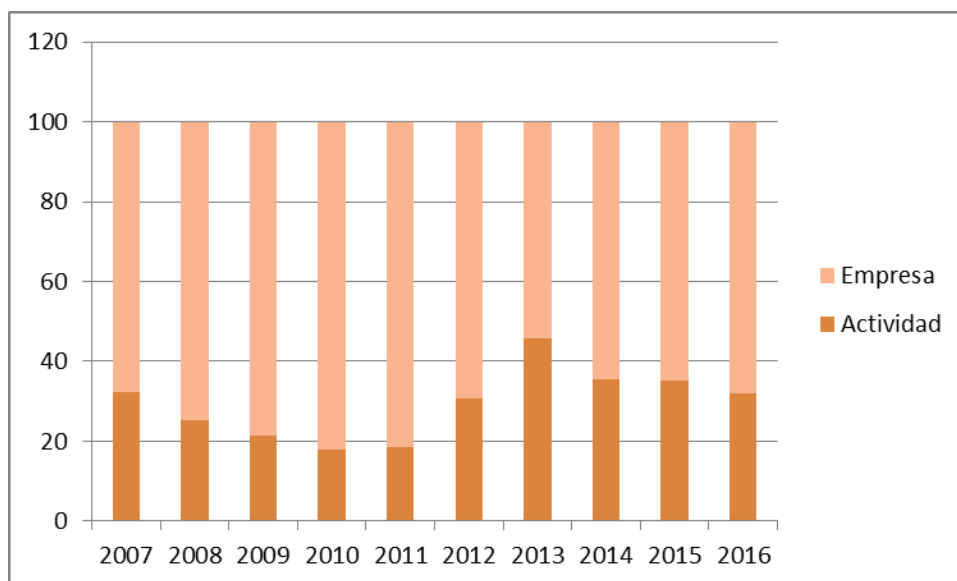
El predominio de las disputas en las empresas se explica porque es allí donde los intereses antagónicos de los obreros y las patronales se dirimen cotidianamente y porque la realización de las medidas de fuerza requiere una menor movilidad de recursos organizativos.

Gráfico N°5: Distribución de los conflictos el sector privado 2016



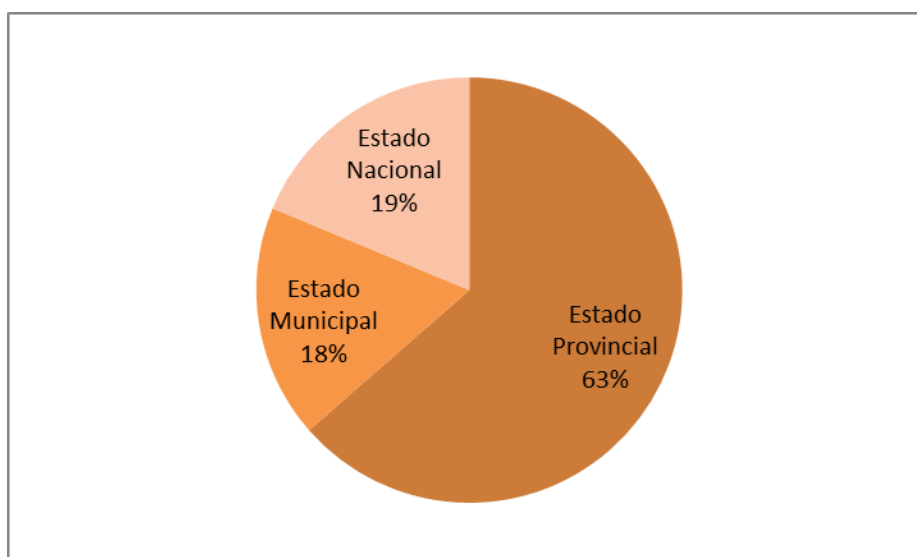
Este comportamiento se comprueba al observar que desde 2007 la mayoría de conflictos ocurrió en las empresas. Respecto a los conflictos a nivel de actividad, en el período 2011-2013 se registra un incremento que podría asociarse a la mayor dificultad de los gremios a la hora de cerrar las negociaciones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

Gráfico N°6: Evolución del alcance del conflicto en el sector privado (2007-2016) en %



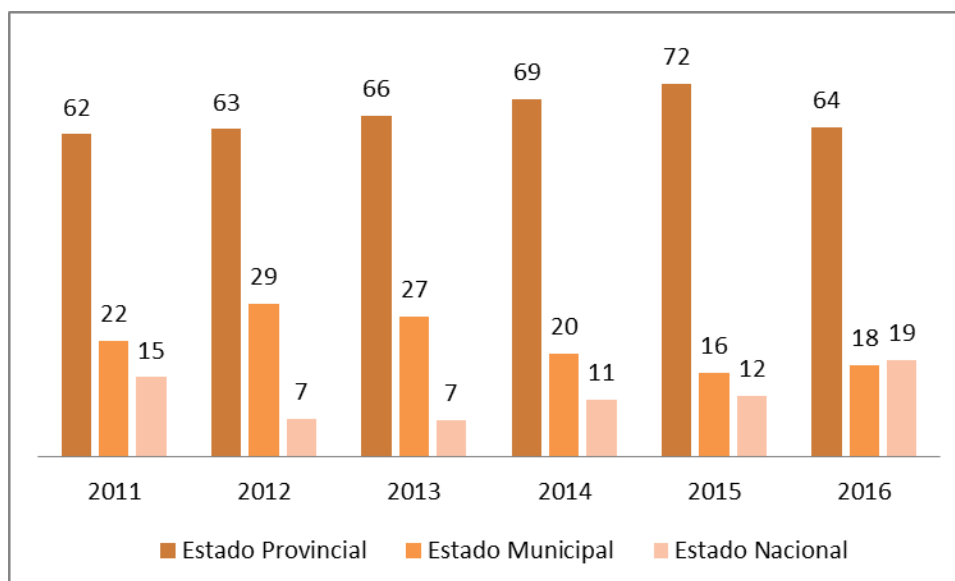
En el sector público la amplia mayoría de disputas ocurre contra los Estados Provinciales mientras que los conflictos municipales y nacionales solo se registraron en el 18% y 19% respectivamente.

Gráfico N°7: Distribución de los conflictos en el sector público en 2016



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 años pero que su participación cae en el último año. A nivel municipal y nacional se observa un incremento respecto de 2015. Esto responde al incremento de conflicto por despidos y deudas salariales que se desarrollaron durante todo el año, especialmente durante los primeros meses,

Gráfico N°8: Evolución del alcance del conflicto en el sector público (2011-2016) en %



2.4. Motivos de los conflictos laborales

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

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

La preeminencia de causas salariales a nivel de actividad es una tendencia que se viene registrando desde 2007. En el último año, estas fueron seguidas por reclamos por crisis, hecho que no se registraba desde 2010.

Tabla N°2: Participación relativa de los conflictivos laborales a nivel de actividad según causa de los mismos 2007-2016 en %

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Salariales	69	57	68	64	47	55	41	54	38	56
Crisis	17	23	21	20	10	18	15	18	18	22
Condiciones de trabajo	13	13	6	13	22	28	24	26	23	14
Representación	9	28	15	15	16	15	16	7	3	8
Otros	9	8	3	11	25	33	28	17	19	20

En las empresas las situaciones de crisis representan más de la mitad de conflictos desde 2008 pero durante el último año alcanzó el 70% de las disputas, siendo el pico más alto de toda la serie. Esto está asociado a la destrucción de puestos de trabajo que se registró durante todo el año.

Tabla N°3: Participación relativa de los conflictivos laborales a nivel de empresa según causa de los mismos 2007-2016 en %

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Salariales	40	31	25	21	28	23	12	21	16	15
Crisis	43	56	63	50	52	47	57	65	58	70
Condiciones de Trabajo	15	11	10	16	25	26	28	28	36	20
Representación	26	35	21	27	36	28	21	9	7	6
Otros	6	0	1	5	13	15	10	7	7	8

En el sector público 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.

La novedad en 2016 es el incremento de disputas por despidos que se registraron fundamentalmente en las reparticiones del Estado Municipal y Nacional, y que se concentraron la primera mitad del año. Las demandas por condiciones de trabajo si bien cayeron siguen teniendo una presencia importante. Estas se asociaron a la falta de concursos y re categorizaciones que dan cuenta de la forma que adquiere la polivalencia en el sector público y que potencia el deterioro laboral que vienen atravesando estos trabajadores.

Tabla N° 4: Participación relativa de los conflictos público laborales 2016 según causa de los mismos en %

Públicos	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Salariales	50	48	44	60	44	53
Crisis	24	25	28	22	27	42
Condiciones de Trabajo	36	44	35	42	44	37
Representación	13	16	14	14	15	13
Otros	20	25	21	14	18	10

2.5. Modalidades de acción en el marco de conflictos laborales

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

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

Una cuestión adicional a considerar un conflicto es que los sujetos y motivos se exterioricen mediante algún tipo de acción directa, que van desde los comunicados de prensa hasta las tomas de establecimiento. Si bien el listado del cuadro n° 5 y 6 no agota los distintos tipos de medidas de fuerza que desarrollan los trabajadores, presentan las que se reproducen con mayor frecuencia en los medios de prensa.

Otra cuestión a considerar es que en la exteriorización de un conflicto pueden intervenir una o varias acciones. A fin de poder conocer el desarrollo y la composición de estos es que en 2014 empezamos a registrar todas las medidas las veces que las mismas se expresen. En 2016 relevamos 927 acciones en el sector público y 435 en el privado. Entre las principales acciones del sector privado y del sector público se encuentran los paros y las movilizaciones.

Tabla Nº 5: Acciones llevadas adelante por los trabajadores del sector público en los conflictos laborales en 2016

Tipo de acción conflictiva	Acciones conflictivas en el sector público	
	Abs.	%
Comunicacionales	99	11
Movilizaciones	158	17
Dictados de paro y paro	324	35
Cortes	79	9
Ocupación	36	4
Actividades en la vía publica	112	12
Piquete	14	2
Amenaza de Paro	11	1
Amenaza de medidas	11	1
Medidas administrativas	27	3
Alerta y movilización	33	4
Otras medidas	23	2
Acciones	927	100

Tabla Nº 6: Acciones llevadas adelante por los trabajadores del sector privado en los conflictos laborales en 2016

Tipo de acción conflictiva	Acciones conflictivas en el sector privado	
	Abs.	%
Comunicacionales	60	14
Movilizaciones	65	15
Dictados de paro y paro	109	25
Cortes	27	6
Ocupación	12	3
Actividades en la vía publica	54	12
Piquete	34	8
Amenaza de Paro	16	4
Amenaza de medidas	11	3
Otras medidas	47	11
Acciones	435	100

Negociación Colectiva 2016

1. Dinámica y estructura de la negociación colectiva

1.1. Estructura de la negociación

Durante el año 2016 se homologaron 1695 unidades de negociación, de las cuales 477 se negociaron a nivel de actividad y 1218 a nivel de empresa. Respecto de los tipos de unidades negociadas, se registraron 54 convenios y 1641 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 salarial²⁰.

Tabla N°1: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación – Año 2016

	CCT	%	Acuerdos	%	Total
Actividad	10	18,52	467	28,46	477
Empresa	44	81,48	1174	71,54	1218
Total	54	100,00	1641	100,00	1695

La cantidad de negociaciones colectivas homologadas durante el año 2016 experimentó un descenso: del 13% con respecto al año 2015 y del 17% con respecto al año 2014. Las principales bajas se registraron en primer lugar, en la cantidad de convenios colectivos homologados, dado que representan la cantidad mínima de todo el periodo que va desde 2006 a 2016; y en segundo lugar, en la cantidad de acuerdos colectivos de empresa: es un 11% inferior con respecto a 2015 y un 16% inferior con respecto a 2014.

²⁰ 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 (2006-2016)



Una de las posibles explicaciones del descenso de convenios y acuerdos de empresa, lo constituye la situación de crisis que signó el 2016; en este sentido, los sindicatos decidieron evitar la negociación de condiciones de trabajo no salariales; y, dada su no obligatoriedad, el Ministerio de Trabajo no impulsó la homologación de los acuerdos a nivel de empresa porque es posible que los mismos registren situaciones de crisis tales como despidos, suspensiones, rebajas salariales, etc.

Gráfico N°2: Evolución de la negociación colectiva según el nivel de negociación (2006-2016)



Con relación a la fecha de celebración de la negociación colectiva y a la posterior homologación del convenio o acuerdo, se observa que más del 90% del total de las

unidades de negociación homologadas durante el año 2016, fueron celebradas durante el año 2015 (37%) y 2016 (55%).

Tabla N°2: Homologaciones registradas durante el año 2016 según la fecha de celebración de los convenios y acuerdos colectivos

Año de celebración de la UN	CCT	%	ACU	%	Total UN	%
Antes de 2013	1	1,85	11	0,67	12	0,71
Año 2013	3	5,56	18	1,10	21	1,24
Año 2014	7	12,96	93	5,67	100	5,90
Año 2015	27	50,00	599	36,50	626	36,93
Año 2016	16	29,63	920	56,06	936	55,22
Total	54	100,00	1641	100,00	1695	100,00

Si observamos solamente las unidades negociadas a lo largo del año 2016, la mayoría de las mismas se celebraron entre el primer y el segundo trimestre del año, es decir, entre enero y junio. En ambos trimestres, tienen fecha de vencimiento la mayor cantidad de acuerdos salariales, por lo cual, es en ese momento cuando se negocian las paritarias.

Tabla N°3: Homologaciones registradas durante el año 2016 según el trimestre en que fueron celebrados los convenios y acuerdos colectivos

	CCT	%	ACU	%	Total UN	%
I Trimestre 2016	5	31,25	247	26,85	252	26,92
II Trimestre 2016	4	25,00	445	48,37	449	47,97
III Trimestre 2016	6	37,50	198	21,52	204	21,79
IV Trimestre 2016	1	6,25	30	3,26	31	3,31
Total	16	100,00	920	100,00	936	100,00

1.2. Los sujetos de la negociación colectiva

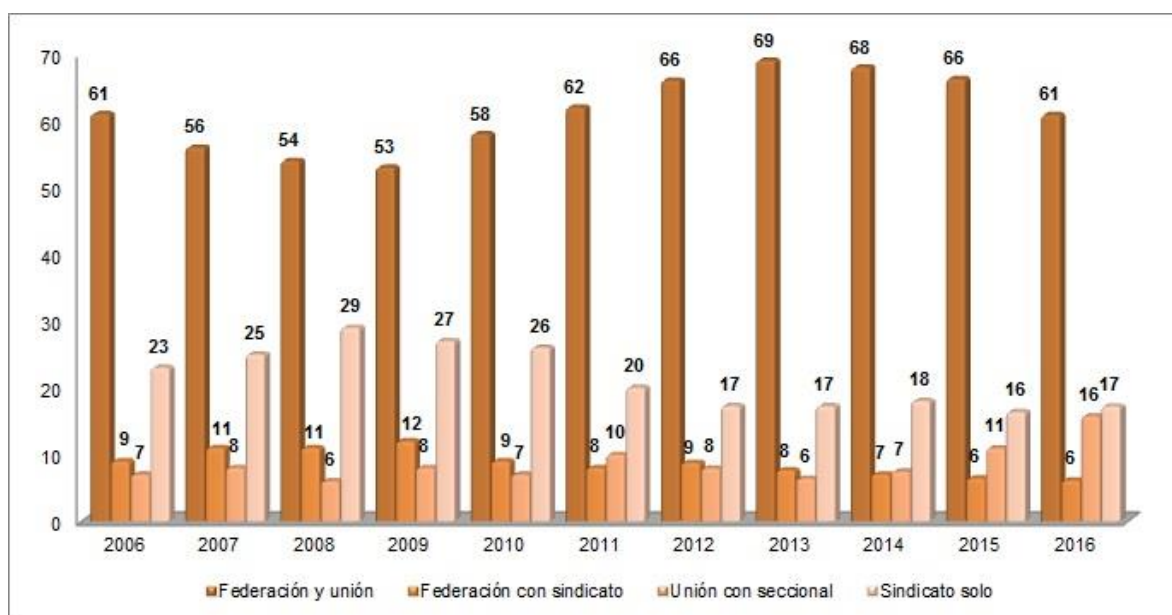
Al observar los sujetos sindicales protagonistas de las negociaciones a lo largo del 2016, se registró que el 60% del total fue firmado por una federación o una unión nacional, porcentaje que comenzó a crecer en el año 2010 y que los últimos años parece haberse estabilizado.

Con respecto a los sindicatos locales, sucede algo similar que lo anterior pero a la inversa: su participación presentó un decrecimiento desde el año 2009 pero se mantuvo estable los últimos años. Estos datos dan cuenta de una creciente y consecutiva centralización de los actores sindicales que negocian colectivamente.

Tabla N°4: Sujetos de la negociación colectiva – Año 2016

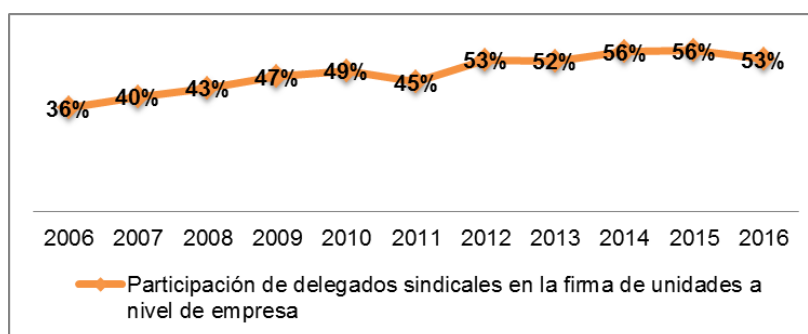
Sujetos	Absoluto	%
Federaciones y Uniones	1032	60,88
Federaciones-Sindicatos y Uniones-Seccionales	371	21,89
Sindicatos	292	17,23
Negociación a nivel empresa con presencia de delegados	641	52,63

Gráfico N°3: Sujetos de la negociación colectiva (2006-2016)



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 2016 aún el 47% 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°4: Participación de delegados sindicales en la firma de unidades a nivel de empresa (2006-2016)



1.3. La negociación colectiva según actividad económica

Las actividades que registraron la mayor cantidad de negociaciones colectivas durante el año 2016, fueron en primer lugar la *industria manufacturera*, en segundo lugar los *servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones*; y en tercer lugar *electricidad, gas y agua*.

Tabla N°5: Negociación colectiva según actividad económica - Año 2016

CIUU	Actividad	CCT	ACU	Total	%
A	Agricultura, ganadería caza y silvicultura	1	28	29	1,71
B	Pesca y servicios conexos	0	0	0	0,00
C	Explotación de minas y canteras	7	79	86	5,07
D	Industria manufacturera	9	702	711	41,95
E	Electricidad, gas y agua	8	170	178	10,50
F	Construcción	0	23	23	1,36
G	Comercio	1	51	52	3,07
H	Servicios de hotelería y restaurantes	3	13	16	0,94
I	Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones	13	281	294	17,35
J	Intermediación financiera	1	59	60	3,54
K	Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	0	20	20	1,18
L	Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0	7	7	0,41
M	Enseñanza	0	5	5	0,29
N	Servicios sociales y de salud	2	37	39	2,30
O	Servicios comunitarios, sociales y personales	9	166	175	10,32
Total		54	1641	1695	100,00

En el caso de la industria manufacturera, se registró un total de 711 unidades de negociación de las cuales 4 son *convenios colectivos de actividad*, 5 *convenios colectivos de empresa*, 186 *acuerdos de actividad* y 516 *acuerdos de empresa*.

Respecto de los servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones se registró un total de 294 unidades de negociación de las cuales 13 son *convenios colectivos de empresa*, 54 *acuerdos de actividad* y 227 *acuerdos de empresa*.

Por último, en el sector de electricidad, gas y agua se registró un total de 178 unidades de negociación de las cuales 8 son *convenios colectivos de empresa*, 11 *acuerdos de actividad* y 159 *acuerdos de empresa*.

2. Contenido de la negociación

En este apartado se presentará el análisis del contenido de lo negociado en los convenios colectivos y en los acuerdos colectivos de actividad²¹.

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 salariales²².

2.1. Negociación salarial

Del total de unidades homologadas durante el año 2016, se observa que en la totalidad de los convenios y en el 94% 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.

²¹ A los fines del análisis de los contenidos de la negociación colectiva hemos considerado únicamente el total de convenios colectivos, por actividad y por empresa, y el total de acuerdos por actividad, sin relevar en este informe los acuerdos celebrados a nivel de empresa. Si bien ello implica dejar de lado una importante cantidad de unidades de negociación, según la información brindada por el Ministerio de Trabajo las negociaciones por rama de actividad alcanzan al 95% de los trabajadores comprendidos en la negociación colectiva.

²² El contenido de los acuerdos por actividad es mayoritariamente salarial. Sólo se han registrado algunos acuerdos que incluyen cláusulas no salariales que modifican la descripción de categorías o puestos, que incluyen algún beneficio social o que introducen alguna modificación en la regulación de la actividad de delegados sindicales.

Tabla N°6: Cláusulas sobre adicionales fijos

Adicionales fijos	Cantidad de cláusulas	% en CCT	% en ACU A
Antigüedad	60	83,33	3,21
Adicional por título	30	35,19	2,36
Adicional por nocturnidad	9	11,11	0,64
Adicional por turnos rotativos	21	33,33	0,64
Adicional por zona desfavorable	29	18,52	4,07
Adicional por tareas penosas	13	20,37	0,43
Otros	17	16,67	1,71

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.

Tabla N°7: Cláusulas sobre premios y bonificaciones especiales

Premios y bonificaciones especiales	Cantidad de cláusulas	% en CCT	% en ACU A
Presentismo/Puntualidad	61	50,00	7,28
Premio por rendimiento o productividad	18	25,93	0,86
Bonificaciones especiales	26	38,89	1,07

El *premio por presentismo y/o puntualidad* fue negociado en 3 convenios de actividad (30%) y en 24 convenios de empresa (55%); mientras que el *premio por rendimiento o productividad* fue incluido en 2 convenios por actividad (20%) y en 12 convenios de empresa (27%)²³.

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 3 convenios de actividad (30%) y en 18 convenios de empresa (41%).

²³ El premio por presentismo se negoció en los convenios colectivos de las siguientes actividades: entidades civiles y deportivas, bancaria, aérea, gastronómica, juegos de azar, agua, petrolera, pastelería, ferroviaria y química. En el caso del premio por rendimiento o productividad fue incluido en los convenios colectivos de las siguientes actividades: aérea, electricidad, ferroviaria, papelería, metalúrgica, química y telecomunicaciones.

- *Aumentos salariales*

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

Tabla N°8: Cláusulas sobre aumentos salariales

Aumentos salariales	Cantidad de cláusulas	% en ACU A
Solo % de incremento remunerativo	190	40,69
Solo suma no remunerativa	65	13,92
% de incremento remunerativo y suma no remunerativa	156	33,40

Del total de 467 acuerdos de actividad, en 190 se negoció solo un *porcentaje de incremento remunerativo en los salarios* (41%), el cual en el 64% de los casos se otorgó en cuotas.

En aquellos casos en donde solo se negoció una *suma no remunerativa* (65 unidades), en la mayoría de los casos se otorgó por única vez y en cuotas.

Por último, en 156 acuerdos se negoció conjuntamente un *incremento remunerativo* en los salarios y una *suma de carácter no remunerativo* (33%).

De esta forma, se observa que en 346 de un total de 467 acuerdos de actividad (74% de los casos) se pactó un incremento remunerativo que impacta de forma directa en los salarios básicos de las escalas salariales de las distintas actividades²⁴.

- *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:

Tabla N°9: Cláusulas sobre aportes a la organización sindical

Tipo de cláusula	Cantidad de cláusulas en CCT	Cantidad de cláusulas en ACU A
Aportes de los empleadores a la organización sindical	39	125
Aportes de los trabajadores a la organización sindical	46	105

2.2. Negociación no salarial

²⁴ El análisis de la magnitud de los aumentos pactados en los acuerdos se analiza en la primera parte del informe.

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 2016:

Tabla N°10: Cláusulas sobre materias no salariales – Año 2016

Negociación colectiva no salarial			
Tipo de cláusula	Cantidad de cláusulas		
	CCT A	CCT E	Total
Jornada de trabajo	9	79	88
Modalidades de contratación	5	7	12
Ingresos y promociones	4	19	23
Organización del trabajo	11	82	93
Beneficios sociales	6	32	38
Licencias superiores	16	81	97
Capacitación	8	31	39
Relaciones laborales	63	200	263
Higiene y seguridad	18	73	91
Total de Cláusulas	155	674	829

Como figura en la tabla superior, la mayor cantidad de cláusulas refieren a la regulación de: 1) relaciones laborales, 2) licencias superiores y 3) organización del trabajo. También cobraron importancia en lo relevado durante el año 2016 lo referente a higiene y seguridad y jornada de trabajo.

A continuación se presentan las cláusulas negociadas según la clasificación realizada por tema:

- *Relaciones laborales*

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

Tabla N°11: Cláusulas sobre relaciones laborales

Relaciones Laborales	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Mecanismo de autocomposición de conflictos	7	12,96
Paz Social	11	20,37
Derecho a la información	17	31,48
Servicio esencial y guardias mínimas	4	7,41
Comisión de Relaciones Laborales	45	83,33
Regulación de la actividad de delegados sindicales	179	72,22

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 información²⁵.
- ✓ La magnitud de crédito horario para los delegados sindicales se define como el tiempo disponible remunerado con el que cuentan los delegados para ejercer sus actividades sindicales, sea dentro o fuera de los establecimientos. Dentro de los convenios de actividad, donde se incluyó la magnitud mayor fue en los convenios firmados entre la *Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos (FOEIPCQ)* y la *Cámara de Fabricantes de Bolsas Industriales de Papel* (CCT A 737/2016) y en el de la misma federación y la *Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos* (CCT 741/2016) donde se estableció que cada delegado tiene un crédito de treinta horas mensuales no acumulativas para realizar tareas gremiales dentro o fuera del establecimiento. De los convenios de empresa, el que mayor magnitud incluyó fue firmado entre el *Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca* y la empresa *Hornos Calderas Industriales S.A* donde se establecieron cuatro días mensuales para el delegado y subdelegado y en ocasiones de suspensión o despidos de personal convenionado, este permiso pago se mantendrá mientras dure la vigencia del conflicto y hasta tanto se resuelva el mismo (CCT E 1538/2016).
- ✓ 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

²⁵ La posibilidad de contar con una cartelera sindical fue negociada en 8 convenios actividad (80%) y en 25 convenios de empresa (57%).

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 9 convenios de actividad (90%) y 36 convenios de empresa (82%).

La cláusula sobre *derecho a la información* también ocupa un lugar relevante. La misma refiere a la negociación de instancias para el intercambio de información entre la organización sindical y la patronal a fin de contar con la mayor cantidad de datos posible al momento de negociar. Esta cláusula se incluyó en mayor medida en los convenios colectivos de empresa (15 convenios) y en menor medida en los convenios colectivos de actividad (2 convenios).

- *Licencias superiores*

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

Tabla N°12: Cláusulas sobre licencias superiores

Licencias Superiores	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Aumento de licencia por vacaciones	14	25,93
Aumento de licencia por nacimiento (paterna)	35	64,81
Aumento de licencia por nacimiento (materna)	7	12,96
Aumento de licencia para rendir exámenes	20	37,04
Aumento de licencia por matrimonio	21	38,89

La licencia que más ampliaciones obtuvo fue el aumento de la *licencia paterna por nacimiento*, que se incluyó en 4 convenios de actividad (40%) y en 31 convenios de empresa (70%). El mayor aumento dentro de los convenios de actividad se registró en el convenio firmado entre la *Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos (FOEIPCQ)* y la *Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos*, que acordaron una licencia paterna de cinco días hábiles (CCT A 741/2016). De los convenios de empresa, se registró el mayor aumento en el convenio firmado entre la *Asociación Técnicos y Empleados de Protección y Seguridad a la Aeronavegación (ATEPSA)* y la *Federación Argentina del Personal Aeronáutico (FAPA)* por un lado, y la *Empresa Argentina de Navegación Aérea Sociedad del Estado (EANA SE)* por el otro, donde se acordó una licencia paterna de quince días (CCT E 1512/2016).

La segunda licencia que más ampliaciones obtuvo fue la *licencia por matrimonio*, que se negoció en 5 convenios de actividad (50%) y en 16 convenios de empresa (36%). El mayor aumento de esta licencia se fijó en 15 días corridos o 10 días hábiles y las actividades que incluyeron esta ampliación en sus convenios fueron: papelera (CCT A 741/2016), sanidad (CCT A 743/2016) y agua (CCT E 1508/2016 y 1514/2016).

El tercer lugar es para la ampliación de la *licencia por examen* que se negoció en 3 convenios de actividad (30%) y en 17 convenios de empresa (39%). El convenio de empresa firmado entre el *Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA)* y las empresas *Tutelkan S.A.* y *Standard Services S.R.L.* (CCT E 1526/2016) estableció una cláusula en la que no limitan la licencia a una determinada cantidad de días sino que la misma se ajusta a la cantidad de exámenes que el trabajador tenga que rendir en el año: “*El personal que realice estudios especiales, secundarios o universitarios, gozará de permiso con pago de haberes, los días en que tenga que rendir exámenes debiendo acreditar fehacientemente su comparecencia a tal acto*” (art. 40, inc. g, CCT E 1526/2016). De los convenios de actividad, las actividades entidades civiles y deportivas (CCT A 738/2016) y mecánica (CCT A 740/2016) extendieron la licencia por examen a doce días; y la actividad de la sanidad (CCT A 743/2016) lo hizo a quince días pero sólo para los exámenes del nivel universitario.

Por último, se ubican la *licencia por vacaciones*, siendo ampliada en 2 convenios de actividad (20%) y en 12 convenios de empresa (27%); y la *licencia materna por nacimiento* que se registró en dos convenios de actividad (20%) y en cinco convenios de empresa (11%); la mayor amplitud obtenida fue de 120 días y se acordó en el convenio de empresa firmado entre la *Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FENTOS)* y la empresa *Agua y Saneamiento Mendoza SA* (CCT E 1521/2016).

- *Organización del trabajo*

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

Tabla N°13: Cláusulas sobre organización del trabajo

Organización del Trabajo	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Polivalencia funcional	22	40,74
Células o equipos de trabajo	11	20,37
Descripción / Enumeración de categorías	43	79,63
Sistemas de control	3	5,56
Evaluación de desempeño	8	14,81
Régimen Disciplinario	6	11,11

De acuerdo a los datos que muestra esta tabla, en 8 convenios de actividad (80%) y en 35 convenios de empresa (80%) 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 3 convenios de actividad (30%) y en 19 convenios de empresa (43%).

Algo similar sucede con la inclusión de cláusulas sobre *células y equipos de trabajo* que se incorporó solo en convenios de empresa (en el 25% de los mismos).

Respecto del *régimen disciplinario* y la *evaluación de desempeño*, también se observa su presencia solo en convenios por empresa: la regulación del régimen disciplinario se registró en 6 convenios de empresa y la de evaluación de desempeño en 8 convenios de empresa.

- *Higiene y seguridad*

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

Tabla N°14: Cláusulas sobre higiene y seguridad

Higiene y Seguridad	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Regulación sobre medidas de higiene y seguridad	38	70,37
Herramientas o ropa de trabajo	41	75,93
Comisión de higiene y seguridad (formada por ambas partes)	11	20,37
Medio ambiente	1	1,85

Lo que le otorga un importante lugar a esta variable, es la negociación de *herramientas o ropa de trabajo* que se pactó en 9 convenios por actividad (90%) y en 32 convenios por empresa (73%).

Respecto de las otras cláusulas, aquellas que regulan las *medidas de higiene y seguridad* fueron negociadas en el 60% de los convenios por actividad y en el 73% empresa; y se registró que la conformación de *comisiones mixtas de higiene y seguridad*: se incluyó en 3 convenios de actividad (30%) y en 8 convenios por empresa (18%).

- *Jornada de trabajo*

Dentro de esta variable se encontraron negociadas las siguientes cláusulas:

Tabla N°15: Cláusulas sobre jornada de trabajo

Jornada de Trabajo	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Jornada promedio o banco de horas	5	9,26
Turnos rotativos	20	37,04
Guardias rotativas	6	11,11
Turnos fijos pero con régimen especial	2	3,70
Jornada insalubre	7	12,96
Jornada nocturna	7	12,96
Jornada reducida / a tiempo parcial	7	12,96
Jornada menor a 48 hs. semanales	16	29,63
Fraccionamiento de vacaciones	15	27,78

En materia de jornada, se destaca la negociación de *turnos rotativos* en los convenios de empresa: estuvo presente en 20 convenios de empresa (45%).

Cabe destacar el lugar que ocupan las cláusulas en donde se acuerda una jornada menor a las 48 horas semanales, tal como lo establece la legislación. Fue incluida en 4 convenios de actividad (40%) y en 12 convenios de empresa (27%). Entre las actividades que acordaron una jornada menor a la establecida en la legislación se encuentran: agua y electricidad, autores, bancaria, entidades civiles y deportivas, ferroviaria, marina, mecánica, pastelería y televisión²⁶. La menor jornada se pactó en el convenio de empresa firmado entre la *Unión Ferroviaria (UF)* y la *Obra Social Ferroviaria (OSFE)* donde se estableció una jornada de 35 horas de lunes a viernes para el personal administrativo, técnico, profesional y de mantenimiento (CCT E 1527/2016).

Por último se destaca la presencia de cláusulas que establecen el *fraccionamiento de vacaciones* que estuvo presente en 3 convenios de actividad (30%) y en 12 convenios de empresa (27%).

- *Capacitación*

Dentro de esta variable se incluyen las siguientes cláusulas:

²⁶ CCT A 736/2016, 738/2016, 739/2016 y 740/2016. CCT E 1502/2016, 1508/2016, 1514/2016, 1521/2016, 1527/2016, 1530/2016, 1531/2016, 1532/2016, 1536/2016, 1541/2016, 1542/2016 y 1543/2016.

Tabla N°16: Cláusulas sobre capacitación

Capacitación	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Capacitación	34	62,96
Institutos o escuelas	2	3,70
Comisión mixta de capacitación	3	5,56

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 8 convenios de actividad (80%) y en 26 convenios de empresa (59%).

- *Beneficios sociales*

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

Tabla N°17: Cláusulas sobre beneficios sociales

Beneficios Sociales	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Guardería	16	29,63
Comedor	8	14,81
Otros	14	25,93

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