

Corriendo tras la inflación: conflictividad y negociación colectiva en el año del retorno a los brazos del FMI

Informe Anual 2018 – ODS CTAA¹

El deterioro de las condiciones de vida de lxs trabajadores y trabajadoras fue la característica distintiva del 2018. Incremento del desempleo, mayor precariedad de la estructura ocupacional, aumento de la pobreza y la indigencia, y un retroceso de los ingresos reales que fue empeorando con el transcurso del año, son los ejes que permiten describir un año que, en términos relativos, presentó las peores variaciones de todos los indicadores del mercado de trabajo desde la crisis del régimen de convertibilidad.

La magnitud de este retroceso está directamente relacionada con el fracaso del programa macroeconómico del Gobierno Nacional, cuyos hitos salientes fueron las sucesivas corridas cambiarias y la necesidad de recurrir al Fondo Monetario Internacional como prestamista de última instancia, ante una situación económica que amenazaba con implosionar. Si el gradualismo le había permitido al gobierno identificar ganadorxs y perdedorxs de un nuevo modelo económico de manera compatible con incrementar su volumen político y triunfar en las elecciones de medio término de 2017, las tensiones acumuladas se hicieron evidentes a partir de abril de 2018, momento a partir del cual la economía y con ella el mercado de trabajo entraron en un declive que se fue acentuando a lo largo del año.

La evolución de la inflación durante el 2018 permite ilustrar la magnitud de este fracaso en los propios términos de los objetivos planteados por las autoridades oficiales. De una meta inicial prevista en el 10% anual, con una banda que se ubicaba entre el 8% y el 12%, se llegó a una inflación del 47,6%. El desajuste de las variables macroeconómicas se complementó con una fuerte devaluación del peso y una caída de la actividad económica del 2,5%. Para culminar de describir un cuadro crítico, el empeoramiento de todos los indicadores se fue incrementando con el transcurso del año, por lo que el punto de partida para el 2019 resulta mucho peor que lo que muestran los datos promedio del año anterior.

Como no podía ser de otra manera, esta crisis impactó de forma muy severa sobre el mercado de trabajo, tanto en materia de ocupación como de ingresos. Por un lado, la destrucción de puestos de trabajo en el sector privado formal tuvo como contracara un crecimiento de las formas más

¹ Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina. Equipo de trabajo: Silvina Benevento, Julia Campos, Luis Campos, Mariana Campos, Jimena Frankel. Los informes completos pueden ser consultados en www.obderechosocial.org.ar

precarias de inserción en la estructura ocupacional y un aumento del desempleo; por el otro, la aceleración de la inflación obligó a las organizaciones sindicales a adoptar una estrategia defensiva para tutelar el valor real de los ingresos de lxs trabajadorxs, modificando en la práctica la dinámica de la negociación salarial, que en el año se caracterizó por un esquema de revisiones periódicas de las escalas de convenio. Aquí es importante destacar que si bien las negociaciones colectivas no impidieron un retroceso del salario real, no menos cierto es que la existencia de acuerdos por rama de actividad con efectos obligatorios para todos lxs empleadorxs y trabajadorxs comprendidos en su ámbito de actuación fue clave para evitar un retroceso aún mayor.

El estallido de esta crisis también tuvo su impacto en las características de la conflictividad laboral. Luego de las jornadas de diciembre de 2017, el primer trimestre de 2018 también fue testigo de grandes movilizaciones. Sin embargo, a medida que la crisis económica se fue profundizando la respuesta del conjunto de lxs trabajadorxs tendió a expresarse de distinta forma. Por un lado, los conflictos descentralizados, tanto en el sector público como en el sector privado, se fueron limitando crecientemente a aquellas situaciones de crisis donde la reivindicación pasaba por la defensa de los puestos de trabajo. Por el contrario, las demandas corporativas se concentraron a nivel sectorial o, incluso, a través de la articulación con organizaciones de otros sectores de actividad. A su vez, la crisis económica fue ampliando las condiciones para el crecimiento de los conflictos de lxs trabajadorxs del sector informal, que a lo largo del 2018 ocuparon un lugar cada vez más relevante. Finalmente, estos cambios en el patrón de la conflictividad laboral se combinaron con un marcado crecimiento de protestas sociales vinculadas a cuestiones de género, a las relaciones laborales y al ejercicio de derechos básicos como el de mujeres y disidencias a poder decidir sobre el propio cuerpo y en particular por la legalización del aborto. En estas protestas las trabajadoras y sus organizaciones tuvieron una importancia decisiva.

Este cambio en la morfología de la conflictividad social constituye un dato saliente en un año caracterizado por una amenaza permanente sobre la posición de los trabajadores y trabajadoras. En efecto, si bien las condiciones objetivas invitaban a refugiarse en posturas conservadoras que tuvieran como objetivo evitar perder aún más, durante el 2018 no asistimos a un reflujo de los niveles de conflictividad, sino más bien a un cambio en sus características que se montó sobre tendencias que venían apreciándose en los años anteriores. Las más salientes fueron el crecimiento de los conflictos de lxs trabajadorxs del sector informal y la articulación de acciones de protesta entre varias organizaciones integradas por trabajadores y trabajadoras de sectores diversos. Ello permitió mantener altos niveles de conflictividad a pesar de una marcada retracción en los reclamos a nivel de empresa en el sector privado, y a nivel provincial y municipal en el sector público.

Así, algunas dimensiones centrales para entender las características que asumirá el sistema de relaciones laborales este año serán: los cambios en la dinámica de la conflictividad laboral; la persistencia de un sistema de negociación colectiva centralizado; y la evolución de un mercado de trabajo que en los primeros meses de 2019 está lejos de haber comenzado a revertir el deterioro acumulado durante gran parte del 2018. Estos aspectos constituyen el punto central de este Informe Anual 2018 del Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma), cuyo objetivo central apunta a enriquecer los debates entre el

conjunto de lxs trabajadorxs y las organizaciones sindicales en un contexto que demanda crecientemente formas de organización y acción más potentes.

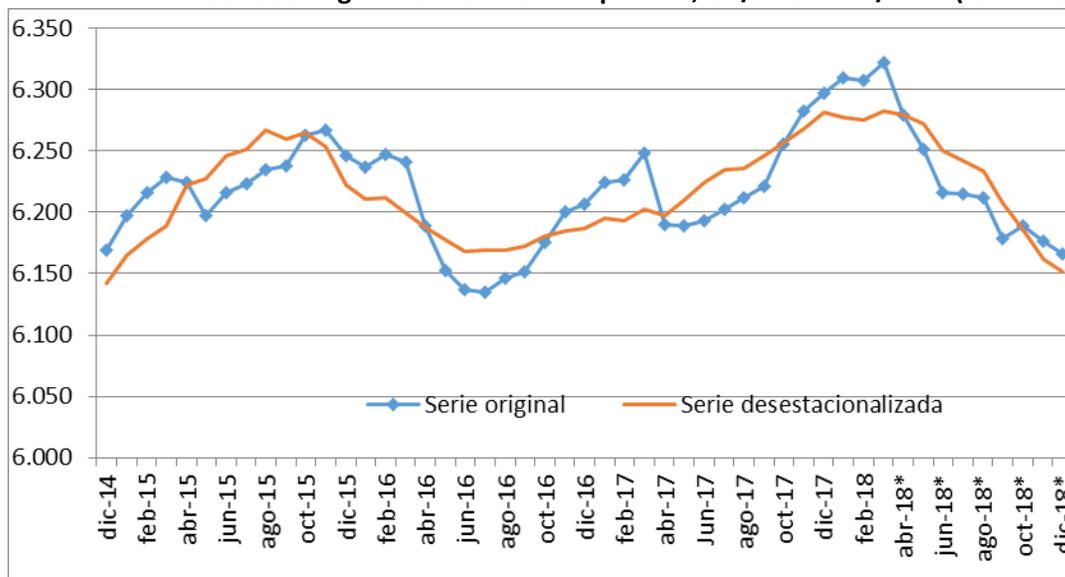
1. LA DESESTRUCTURACIÓN DEL MERCADO FORMAL DE TRABAJO: CAÍDA DEL EMPLEO FORMAL Y DEL SALARIO REAL

El deterioro del mercado formal de trabajo durante el 2018 fue, en términos relativos, el mayor desde la crisis de 2001/2002. Este ajuste sobre los trabajadores y trabajadoras se fue profundizando a lo largo del año, particularmente a partir de la crisis iniciada en abril que desembocó en los sucesivos acuerdos firmados con el Fondo Monetario Internacional y con la corrida cambiaria a finales de agosto. De esta manera, tanto en materia de salario real como de empleo, los peores resultados se fueron registrando a medida que avanzaba el año, con perspectivas nada alentadoras para el 2019.

1.1. Fuerte retroceso del empleo registrado en el sector privado

Los datos oficiales en materia de empleo formal muestran en diciembre de 2018 una caída anual de 130.801 trabajadorxs registradxs en el sector privado, lo que implica un retroceso del 2,1%, el mayor desde el inicio de la serie publicada por el Ministerio de Producción y Trabajo en enero de 2009. El proceso de destrucción de empleo formal es de tal magnitud que para encontrar un número menor en términos absolutos es necesario remontarse a finales del 2014, tal como puede observarse en el gráfico n° 1. Asimismo, cabe señalar que el proceso de destrucción neta de puestos de trabajo comenzó en marzo de 2018 y desde entonces no ha hecho más que profundizarse sin que existan perspectivas de una reversión significativa en el corto plazo.

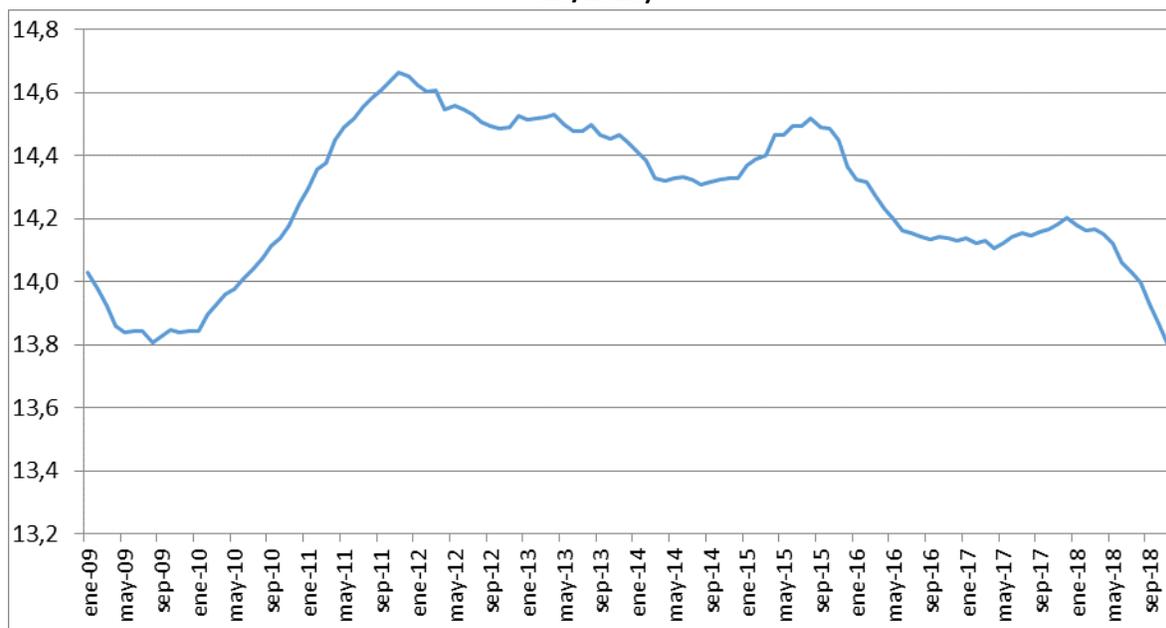
Gráfico n° 1: Asalariadxs registradxs en el sector privado, dic/2014 – dic/2018 (en miles)



Fuente: Ministerio de Producción y Trabajo, SIPA

La situación es peor aún si se considera la evolución del empleo en términos relativos, es decir, en relación con el crecimiento vegetativo de la población. En este sentido, el retroceso relativo del empleo registrado en el sector privado iniciado en el año 2011 se profundizó en el 2018 llegando al nivel más bajo de la última década (ver gráfico n° 2).

Gráfico n° 2: Asalariadxs registradxs en el sector privado cada 100 habitantes (ene/2009 – dic/2018)



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos del Ministerio de Producción y Trabajo - SIPA (serie desestacionalizada) y proyecciones sobre la base del Censo 2010

A diferencia de los años anteriores, la caída del empleo formal en el sector privado no fue compensada por un crecimiento del sector público, como había sucedido entre 2011 y 2015, o del cuentapropismo, como fue la regla entre 2016 y 2017. De esta manera, en diciembre de 2018 la cantidad de ocupadxs registradxs se redujo en un 1,5%, lo que implicó un retroceso de 191.339 ocupadxs a lo largo del año.

Tabla n° 1: Ocupadxs registradxs por categoría ocupacional, en miles

	Asalariadxs			Cuentapropia			Total
	Privados	Públicos	Casas particulares	Autónomos	Monotributo	Monotributo Social	
dic-17	6.296,9	3.201,2	472,4	403,6	1.593,9	419,3	12.387,3
dic-18	6.166,1	3.193,5	493,0	397,1	1.585,2	361,0	12.195,9
	-130,8	-7,6	20,6	-6,6	-8,7	-58,3	-191,3

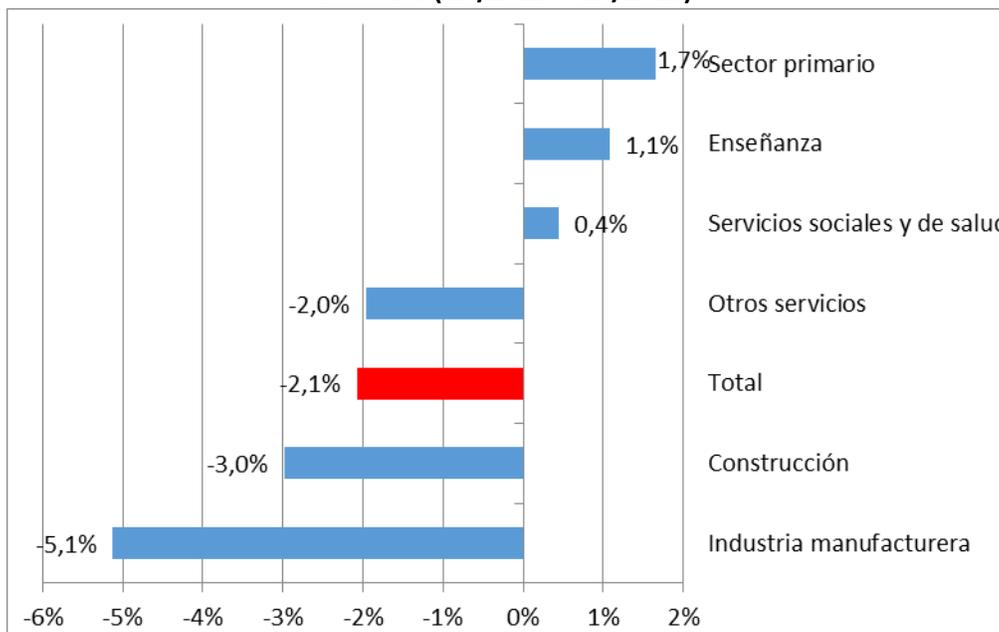
Fuente: Ministerio de Producción y Trabajo, SIPA

Finalmente, es necesario señalar que la caída del empleo registrado en el sector privado ya no se explica exclusivamente por el retroceso de la industria manufacturera, sino que ha comenzado a

impactar en el comercio, el transporte y la construcción. En efecto, como puede apreciarse en el gráfico n° 3, el retroceso del empleo ha sido muy pronunciado en estos sectores.

Por el contrario, los únicos sectores que muestran variaciones positivas son aquellos ligados a la producción primaria (agro, minería y energía) y al crecimiento vegetativo de la población (educación y salud). En ambos casos, se trata de sectores que están lejos de traccionar el mercado de trabajo, por lo que difícilmente podrá esperarse un crecimiento del empleo total basado en su comportamiento, lo que siembra aún más interrogantes sobre las perspectivas en el corto y mediano plazo.

Gráfico n° 3: Asalariadxs registradxs en el sector privado, variación interanual por grandes sectores (dic/2017 – dic/2018)



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos del Ministerio de Producción y Trabajo - SIPA)

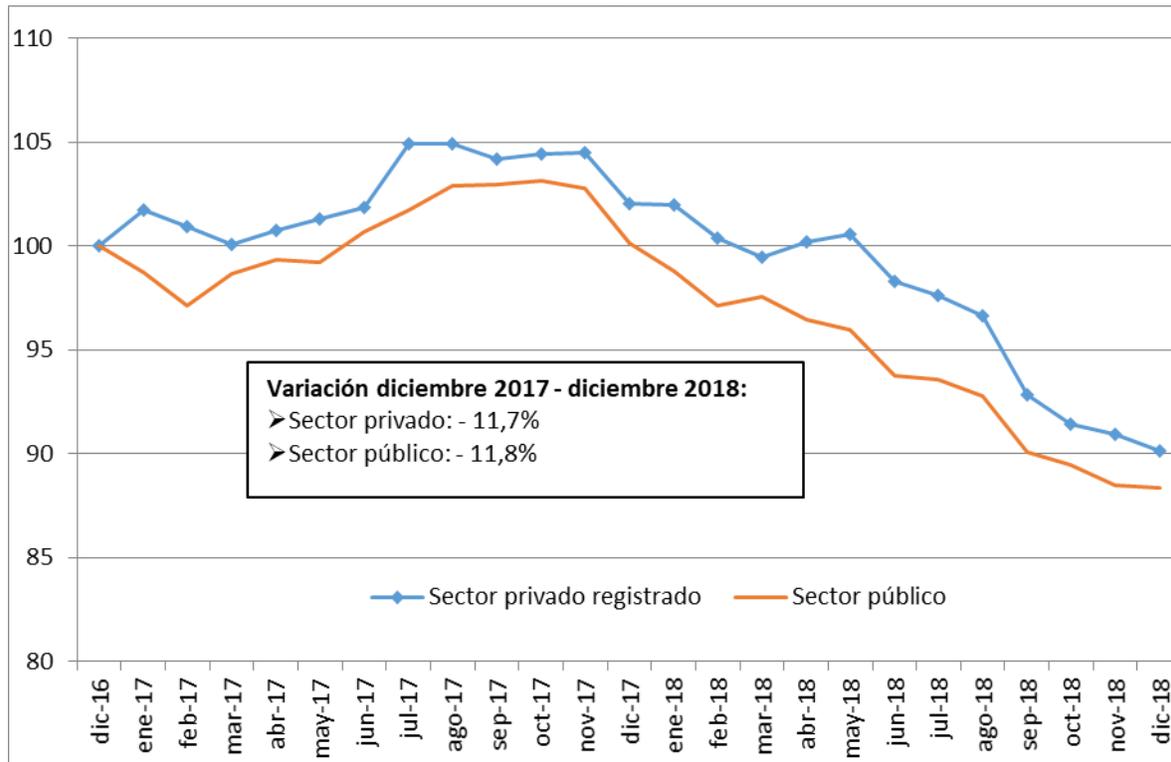
1.2. Aceleración inflacionaria y retroceso del salario real

El programa de metas de inflación implementado por el Gobierno Nacional preveía una inflación anual del 10% +/- 2% para el año 2018, meta que en diciembre de 2017 fue flexibilizada y fijada en el 15% anual. Como veremos posteriormente, la negociación salarial a comienzos del año estuvo fuertemente condicionada por dicho objetivo, que no tardó en quedar completamente sobrepasado por la realidad.

La inflación no solo no se redujo en el 2018 sino que por el contrario se aceleró hasta registrar un 47,6% anual, es decir, la más elevada desde la hiperinflación de comienzos de los años '90. Los incrementos salariales nominales estuvieron condicionados por el deterioro del mercado formal de trabajo y por el hecho de que a lo largo del año fueron corriendo a la inflación desde atrás. En promedio, la caída del salario real ascendió al 5,8% en el sector privado y al 7% en el sector público. Sin embargo, ello incluye un primer trimestre del año donde el salario real todavía

mostraba incrementos en términos interanuales (o al menos no registraba retrocesos), por lo que la caída se explica por el fuerte retroceso verificado a partir del mes de abril y, en particular, por las caídas interanuales superiores al 10% entre los meses de septiembre y diciembre (ver gráfico n° 4).

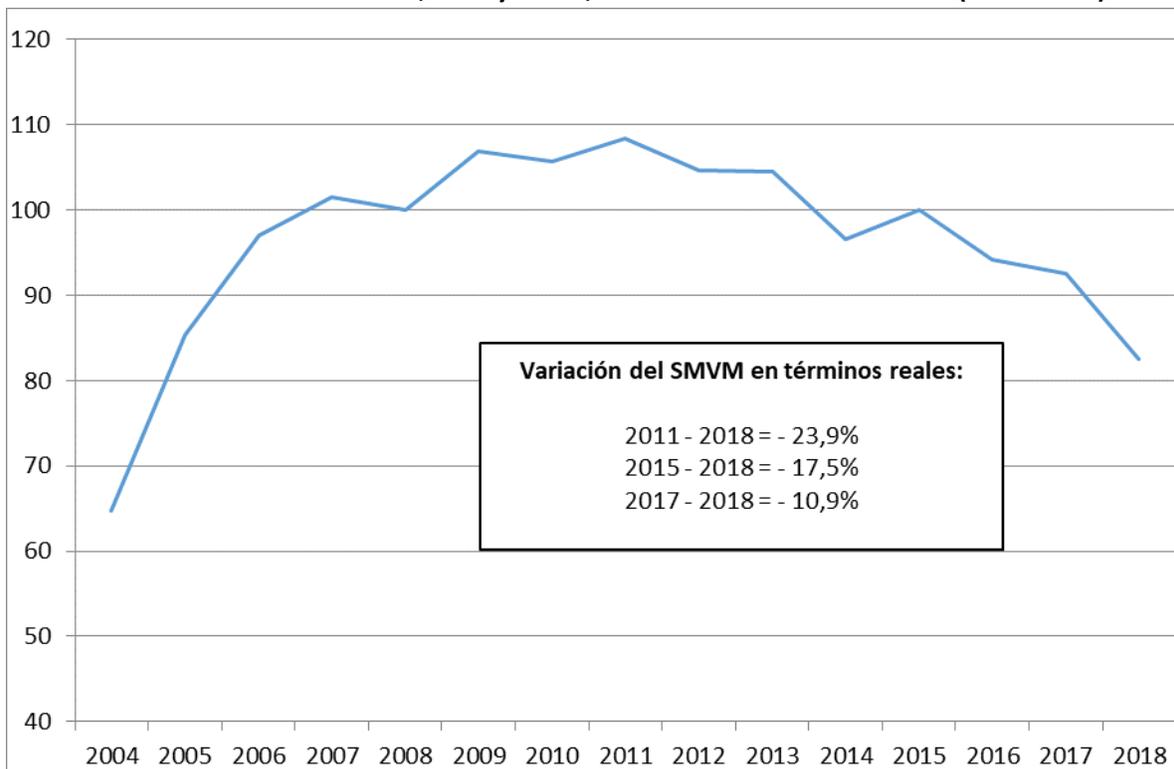
Gráfico n° 4: Salario real de lxs trabajadorxs registradxs, sector público y privado (dic/2016 = 100)



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos del INDEC - IPC e INDEC - Índice de Salarios

Este deterioro del salario real de los trabajadores y trabajadoras también alcanzó a otras modalidades de ingreso como las asignaciones familiares y las jubilaciones, y en particular puede ser observado en la evolución del Salario Mínimo, Vital y Móvil en términos reales. Este último retrocedió en promedio un 10,9% en el 2018, llegando a caer más del 15% en términos interanuales entre los meses de septiembre y diciembre, para ubicarse actualmente en los niveles más bajos desde 2004 (ver gráfico n° 5). Por su parte, las asignaciones familiares y las jubilaciones retrocedieron un 7,8% en promedio, llegando a registrar caídas interanuales cercanas al 20% en los meses de octubre y noviembre.

Gráfico n° 5: Salario Mínimo, Vital y Móvil, evolución en términos reales (2015 = 100)



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos del Ministerio de Producción y Trabajo, INDEC – IPC, IPC 9 provincias e IPC CABA

2. CONFLICTIVIDAD LABORAL Y PROTESTA SOCIAL: CENTRALIZACIÓN DE LOS RECLAMOS LABORALES Y MOVILIZACIONES MASIVAS

Frente al escenario de recesión y alta inflación de 2018, el conjunto del movimiento obrero mantuvo los niveles de conflictividad de 2017 y canalizó sus luchas mediante una mayor centralización. La articulación por fuera de los límites de la empresa fue la forma que asumió la resistencia dando como resultado una nueva composición de la conflictividad. En efecto, hubo un traspaso de los conflictos de menor alcance hacia las disputas más centralizadas, lo que implicó un crecimiento de los conflictos donde confluyeron trabajadorxs de todos los sectores, a nivel de ramas de actividad y en el ámbito de la economía informal, contrapesando así la caída en las disputas a nivel de empresas y en los Estados Provinciales.

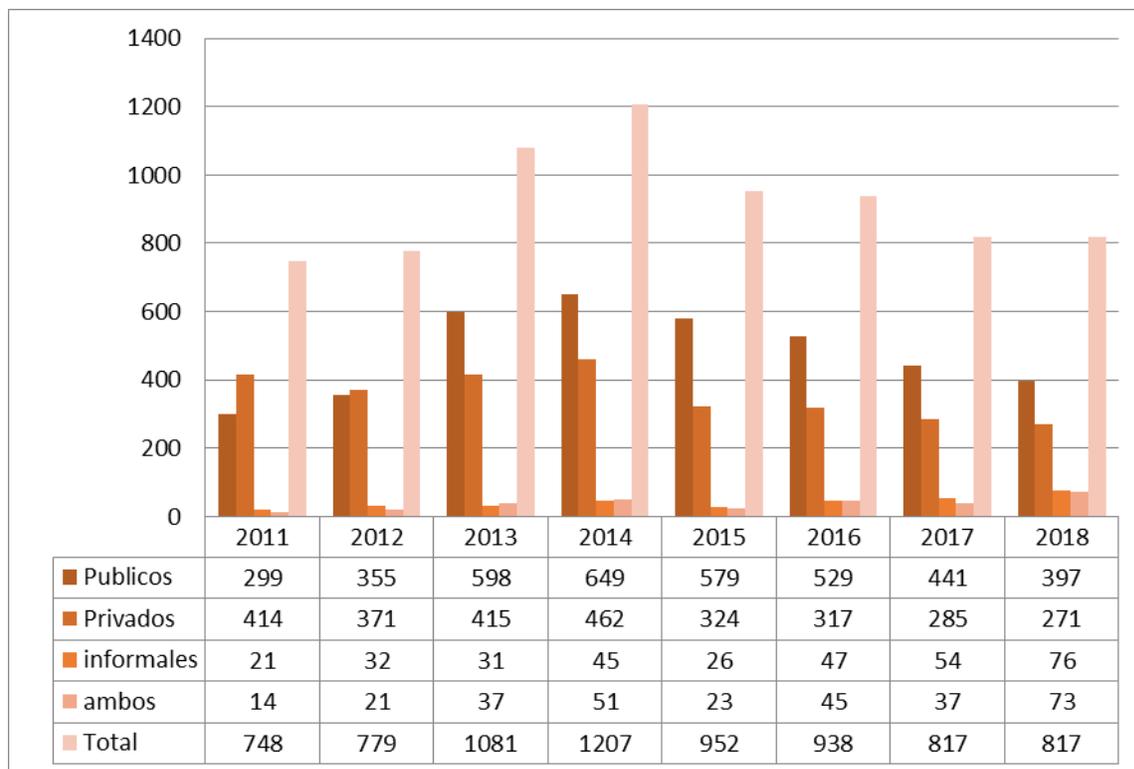
Dentro de este conjunto se destacan dos huelgas generales que pararon el país el 25 de junio y el 25 y 26 de septiembre, la masiva movilización contra el Presupuesto 2019, y el paro de mujeres y disidencias del 8M.

2.1. Cambios en la morfología de los conflictos laborales

Durante el 2018 relevamos información correspondiente a 817 conflictos laborales, de los cuales 397 corresponden al sector público, 271 al sector privado, 76 a la economía informal y en 73 casos intervinieron trabajadorxs de más de un sector. La cantidad de conflictos no presenta variaciones

respecto al 2017, pero sí se produjeron modificaciones significativas en su distribución por sectores. En efecto, los conflictos públicos y los privados caen respecto de 2017 mientras que las disputas en el sector informal y de varios sectores llegaron al punto más alto de los últimos años.

Gráfico n° 6: Distribución sectorial de la conflictividad laboral en 2011-2018



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos propios.

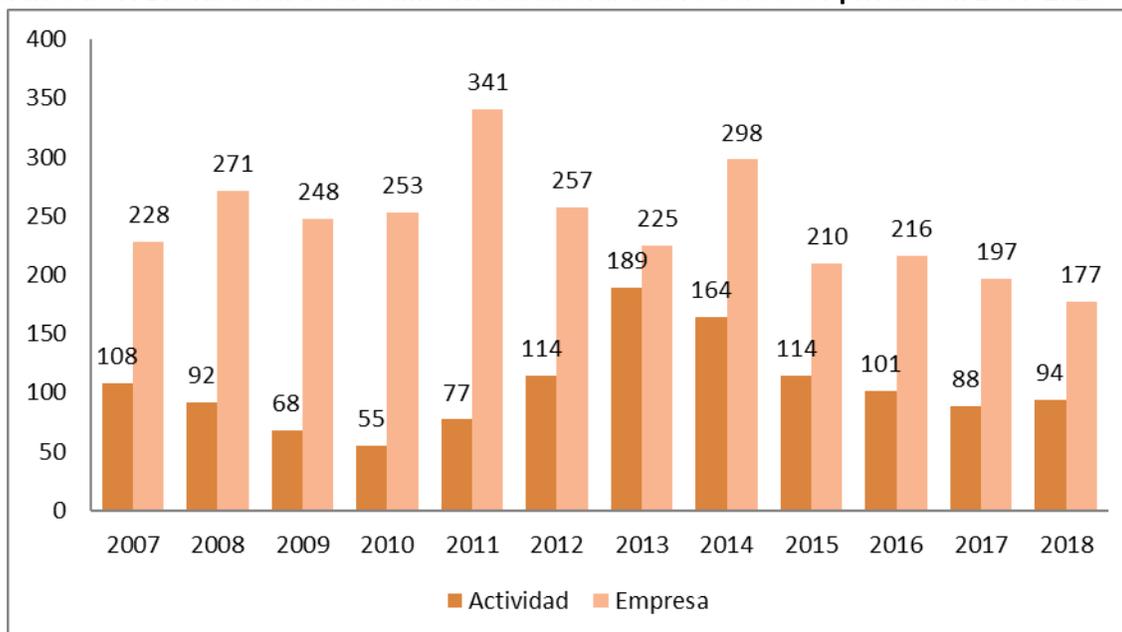
La estabilidad interanual de los conflictos estuvo acompañada de un incremento del 15% en las acciones conflictivas², entre las que se destacaron aquellas que poseen un mayor grado de intensidad: paros (22.5%), movilizaciones (20%) y actividades en la vía pública (16%). Aquí se observa un crecimiento en todos los sectores, a excepción del sector privado donde las acciones caen un 7% respecto del año anterior.

Al observar la dinámica conflictiva al interior de cada sector, vemos que la caída interanual del sector privado responde a la merma en las disputas a nivel de empresa que disminuyeron un 10% respecto del 2017 y se sitúan en el punto más bajo de toda la serie iniciada en 2007. Este movimiento se inicia en 2015 y se asocia a las situaciones de crisis que atraviesan las empresas privadas en varias actividades. Es decir que los conflictos se mantienen en las situaciones en las que peligran puestos de trabajo, mientras que se reducen a una mínima expresión los referidos a

² La existencia de un conflicto laboral está determinada por la presencia de al menos una acción conflictiva. Sin embargo, un conflicto puede incluir, y de hecho lo hace, a más de una acción. En el año 2017 relevamos un total de 817 conflictos que incluyeron 1.428 acciones, mientras que en 2018 la misma cantidad de conflictos estuvo asociada a 1.637 acciones.

otro tipo de reivindicaciones a nivel de empresa. Por otra parte, esta caída también puede estar vinculada a los efectos ejemplificadores de la política represiva que desplegó el Gobierno frente a este tipo de disputas cuyos casos más difundidos fueron los de Cresta Roja desde 2015 y AGR y Pepsico en 2017, entre otros.

Gráfico n° 7: Distribución de la conflictividad laboral dentro del sector privado en 2007-2018

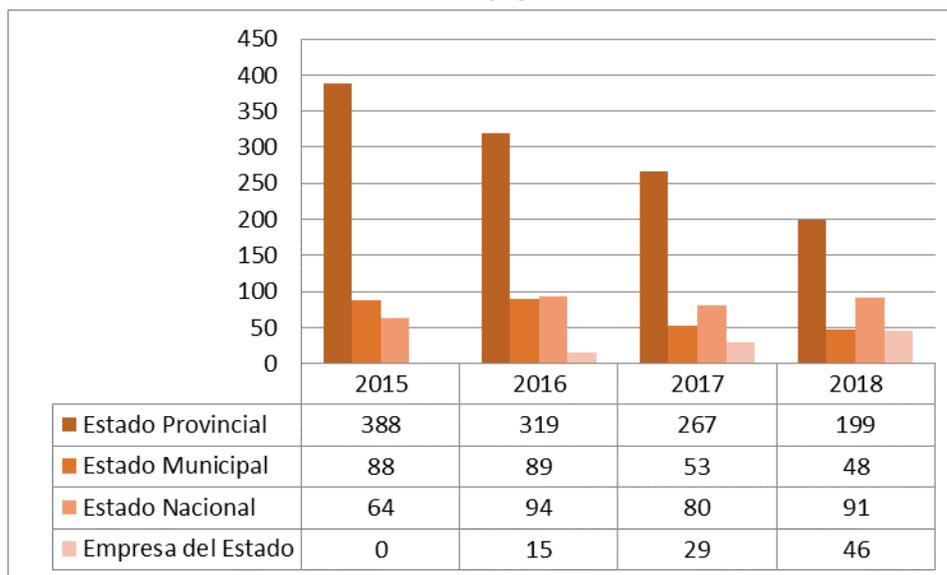


Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos propios.

Por el contrario, a nivel de actividad se registraron 94 conflictos, lo que implica una recuperación interanual del 7%. Estas disputas se asociaron, en su amplia mayoría, a los reclamos por mejoras salariales y por reapertura de paritarias, las cuales permitieron reducir la pérdida salarial pretendida por lxs empleadorxs y el Gobierno.

La caída en el sector público (10% anual) responde al importante descenso de los conflictos contra los Estados provinciales en todas las regiones (25.5%), con especial importancia en la Patagonia, y a la caída de los conflictos municipales (9.5%). Por el contrario, los conflictos impulsados por lxs trabajadorxs del Estado Nacional y de empresas del Estado crecieron un 13% y un 60% anual respectivamente. En su mayoría se trata de disputas vinculadas a despidos masivos, situación que se inició a finales de 2015 y se profundizó en 2018. Al interior de los organismos que dependen directamente de la Jefatura de Gobierno, como las empresas del Estado, el ajuste fue más contundente.

Gráfico n° 8: Distribución sectorial de la conflictividad laboral dentro del sector público en 2015-2018



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos propios.

A su vez, las disputas de lxs trabajadorxs de la economía informal así como aquellas en las que confluyeron más de un sector tuvieron un incremento muy significativo que sirvió de contrapeso frente a la caída en el sector público y privado. En efecto, el crecimiento de los conflictos informales en 2018 fue de un 41% interanual y registró el punto más alto de la serie desde 2011 luego de dos años de crecimiento continuo. Este comportamiento estuvo ligado al incremento de la informalidad laboral y del desempleo. Se trata, principalmente de movimientos sociales que reclaman por fuentes de trabajo, incremento de los subsidios que otorga el Gobierno nacional y por una reducción de las tarifas de los servicios públicos.

Estas organizaciones vienen articulando sus acciones en todo el país y realizaron a lo largo del año al menos 92 acciones de protesta (cortes, movilizaciones y actividades en la vía pública). El tipo de acción elegida está vinculado a la actividad que desarrollan, ya que, al tratarse de trabajadorxs que no necesariamente poseen un establecimiento donde realizar sus tareas, el paro de actividades no resulta una medida posible mientras que la interrupción en la vía pública permite visibilizar el conflicto.

Los conflictos con participación conjunta de sectores públicos y privados también llegaron a su punto más alto desde 2011, con un incremento interanual del 97%. Aquí se destacan las dos huelgas generales impulsadas por todas las centrales sindicales, sumando en total 29 disputas a nivel nacional. En su mayoría se trata de conflictos donde se reclamó en contra de los despidos y cierres de empresa, por la reapertura de paritarias, y contra los tarifazos y “el ajuste”.

El crecimiento de estos conflictos se puede asociar con una mayor predisposición de lxs trabajadorxs a masificar sus demandas para perseguir reivindicaciones que exceden los límites de la empresa o la actividad, pero también con el hecho de que se trata de medidas que requieren

una menor exposición frente a posibles represalias de las empresas. A su vez se observa un incremento en las acciones desplegadas en cada conflicto, que crecen de 64 en 2017 a 181 en 2018, y en su intensidad, en tanto en su mayoría se trataron de movilizaciones (35%), cortes (25%), paros (19%) y acciones en la vía pública (12%).

2.2. Masividad de las protestas contra el ajuste y por cuestiones de género

Las protestas masivas del 14 y 18 de diciembre de 2017 no cesaron una vez finalizado el año y ya en el mes de febrero las organizaciones sindicales y sociales volvieron a manifestarse contra los despidos y por paritarias libres. Estas protestas fueron la antesala del paro de mujeres del “8M” en reclamo de una mayor igualdad laboral y social. Este paro fue el inicio de un ciclo de medidas de fuerza por la legalización del aborto denominadas “los martes verdes”, que llegaron a su punto más alto durante el debate legislativo entre los meses de mayo y agosto.

Efectivamente, las organizaciones gremiales encabezadas por sus secretarías de género e igualdad de oportunidades, y diferentes grupos de trabajadoras tuvieron un rol importante en estas manifestaciones y ello se expresó en la consolidación de algunas consignas ligadas a las desigualdades de género en el ámbito laboral: igualdad salarial, debate en torno a la doble jornada y al techo de cristal, y fuertes debates en torno a licencias especiales y protocolos específicos para combatir la violencia de género en los lugares de trabajo y en las propias organizaciones sindicales.

En tal sentido, la segunda reivindicación del Paro de Mujeres del 8M se estructuró sobre una conceptualización de trabajadoras sin fragmentar la actividad o la condición de empleo coyuntural. Además, se remarcaron las reivindicaciones por la clase obrera en su conjunto: cese de los despidos y la flexibilización laboral, contra la reforma laboral, derogación de la reforma previsional, rechazo a los recorte en planes y AUH, cese de la violencia laboral para todxs lxs trabajadorxs, defensa de los convenios colectivos de trabajo y el conjunto de los derechos laborales, reconocimiento económico del trabajo reproductivo y doméstico, rechazo al plus por presentismo o productividad como premio castigo para quien asume las tareas domésticas, ampliación de licencias por violencia de género y por maternidad/paternidad, ampliación de la ley de cupo para trans, travestis y transgénero y cupo para mujeres con antecedentes penales, discapacidad y mujeres indígenas, paridad en la representación gremial y repudio a la intervención estatal en los sindicatos, entre otros.

Si bien se trata de un movimiento presente durante todo el año, otro hito puede encontrarse en la masiva movilización del 3 de junio por una ley que asegure el aborto legal seguro y gratuito. Durante las jornadas se presentó un documento donde se plantearon reivindicaciones por el derecho a decidir sobre el cuerpo como condición de posibilidad de la igualdad entre varones y mujeres. En efecto, se trata de un proceso de liberación que cuestiona toda forma de discriminación y en tanto tal se mete de lleno en el mundo del trabajo. Entre las principales reivindicaciones se encuentran: rechazo al Acuerdo entre el Gobierno Nacional y el FMI, contra el recorte del presupuesto en salud y educación, derogación de reforma previsional, contra el techo salarial, el repudio a todas las formas de violencia laboral, contra a la criminalización de la protesta social y la violación a las libertades sindicales, entre otros.

En Junio también se registra la primera medida de fuerza sindical de carácter nacional. El 25 de junio todas las centrales sindicales, partidos de izquierda y movimientos sociales convocaron al tercer paro nacional contra el acuerdo con el FMI, el atraso salarial, el ajuste y el aumento de tarifas. Además un sector del arco sindical también realizó cortes en rutas y accesos en todo el país. Esta medida ha sido replicada en septiembre, con una huelga general de 36 horas en contra del plan económico del gobierno el 25 y 26 que incluyó ollas populares y cortes en todo el país.

Por último, a fines de octubre, centrales sindicales, partidos políticos y organizaciones sociales realizaron una masiva movilización al congreso en rechazo al Presupuesto 2019 y contra el acuerdo con el FMI. La respuesta del Gobierno frente a estos reclamos fue la represión y detención de una veintena de manifestantes.

2.3.Represión estatal e inmigrantes en el centro de la construcción discursiva del “enemigx interno”

Los conflictos laborales y las protestas de 2018 tuvieron, nuevamente, como respuesta la represión, detención y apertura de causas contra manifestantes y referentes. El punto más alto de esta política represiva fueron los asesinatos de 3 manifestantes en el marco de protestas de organizaciones sociales.

Desde el discurso y la acción el Gobierno mantuvo la figura del enemigx internx como forma de disciplinar e inmovilizar a las organizaciones del campo popular. Así como en el 2017 ésta figura estuvo asociada al “manifestante”, con especial énfasis en pueblos originarios a quienes se les adjudicaron tareas terroristas, en 2018 esta figura se traslada hacia lxs inmigrantes. Esta política se explicitó con mayor claridad durante las detenciones en el marco de las movilizaciones contra el Presupuesto 2019 y en las jornadas previas al G20. Si bien la Justicia demostró en todos los casos que no había comprobación de esas acusaciones, fueron útiles para instalar un discurso xenófobo y represivo para luego replicarlo masivamente.

A lo largo de 2018 relevamos información sobre un total de 84 hechos de represión, 77 detenciones y 30 aperturas de causas penales contra organizaciones del campo popular, en las que fueron detenidas al menos 516 personas.³

En el mes de abril se registraron hechos de violencia por parte de la Policía Federal y la Policía de la Ciudad que reprimieron acciones de protesta en el INTI y militarizaron el organismo como respuesta al conflicto por el despido de cientos de trabajadorxs. En la provincia de Chubut la policía provincial actuó en el mismo sentido arrojando gases y balas de goma contra trabajadorxs de ATE que se manifestaban contra el pago escalonado en la Casa de Gobierno de Rawson. En Jujuy lxs trabajadorxs ocupadx y desocupadx de las organizaciones ATE, CCC, CTA, CTEP, Movimiento Evita y el Sindicato de la Salud fueron reprimidxs cuando realizaban una movilización contra la situación de crisis que atraviesa la provincia. Tras estos hechos el Gobierno promovió la

³ Datos propios en base a relevamiento conjunto entre el Observatorio del Derecho Social y Liberpueblo. Informe final en proceso.

detención de 40 dirigentes. En la Capital Federal lxs trabajadorxs del Hospital Posadas y del YCRT también fueron víctimas de la represión policial cuando se manifestaban en la avenida 9 de julio.

Durante el mes de mayo las fuerzas de seguridad reprimieron a trabajadorxs de Metrovías y detuvieron a 16 activistas entre quienes se encontraba el Secretario General de la AGTSyP.

En junio miembros de la organización La Garganta Poderosa fueron víctimas de la Prefectura quien reprimió a vecinos en la villa 21-24, irrumpió sin orden de allanamiento en una vivienda donde una joven denunció haber sido abusada, y se llevó detenidos a un fotógrafo de la organización y a otros dos vecinos.

En agosto se produjeron nuevas movilizaciones que culminaron con la detención de manifestantes. En el marco de la protesta en torno al aniversario del asesinato de Santiago Maldonado, las fuerzas de seguridad detuvieron al menos a cuatro personas cuando finalizaba la jornada de lucha. Hechos similares ocurrieron tras el rechazo del Senado a la legalización del aborto y luego de una masiva movilización docente.

A nivel provincial, durante este mes las fuerzas de seguridad reprimieron a un grupo de vecinxs que reclamaban alimentos frente a un supermercado en la localidad de Sáenz Peña en la provincia de Chaco. El accionar policial produjo el asesinato de un niño (Ismael Ramírez) y la detención de ocho personas a quienes intentaron responsabilizar por su muerte. En la localidad de Moreno, provincia de Buenos Aires, tras la muerte de la vicedirectora Sandra Calamano y el auxiliar Rubén Rodríguez luego de la explosión de una garrafa en el establecimiento educativo, distintas organizaciones gremiales denunciaron una serie de amenazas contra la comunidad que realizaba ollas populares, incluyendo el secuestro y tortura de una docente. Días más tarde en la Ciudad de Buenos Aires ocho trabajadorxs senegaleses fueron detenidos en el barrio de Constitución. Frente a este hecho, la CTEP realizó una movilización a la comisaría donde fueron reprimidos y tres dirigentes sociales (Juan Garbois, Rafael Klejzer y Jaquelina Flores) resultaron detenidos.

En el mes de octubre se vivieron nuevos hechos de violencia. El Movimiento Campesino de Santiago del Estero denunció la muerte de Héctor Reyes Corvalán producto de un violento desalojo por parte de la policía. En la provincia de Chubut también se registraron hechos represivos y detenciones tras la movilización en el marco del 33° Encuentro de Mujeres.

Finalmente uno de los hechos de mayor trascendencia ocurrió durante la masiva movilización en el Congreso de la Nación contra el presupuesto 2019. En este caso la represión policial llegó hasta el barrio de Constitución y dejó un saldo de 26 detenciones, gran parte de las cuales ocurrió al momento de la desconcentración. Las víctimas fueron en su mayoría militantes de organizaciones sociales y gremiales. También se detuvo a transeúntes entre quienes se encontraban personas inmigrantes. A raíz de estos hechos la movilización se dirigió hacia la comisaría donde la policía volvió a reprimir a quienes reclamaban la liberación de lxs detenidxs. El Gobierno, adjudicó la responsabilidad a lxs manifestantes y la detención de extranjeros fue utilizada para reforzar una campaña anti inmigrantes.

En efecto, tras las detenciones, el Presidente Mauricio Macri⁴, la Ministra de Seguridad Patricia Bullrich⁵ y el Ministro del Interior Rogelio Frigerio⁶ avalaron el accionar de las fuerzas de seguridad cuestionando el rol de los migrantes en las movilizaciones y vinculando a los mismos con acciones terroristas. Durante la realización de la cumbre del G20 el Presidente y la Ministra de Seguridad⁷ volvieron en su discurso contra la movilización social y contra los migrantes pero esta vez allanando y deteniendo a miembros de la comunidad musulmana⁸.

Los orígenes de estas prácticas pueden buscarse en el decreto de necesidad y urgencia 70/2017 que restringe arbitraria e injustificadamente los derechos de las personas migrantes. De esta forma, a la práctica extendida de detenciones durante o post movilizaciones con el objetivo de disciplinar al conjunto de las organizaciones se le sumó esta campaña que intentó volver a poner el foco del debate público en cuestiones vinculadas a la seguridad y al control de las fronteras.

En noviembre las fuerzas de seguridad asesinaron a un nuevo militante social. Se trata de Rodolfo Orellana, miembro de OLP, quien fue herido de bala en el marco de la represión de una movilización en reclamo de viviendas en la provincia de Buenos Aires. Otro hecho de violencia se vivió en la Capital Federal contra feriantes de la CTEP en el barrio de Once, donde la policía detuvo al menos a 10 participantes. También las fuerzas de seguridad reprimieron y detuvieron a manifestantes en la provincia de Rio Negro en el marco de una protesta en la que la comunidad mapuche y la familia de Rafael Nahuel exigían Justicia para el caso del joven asesinado en 2018.

Al finalizar el año la represión volvió contra lxs trabajadorxs. Estos episodios se registraron contra periodistas de SIPREBA, Interpack, Cresta Roja, vendedorxs ambulantes senegaleses y docentes y estudiantes de la UNR. También hubo detenciones en la provincia de Neuquén contra referentes del movimiento de mujeres, miembros de la asamblea de Villa Urquiza y militantes del FOL en la provincia de Córdoba.

3. EL ROMPECABEZAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La cantidad de negociaciones colectivas homologadas en el año 2018 experimentó un leve aumento (11%) respecto del total del año 2017, en gran medida producto de la fragmentación de los acuerdos salariales que implicaron una mayor cantidad de negociaciones entre las mismas partes⁹. Sin embargo, tal como muestra el gráfico n° 9, el total aún permanece muy por debajo de los niveles previos a 2016.

⁴ TN, 1 de noviembre de 2018.

⁵ Clarín 27, de octubre de 2018, Página 12 02 de noviembre de 2018.

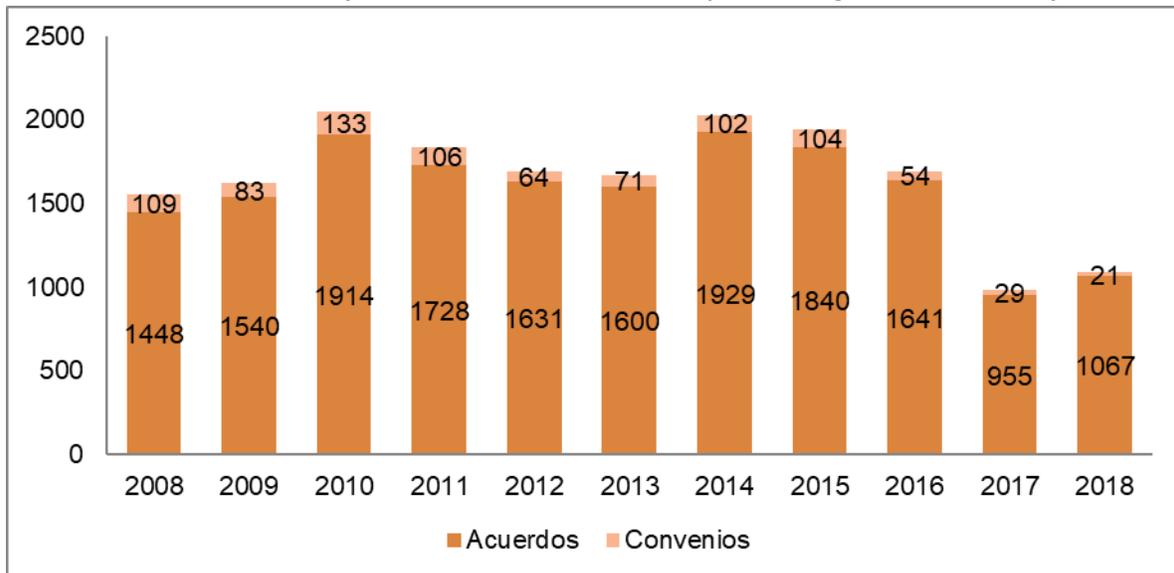
⁶ Página 12,2 de noviembre de 2018.

⁷ Télam, 15 de noviembre de 2018. Infobae, 15 de noviembre de 2018.

⁸ Perfil, 16 de noviembre de 2018.

⁹ Al cierre de este informe (22/3/2019) ya se llevan registradas en el archivo del ex Ministerio de Trabajo, un total de 368 homologaciones; por lo cual, considerando que estamos en el primer trimestre del año y que la totalidad de negociaciones del primer semestre de 2018 fue de 198, es posible prever que este cambio en la dinámica de la negociación salarial también tendrá un impacto importante en el aumento de homologaciones para 2019.

Gráfico n° 9: convenios y acuerdos colectivos de trabajo homologados entre 2008 y 2018



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos del Ministerio de Producción y Trabajo

En relación al tipo de unidad, se homologaron 21 convenios colectivos de trabajo (6 de actividad y 15 de empresa) y 1067 acuerdos colectivos de trabajo (376 de actividad y 691 de empresa); en este sentido, la estructura de la negociación mantiene la misma forma que los últimos años: son mayoría los acuerdos que los convenios; y predominan las negociaciones a nivel de empresa por sobre las de actividad. De todas formas, vale señalar dos cuestiones importantes:

- a) desde el año 2016, la participación de los convenios en el total de homologaciones es ínfima, incluso pareciera que desaparecen virtualmente del sistema, dado que el total en 2018 es un 28% inferior respecto a 2017, un 60% inferior respecto a 2016 y un 80% inferior respecto a 2015. Una hipótesis que podría explicar esto, que ya hemos mencionado en anteriores informes, tiene que ver con una evaluación negativa del actual contexto para negociar condiciones de trabajo (jornada, salario, modalidades de contratación, organización del trabajo, representación sindical en el lugar de trabajo, etc.). En otras palabras, parecería que los sindicatos prefieren conservar (quizás en algunos casos “resistir”) los convenios ultraactivos vigentes antes que sentarse a negociar en este contexto, teniendo en cuenta el discurso de numerosxs funcionarixs que insisten en la necesidad de incluir cláusulas de flexibilidad laboral en las negociaciones colectivas (iniciativa que ya ha comenzado a plasmarse en demandas patronales que condicionan la apertura de negociaciones salariales a la discusión de dichas cláusulas);
- b) desde la revitalización de la negociación colectiva post crisis de principios de siglo, las homologaciones a nivel de empresa fueron predominantes respecto de las de actividad; esto ha sido un factor que mostraba ciertas limitaciones del sistema, porque reafirmaba la negociación colectiva por empresa como práctica instalada en la década del '90. Sin embargo, parecería ser que la disminución de las homologaciones respecto a los años previos a 2016 se explica en gran parte por una caída de las unidades de negociación a nivel de empresa. Es pronto para esbozar explicaciones a esto, pero el descenso de los acuerdos por empresa podría estar vinculado o bien a una estrategia de las empresas de

no abrir canales de negociación para discutir condiciones laborales, imponiéndolas unilateralmente, o bien a una estrategia por parte del Gobierno Nacional y lxs empleadorxs de no homologar lo negociado a nivel de empresa¹⁰. Esto último con distintos fines, ya sea para “liberar” de controles oficiales a las negociaciones a nivel de los establecimientos, ya sea para reducir paulatinamente la incidencia de la negociación colectiva en el debate público sobre la regulación de las relaciones laborales.

De cualquier forma, lo que queda claro es que los acuerdos a nivel de actividad sostienen la estructura de la negociación tal como se desarrolló desde hace más de una década; y esto se debe a las negociaciones colectivas salariales, que mantienen la forma centralizada y por rama de actividad. En efecto, son los acuerdos paritarios los que vienen enfrentando el ajuste sobre los salarios, en la gran mayoría de los casos, con aumentos insuficientes para lograr ganarle a la inflación; pero lo cierto es que sin ellos la caída del salario real sería aún más abrupta.

Desde el año 2016, las negociaciones salariales adquirieron distintas particularidades para intentar paliar la pérdida de poder adquisitivo de los ingresos. En la ronda de ese mismo año, en muchos casos se optó por desdoblar la negociación en dos acuerdos semestrales, dada la incertidumbre que generaba la performance del primer año del nuevo gobierno; en la ronda del año 2017, gran parte de los acuerdos incluyeron cláusulas gatillo o de revisión salarial, cuyo fin fue quedar alerta frente a un posible aumento inflacionario que deje muy atrasado el aumento acordado. Para el caso de la ronda del año 2018, tomando el modelo de algunos acuerdos de 2017 y previendo que la inflación superaría el porcentaje anual informado oficialmente (15%), en la mayoría de los acuerdos se incluyeron cláusulas de revisión que empujaron a sindicatos y empleadores a negociar y “revisar” las escalas salariales más de una vez al año.

Las primeras negociaciones que se llevaron adelante se ajustaron a la pauta salarial establecida por el Gobierno del 15%; este fue el caso de los sectores bancario, construcción, comercio, estaciones de servicio, administración pública nacional, petrolero, transporte de pasajeros, entre otros, incluyéndose en todos estos casos una cláusula de revisión.

Sin embargo, en el segundo trimestre del año tuvo lugar una fuerte devaluación y un consecuente aumento de precios, cuyo impacto se hizo notar por un lado, en aquellas actividades que tenían que negociar aumentos salariales para 2018, como el caso del sindicato de transporte de cargas, alimentación, sanidad, laboratorios, entre otros, que terminaron cerrando aumentos entre el 20% y el 25%, muy lejos del 15% oficialmente sugerido. Y, por otro lado, en aquellas actividades que habían cerrado sus negociaciones en torno a este último, que inmediatamente reclamaron la reapertura de paritarias (comercio, construcción, aceiteros, entidades civiles y deportivas, estaciones de servicio, etc.).

Vale mencionar dos intentos por parte del Gobierno Nacional de limitar el contenido de la negociación en medio del desajuste de las variables económicas. Por un lado, el decreto 508/18, publicado el 8 de junio, estableció un “régimen simplificado voluntario de adecuación de la

¹⁰ Vale aclarar que la homologación no es un requisito excluyente para que las negociaciones a nivel de empresa tengan vigencia.

negociación colectiva salarial 2018” donde se autorizaba a las partes a adicionar solo un 5% a lo ya negociado. Por el otro, el decreto 633/18, publicado el 10 de julio, prohibió la homologación de negociaciones que contengan sumas o conceptos de naturaleza salarial sobre los que las partes acuerden otorgarle carácter no remunerativo. Sin embargo, ninguna de las dos normativas tuvo un gran impacto ya que las revisiones de los acuerdos superaron el 5% en todos los casos y respecto a la negociación de sumas no remunerativas, es llamativo que la propia CGT y el Gobierno Nacional negociaron en el mes de noviembre un bono de fin de año de \$ 5000 en dos cuotas (\$ 2500 en noviembre de 2018 y \$ 2500 en enero 2019) de naturaleza no remunerativa.

Así, tenemos que el resultado de los aumentos salariales, revisiones de por medio, se convirtió en un “rompecabezas paritario”, dado que por cada actividad se negociaron entre dos y tres acuerdos a lo largo del año. Por solo poner un ejemplo, el caso de lxs trabajadorxs de comercio representados por la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS) acumularon cinco negociaciones en el año: el primer acuerdo con la revisión del año 2017 (6% en tres cuotas), el segundo con el 15% de aumento para 2018, el tercero con la revisión salarial del 15%, otorgando un 10% adicional en dos cuotas, el cuarto con la revisión de este último, acordando otorgar el 10% en una sola cuota y el quinto, con el 20% de aumento para los meses de enero (7%), febrero (7%) y marzo (6%) de 2019¹¹.

Para finalizar, es importante señalar que si bien en un principio los aumentos se ajustaron a la pauta salarial del 15%, con las revisiones realizadas en el último trimestre en su gran mayoría los aumentos anuales rondaron el 40%. La inflación anual para el año 2018 fue del 47,6% por lo cual es claro que muchos trabajadores y trabajadoras sufrieron y sufren una importante pérdida de poder adquisitivo de sus salarios, ya que en algunos casos no llegaron siquiera a negociar ese porcentaje (el caso de la administración pública nacional es el más alarmante, ya que acordaron solo un 25% anual), y los que más se acercaron, llegaron retrasados ya que en la mayoría de los casos aún no terminaron de hacerse efectivos. Sin embargo, y tal como decíamos más arriba, las paritarias continúan actuando como una barrera de resistencia frente al ajuste en curso. Sin ellas o bien, con una negociación descentralizada (a nivel de empresa), los salarios dependerían en gran medida de la voluntad unilateral de empleadorxs y empresas.

4. EL DETERIORO DEL MERCADO DE TRABAJO Y DE LAS RELACIONES LABORALES EN PERSPECTIVA: ESCENARIOS DE CARA AL 2019

La información relevada en este informe describe un mercado de trabajo que no hizo más que sumar malas noticias para los trabajadores y trabajadoras. El fracaso del programa económico del Gobierno Nacional y los sucesivos acuerdos con el Fondo Monetario Internacional tuvieron como consecuencia un empeoramiento de todos los indicadores sociales, incluyendo fuertes caídas en el empleo formal y en el salario real.

¹¹ Para conocer información más detallada, en la tabla N° 9 del Anexo de “negociación colectiva” presentamos un resumen de las negociaciones salariales en 2018 y sus posteriores revisiones, de las actividades que agrupan a una amplia cantidad de trabajadores y trabajadoras.

La resistencia de los trabajadores y las trabajadoras, junto a sus organizaciones, se materializó en el sostenimiento de los niveles de conflictividad laboral de un año atrás, pese a la existencia de condiciones objetivamente desfavorables para la promoción de reclamos laborales. En este sentido, resulta necesario reiterar el crecimiento de los conflictos en el sector informal y de aquellos que contaron con la participación de trabajadores y trabajadoras de varios sectores. Esta mayor centralización y articulación constituye un eje que venía observándose como fenómeno incipiente un año atrás, y que posiblemente esté ligado a un cambio cualitativo en la dinámica de la conflictividad laboral. En otras palabras, frente a las mayores dificultades para promover reivindicaciones sectoriales, en el marco de una economía marcada por un proceso de estanflación, la resistencia de la clase trabajadora mutó de forma pero no de intensidad. Si este proceso se profundiza en el futuro cercano, no sería raro observar una creciente articulación entre organizaciones sindicales y sociales en el marco de reclamos vinculados más a la defensa de los puestos de trabajo y a su creciente precarización, que a reivindicaciones sectoriales tal como había sido la regla en la última década. De ser así, el patrón de conflictividad futuro podría tener muchos puntos de contacto con las formas de resistencia que fueron dominantes durante gran parte de los años '90.

Aún así cabe destacar la persistencia de mecanismos institucionales que contribuyeron a impedir un deterioro aún mayor de la situación de los trabajadores y trabajadoras. En particular, el sistema de negociación colectiva centralizada por rama de actividad con efectos generales sigue resultando una herramienta que no solo impidió un retroceso salarial aún mayor, sino que también permite fortalecer las estructuras de las organizaciones sindicales y, con ellas, una mayor capacidad de respuesta.

Las perspectivas de cara al 2019, en este contexto, están lejos de ser alentadoras. Por un lado, la actividad económica y el mercado de trabajo se fueron deteriorando en forma creciente a lo largo del 2018. Esta tendencia no se ha revertido en los primeros meses del año y tampoco hay señales que den cuenta de una mejora en el corto o mediano plazo. En este contexto, el Gobierno Nacional parece haberse resignado a tratar de replicar, en menor magnitud, un escenario similar al 2017, cuando logró generar una ilusión de mejora persistente en las condiciones de vida a partir de poder mostrar niveles crecientes de empleo y salario al tiempo que se desarrollaban las elecciones de medio término. Sin embargo, la continuidad de niveles inflacionarios muy elevados, sumados a una política macroeconómica que, en pos de una futura e incierta estabilización, ahoga toda posibilidad de recuperación de los sectores productivos, ponen serios signos de interrogación sobre las condiciones objetivas en las que se desenvolverá el mercado de trabajo durante el 2019. Por otra parte, no debería descartarse un empeoramiento aún mayor de la situación macroeconómica, ya sea por factores externos, internos o por una confluencia de ambos. La fragilidad que presenta la situación económica en nuestro país hace imposible, de esta manera, prever con un nivel aceptable de certeza escenarios futuros en plazos muy cortos, lo cual afecta cualquier decisión productiva y, por ende, al comportamiento del mercado de trabajo. Más aún, una posible crisis en el plano financiero podría empujar a un desajuste más importante, e incluso desordenado, de las principales variables económicas, con consecuencias muy severas para la situación de los trabajadores y trabajadoras.

Como puede apreciarse, el primer escenario apenas alcanzará para sobrellevar el 2019 sin que empeoren las ya deterioradas condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras, mientras que de darse el segundo la situación social experimentaría un serio retroceso.

Es en este marco que la participación colectiva de los trabajadores y las trabajadoras volverá a tener un papel decisivo en la forma en la que se desenvolverá la actual crisis que atraviesa nuestro país. Independientemente de cuál sea el resultado de la puja de fuerzas actualmente en pugna en el ámbito político y económico, y de las consecuencias que este proceso tenga en forma inmediata en términos sociales, lo cierto es que el nivel de incidencia que posea la clase trabajadora en su resolución contribuirá a moldear y condicionar la etapa que necesariamente deberá abrirse una vez superado el temblor.

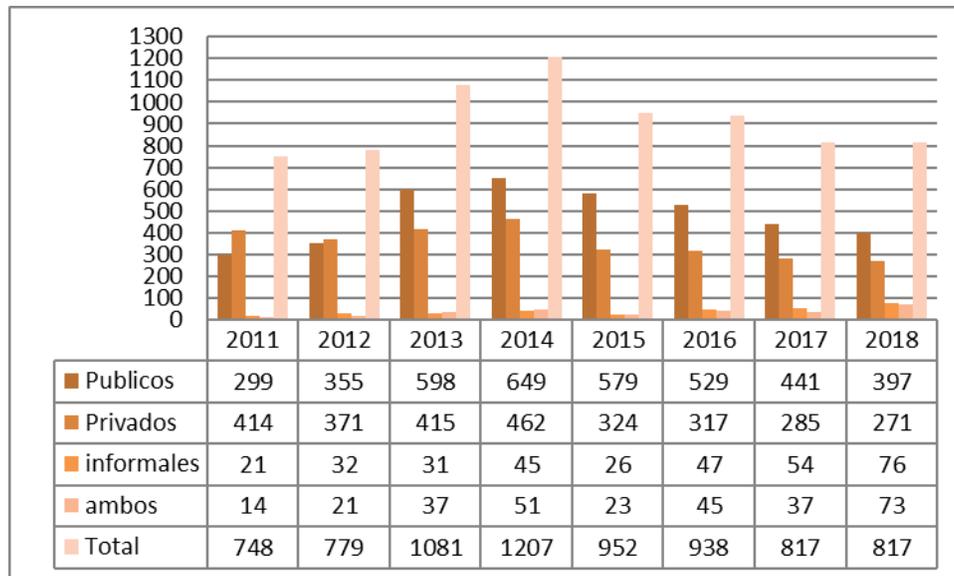
ANEXO

Conflicto Laboral 2018

1. Características generales de la conflictividad laboral

En el 2018 se registraron 817 conflictos, la mayoría ocurrió en el sector público (49%), un tercio en el privado (31%) seguido por las disputas donde confluyeron trabajadorxs de más de un sector (9%) y el de lxs trabajadores informales (falsos cooperativistas, cartoneros, carreros, entre otros) en igual proporción siendo el punto más alto desde 2011.

Gráfico N°1: Distribución sectorial de la conflictividad laboral en 2011-2018



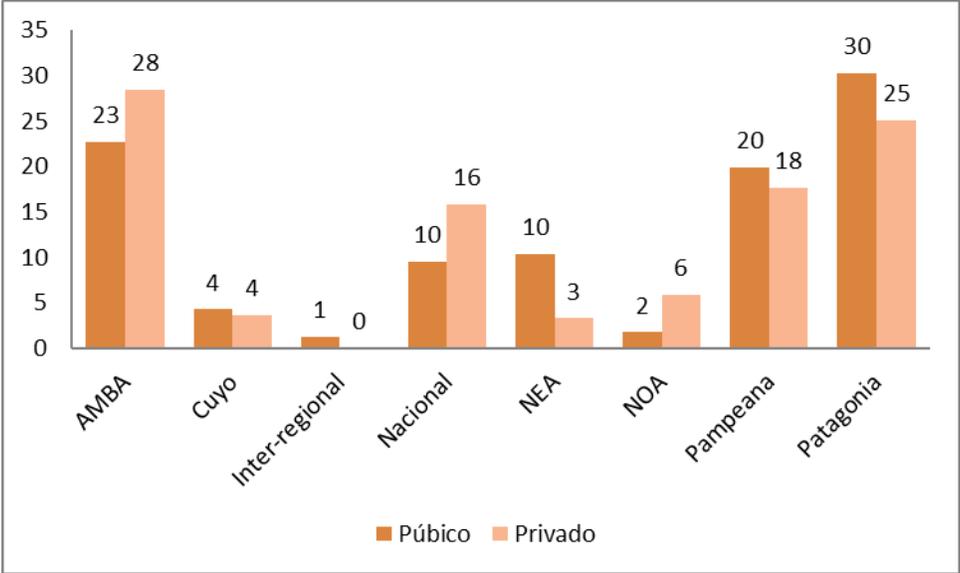
En el sector público y privado, el decrecimiento de los conflictos, iniciado en 2015 mantuvo su comportamiento en 2018. Esto se replica en las disputas privadas donde se registró el punto más bajo. En este marco, la conflictividad total se mantuvo respecto del año anterior por el crecimiento de las disputas motorizadas en ambos sectores y las de lxs trabajadores informales.

2. Conflictividad laboral en el sector formal

2.1. Distribución geográfica de la conflictividad laboral

Al observar la distribución geográfica por sectores se ve que el sector público, la Patagonia lidera los conflictos seguidos por la región Pampeana, el AMBA, el Noreste y los de nivel Nacional. En el sector privado los conflictos también ocurren en el AMBA, principal epicentro de disputas, seguido por la Patagonia, la región Pampeana y los reclamos a nivel nacional.

Gráfico N°2: Distribución geográfica del conflicto según sector en 2018 en %

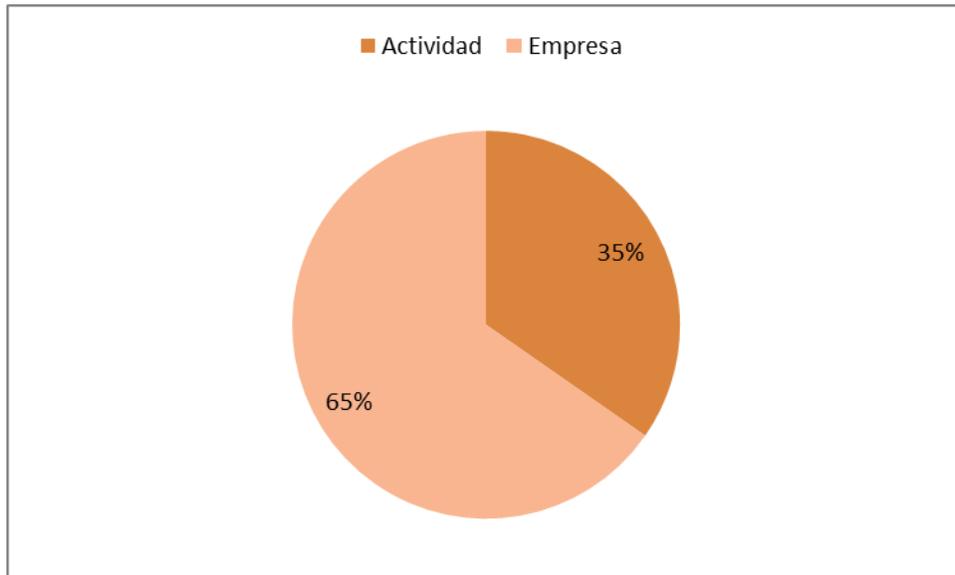


2.2. Ámbito de los conflictos laborales

Los espacios donde ocurren la mayor cantidad de conflictos privados siguen siendo las empresas. En efecto, allí ocurre el 65% de los conflictos mientras que a nivel de actividad sólo se desarrolla el 35%. Al comparar con el año anterior vemos que se mantienen proporciones similares.

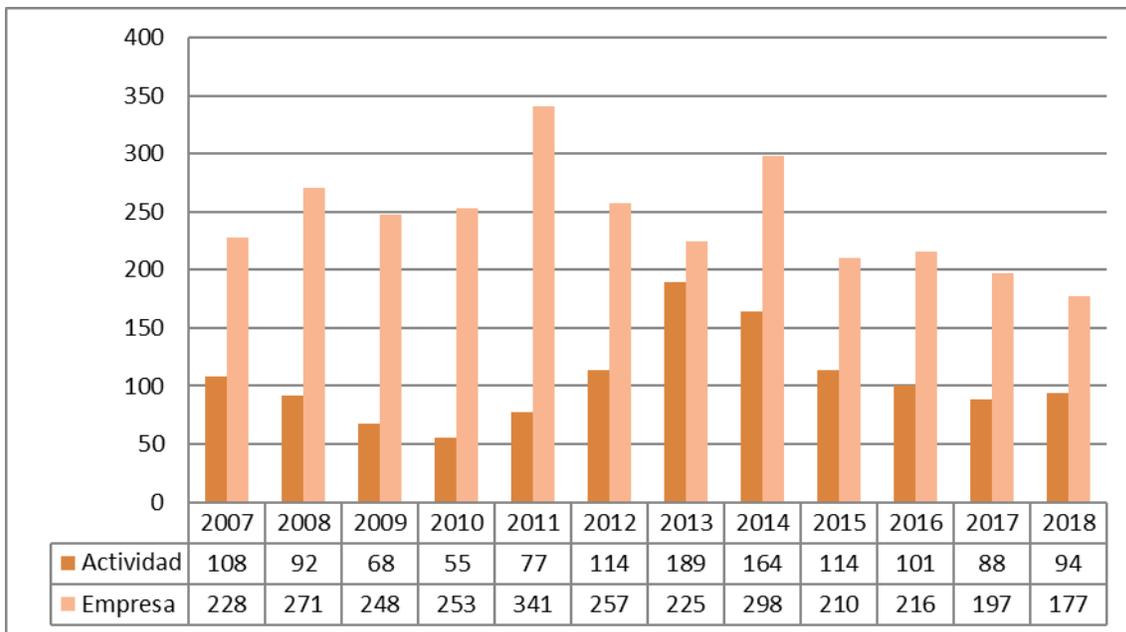
El predominio de las disputas en las empresas se explica porque es donde los intereses antagónicos de los obreros y las patronales se dirimen cotidianamente y porque la realización de las medidas de fuerza requiere una menor movilidad de recursos organizativos. No obstante, allí es el nivel de mayor exposición contra las patronales. En este sentido, se explica la caída (7%) de estas disputas en 2018 respecto del año anterior. La generalización de situaciones de crisis obligó a los trabajadores a replegarse frente a la posible pérdida de trabajo u otras medidas disciplinadoras resultando el año de menos conflictos a nivel de empresas desde 2007.

Gráfico N°3: Distribución de los conflictos el sector privado 2018



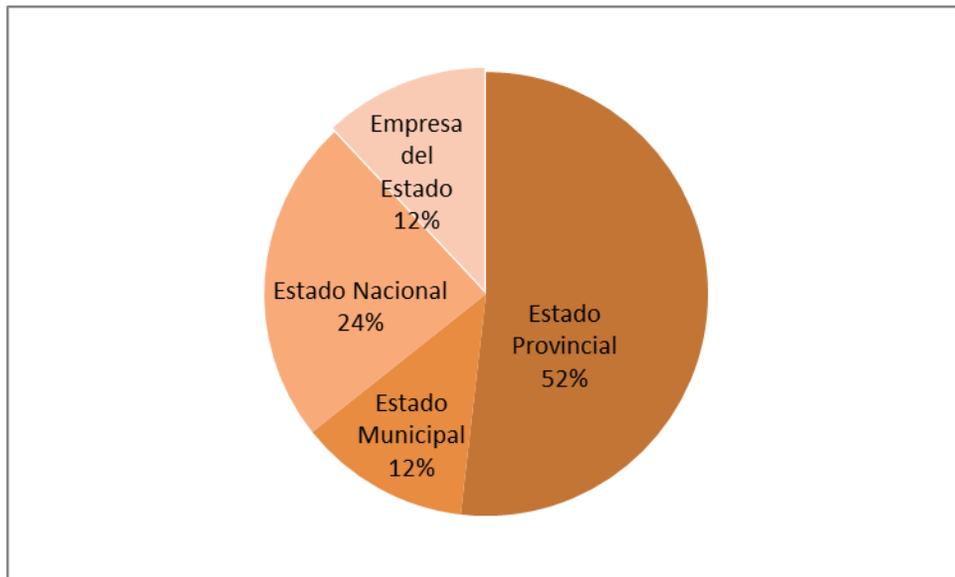
Respecto a los conflictos a nivel de actividad, en los últimos tres años se registró una caída que en 2018 pareciera frenarse.

Gráfico N°4: Evolución del alcance del conflicto en el sector privado (2007-2018)



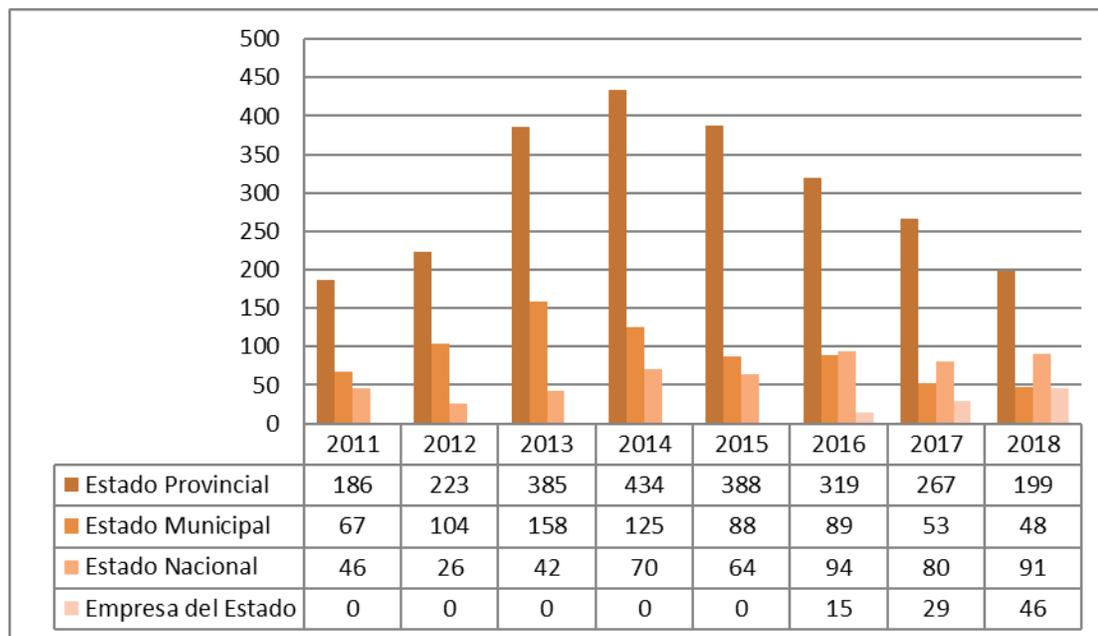
En el sector público la amplia mayoría de disputas ocurre contra los Estados Provinciales seguida por los conflictos nacionales (24%) y un 12% en los Estados municipales y las Empresas del Estado respectivamente.

Gráfico N°5: Distribución de los conflictos en el sector público en 2018



Al observar la evolución del alcance vemos que el predominio de las disputas contra los Estados Provinciales se sostiene desde 2011 pero su participación cae en los últimos cuatro años. A nivel municipal la caída sitúa a los conflictos en el punto más bajo desde 2011. Por el contrario, en el Estado nacional se observa un crecimiento interanual. La situación general en el sector público responde al incremento de conflicto por despidos y deudas salariales que se desarrollaron durante todo el año.

Gráfico N°6: Evolución del alcance del conflicto en el sector público (2011-2018)¹²



2.3. 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.

¹² La diferencia corresponden a los conflictos en los que confluyen trabajadores de más de un sector.

Tabla N°1: Participación relativa de los conflictivos laborales a nivel de actividad según causa de los mismos 2007-2018 en %

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Salariales	69	57	68	64	47	55	41	54	38	56	43	48
Crisis	17	23	21	20	10	18	15	18	18	22	18	26
Condiciones de trabajo	13	13	6	13	22	28	24	26	23	14	31	20
Representación	9	28	15	15	16	15	16	7	3	8	20	14
Otros	9	8	3	11	25	33	28	17	19	20	19	18

En las empresas las situaciones de crisis representan más de la mitad de conflictos desde 2008 pero durante el último año alcanzó el 76% de las disputas, siendo el pico más alto de toda la serie.

Tabla N°2: Participación relativa de los conflictivos laborales a nivel de empresa según causa de los mismos 2007-2018 en %

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Salariales	40	31	25	21	28	23	12	21	16	15	10	12
Crisis	43	56	63	50	52	47	57	65	58	70	75	76
Condiciones de Trabajo	15	11	10	16	25	26	28	28	36	27	24	20
Representación	26	35	21	27	36	28	21	9	7	6	11	10
Otros	6	0	1	5	13	15	10	7	7	8	5	7

En el sector público, hasta el 2016, el pedido de salario fue la principal causante de enfrentamientos contra el Estado como empleador. Esto se asociaba al deterioro salarial ininterrumpido que registran los trabajadores del Estado.

Al igual que en 2017, la mayoría de las disputas se explican por situaciones de crisis: despidos que se registraron fundamentalmente en las reparticiones del Estado Municipal y Nacional. Por su parte, las demandas por mejoras salariales vuelven a y siguen teniendo una presencia importante. En el caso de los pedidos de mejoras en las condiciones de trabajo, estas se mantuvieron constantes y 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° 3: Participación relativa de los conflictos público laborales 2018 según causa de los mismos en %

Públicos	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Salariales	50	48	44	60	44	53	34	40
Crisis	24	25	28	22	27	42	38	44
Condiciones de Trabajo	36	44	35	42	44	37	34	33
Representación	13	16	14	14	15	13	15	15
Otros	20	25	21	14	18	10	18	19

2.4. 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° 4 y 5 no agota los distintos tipos de medidas de fuerza que desarrollan los trabajadores, presentan las que se reproducen con mayor frecuencia en los medios de prensa.

Otra cuestión a considerar es que en la exteriorización de un conflicto pueden intervenir una o varias acciones. A fin de poder conocer el desarrollo y la composición de estos es que en 2014 empezamos a registrar todas las medidas las veces que las mismas se expresen. En 2018 relevamos acciones 1637, de las cuales 866 son del sector público, 481 al privado, 181 a ambos sectores y 109 a lxs trabajadorxs informales. Entre las principales acciones del sector privado y del sector público se encuentran los paros y las acciones comunicacionales mientras que en ambos sectores y de los trabajadores informales se destacan las movilizaciones y cortes.

Tabla Nº 4: Acciones llevadas adelante por los trabajadores del sector público y en el sector privado en los conflictos laborales en 2018

	Público		Privado	
	Abs.	%	Abs.	%
Alerta y movilización	17	2	27	6
Comunicacionales	155	18	81	17
Amenaza de medias	11	1	16	3
Actividades en la vía pública	153	18	55	11
Movilizaciones	167	19	54	11
Cortes	43	5	30	6
Amenaza de paro	7	1	18	4
Dictados de paro y paros	197	23	121	25
Ocupación	40	5	16	3
Piquete	7	1	12	2
Otras medidas	69	8	51	11
Total de medidas	866	100	481	100

Tabla Nº 5: Acciones llevadas adelante por los trabajadores de ambos sectores y el sector informal en los conflictos laborales en 2018

	Ambos sectores		Informal	
	Abs.	%	Abs.	%
Alerta y movilización	3	2	0	0
Comunicacionales	4	2	5	5
Actividades en la vía pública	21	12	29	27

Movilizaciones	64	35	40	37
Cortes	46	25	23	21
Dictados de paro y Paros	34	19	0	0
Ocupación	1	1	7	6
Otras medidas	8	4	5	5
Total de medidas	181		109	

Negociación Colectiva 2018

1. Dinámica y estructura de la negociación colectiva

1.1. Estructura de la negociación

Durante el año 2018 se homologaron 1088 unidades de negociación, de las cuales 382 se negociaron a nivel de actividad y 706 a nivel de empresa. Respecto de los tipos de unidades negociadas, se registraron 21 convenios y 1067 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 salarial¹³.

Tabla N°1: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación – Año 2018

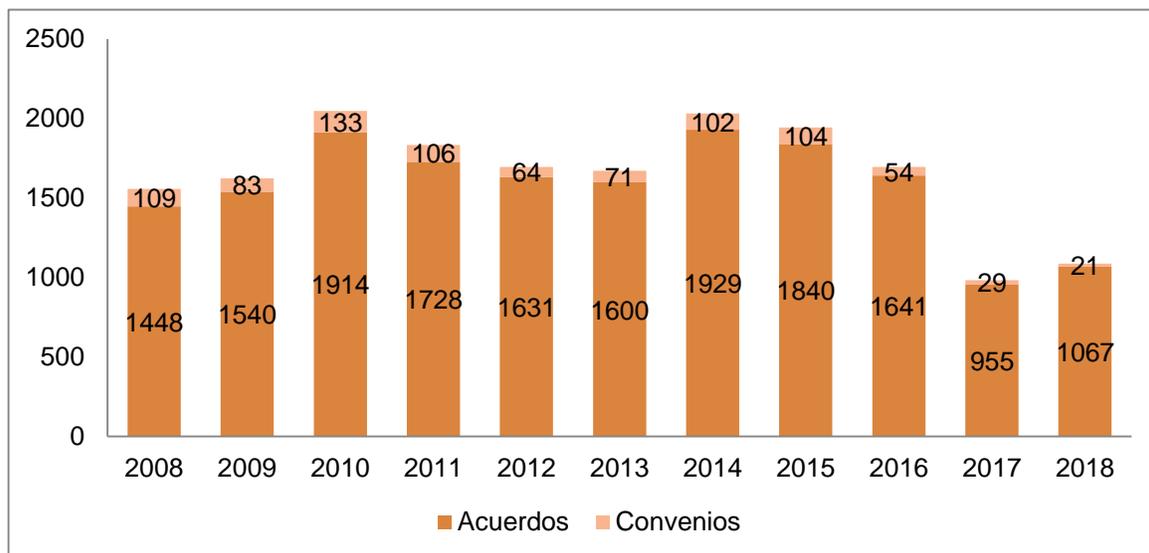
	CCT	%	Acuerdos	%	Total
Actividad	6	28,57	376	35,24	382
Empresa	15	71,43	691	64,76	706
Total	21	100,00	1067	100,00	1088

La negociación colectiva a lo largo del año 2018 experimentó un leve aumento (11%) respecto del total del año 2017, que se relaciona con la dinámica que adquirió la negociación colectiva salarial. Sin embargo, tal como muestra el gráfico N° 1, el total aún permanece muy por debajo de los niveles previos a 2016.

Si observamos el tipo de unidad, las unidades que caen en mayor medida son los convenios colectivos de trabajo y luego, los acuerdos colectivos de empresa. Los primeros parecen desaparecer virtualmente del sistema, dado que el total en 2018 es un 28% inferior respecto a 2017, un 60% inferior respecto a 2016 y un 80% inferior respecto a 2015. Respecto a los acuerdos de empresa, si bien presentan un leve aumento respecto a 2017 (12,5%), están en un 41% y un 47% por debajo de los valores de 2016 y 2015 respectivamente.

¹³ 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 (2008-2018)



En relación a la fecha de celebración de la negociación colectiva y a la posterior homologación del convenio o acuerdo, se observa que la mayoría de las homologaciones fueron celebradas en el año 2017 en primer lugar (44%) y en 2018 en segundo lugar (21%).

Tabla N°2: Homologaciones registradas durante el año 2018 según la fecha de celebración de los convenios y acuerdos colectivos

Año de celebración de la UN	CCT	%	ACU	%	Total	%
Previo a 2015	0	0,00	33	3,09	33	3,03
Año 2015	2	9,52	66	6,19	68	6,25
Año 2016	5	23,81	277	25,96	282	25,92
Año 2017	8	38,10	471	44,14	479	44,03
Año 2018	6	28,57	220	20,62	226	20,77
Total	21	100,00	1067	100,00	1088	100,00

1.2. Los sujetos de la negociación colectiva

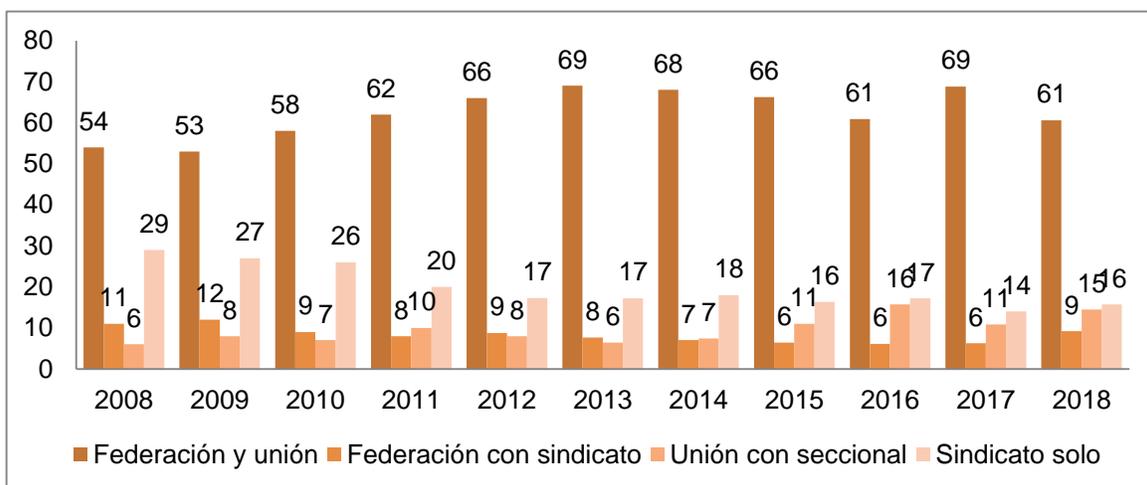
Al observar los sujetos sindicales protagonistas de las negociaciones a lo largo del año 2018, se registró que el 61% del total fue firmada por una federación o una unión nacional, porcentaje que comenzó a crecer en el año 2010 y en los últimos años se estabilizó.

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 también se mantuvo estable los últimos años.

Tabla N°3: Sujetos de la negociación colectiva – Año 2018

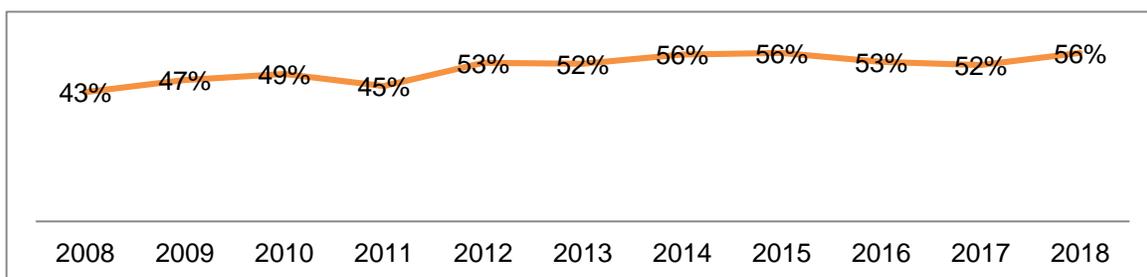
Sujetos de la negociación colectiva	2018
Federación y unión	61
Federación con sindicato	9
Unión con seccional	15
Sindicato solo	16
Total	100

Gráfico N°2: Sujetos de la negociación colectiva (2008-2018)



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 2018 aún el 44% de las mismas no contó con la presencia de delegados, violando así el artículo 17 de la Ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo (1953), que establece la obligatoriedad de la participación de los delegados sindicales en la firma de las unidades en el ámbito de la empresa.

Gráfico N°3: Participación de delegados sindicales en la firma de unidades a nivel de empresa (2008-2018)



1.3. La negociación colectiva según actividad económica

Las actividades que registraron la mayor cantidad de negociaciones colectivas durante el año 2018, fueron en primer lugar la *industria manufacturera*, en segundo lugar los *servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones*; y en tercer lugar los *servicios comunitarios, sociales y personales*.

Tabla N°4: Negociación colectiva según actividad económica - Año 2018

CIUU	Actividad	CCT	ACU	Total	%
A	Agricultura, ganadería caza y silvicultura	0	16	16	1,47
B	Pesca y servicios conexos	0	0	0	0,00
C	Explotación de minas y canteras	3	22	25	2,30
D	Industria manufacturera	3	408	411	37,78
E	Electricidad, gas y agua	2	119	121	11,12
F	Construcción	0	16	16	1,47
G	Comercio	2	55	57	5,24
H	Servicios de hotelería y restaurantes	1	14	15	1,38
I	Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones	7	191	198	18,20
J	Intermediación financiera	0	41	41	3,77
K	Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	0	10	10	0,92
L	Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0	9	9	0,83
M	Enseñanza	0	0	0	0,00
N	Servicios sociales y de salud	0	24	24	2,21

0	Servicios comunitarios, sociales y personales	3	142	145	13,33
Total		21	1067	1088	100

En el caso de la industria manufacturera, se registró un total de 411 unidades de negociación de las cuales 2 son *convenios colectivos de actividad*, 1 *convenio colectivo de empresa*, 151 *acuerdos de actividad* y 257 *acuerdos de empresa*.

Respecto de los servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones se registró un total de 198 unidades de negociación de las cuales 7 son *convenios colectivos de empresa*, 50 *acuerdos de actividad* y 141 *acuerdos de empresa*.

Por último, en el sector de servicios comunitarios, sociales y personales se registró un total de 145 unidades de negociación de las cuales 2 son *convenios colectivos de actividad*, 1 *convenio colectivo de empresa*, 33 *acuerdos de actividad* y 109 *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 actividad¹⁴.

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 salariales¹⁵.

2.1. Negociación salarial

¹⁴ 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 ex Ministerio de Trabajo las negociaciones por rama de actividad alcanzan al 95% de los trabajadores comprendidos en la negociación colectiva.

¹⁵ 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.

Del total de unidades homologadas durante el año 2018, se observa que en la totalidad de los convenios y en el 94% de los acuerdos de actividad 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.

Tabla N°5: Cláusulas sobre adicionales fijos

Adicionales fijos	Cantidad de cláusulas	% en CCT	% en ACU A
Antigüedad	31	85,71	3,46
Adicional por título	14	33,33	1,86
Adicional por nocturnidad	2	4,76	0,27
Adicional por turnos rotativos	6	23,81	0,27
Adicional por zona desfavorable	8	19,05	1,06
Adicional por tareas penosas	0	0,00	0,00
Otros	2	4,76	0,27

El *adicional por antigüedad* fue el que mayoritariamente se negoció y/o se actualizó, 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°6: Cláusulas sobre premios y bonificaciones especiales

Premios y bonificaciones especiales	Cantidad de cláusulas	% en CCT	% en ACU A
Presentismo/Puntualidad	34	47,62	6,38
Premio por rendimiento o productividad	10	14,29	1,86
Bonificaciones especiales	4	14,29	0,27

El *premio por presentismo y/o puntualidad* fue negociado en 4 convenios de actividad (67%) y en 6 convenios de empresa (40%); mientras que el *premio por rendimiento o productividad* fue incluido en 2 convenios por actividad (33%) y en 1 convenio de empresa (7%).

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 1 convenio de actividad (17%) y en 2 convenios de empresa (13%).

- *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° 7: Cláusulas sobre aportes a la organización sindical

Tipo de cláusula	Cantidad de cláusulas en CCT	% en CCT	Cantidad de cláusulas en ACU A	% en ACU A
Aportes de los empleadores a la organización sindical	20	95,24	81	21,54
Aportes de los trabajadores a la organización sindical	16	76,19	71	18,88

- *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	195	51,86
Solo suma no remunerativa	45	11,97

% de incremento remunerativo y suma no remunerativa	105	27,93
---	-----	-------

Del total de 376 acuerdos de actividad, en 195 se negoció solo un *porcentaje de incremento remunerativo en los salarios* (52%), el cual en el 83% de los casos se otorgó en cuotas.

En aquellos casos en donde solo se negoció una *suma no remunerativa* (45 unidades), en la mayoría de los casos se otorgó por única vez.

Por último, en 105 acuerdos se negoció conjuntamente un *incremento remunerativo* en los salarios y una *suma de carácter no remunerativo* (28%).

De esta forma, se observa que en 300 de un total de 376 acuerdos de actividad (80% de los casos) se pactó un incremento remunerativo que impacta de forma directa en los salarios básicos de las escalas salariales de las distintas actividades.

A continuación, presentamos una tabla con el resumen de las negociaciones salariales del año 2018 más importantes, teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores y trabajadoras que abarcan:

Tabla N°9: Negociaciones salariales – Año 2018

Actividad	Fecha del acuerdo	Contenido
Industria metalúrgica	10/5/2018 (ACU A 110/2018)	Incremento salarial del 15% en dos cuotas: 9% en abril y 6% en julio. La base de cálculo del aumento es un 3,5% superior respecto del salario de marzo de 2018. Cláusula de revisión salarial para diciembre de 2018
	3/9/2018	Revisión del aumento salarial. Se agrega un 5% sobre el salario del mes de agosto a cobrar a partir de septiembre de 2018
	10/12/2018	Revisión del aumento salarial. Se agrega un 5% en febrero de 2019 y un 7,27% en marzo de 2019. El aumento total es de 40,2%
Alimentación	28/6/2018	Incremento salarial del 24% en tres cuotas: 11% en mayo, 7% en septiembre y 6% en enero. La base de cálculo del aumento es un 1,2% superior respecto del salario de abril 2018. Cláusula de revisión salarial para enero de 2019
	6/12/2018	Revisión del aumento salarial. Se agrega un 6% en febrero, 5,5% en marzo y 4% en abril de 2019. El aumento total es de 39,5%
Sanidad -clínicas-	31/7/2018 (ACU A 819/2018)	Incremento salarial del 27,5% en cuatro cuotas: 10% en julio, 5% en agosto, 5% en octubre, 5% en noviembre y 2,5% en enero de 2019. Cláusula de revisión salarial para el mes de febrero de 2019.
	20/2/2019	Revisión del aumento salarial. Se agrega un 10% en dos cuotas: 5% en marzo y 5% en abril. El aumento total es de 40,5%
Sanidad	5/2018	Incremento salarial del 20% en tres cuotas: 13% en mayo, 4% en julio y

-laboratorios-		3% en septiembre. Cláusula gatillo para enero de 2019
	27/9/2018	Revisión del aumento salarial. Se agrega un 5% en octubre, 5% en noviembre y 5% en diciembre. Se ratifica la cláusula gatillo. El aumento total es de 35% o IPC 2018 (lo que sea mayor)
Transporte automotor de cargas	19/6/2018	23,2% en tres cuotas: 8% en julio, 7,6% en noviembre y 7,6% en marzo 2019. Cláusula de revisión salarial para marzo de 2019
	31/10/2018	Revisión del aumento anterior. Se modifican las cuotas de noviembre y febrero de la siguiente forma: 11% en noviembre sobre los salarios de octubre, 11% en marzo de 2019 sobre los salarios de febrero de 2019 y se agrega una cuota de 5,25% en mayo de 2019, sobre los salarios de abril de 2019. El aumento total es de 40,05%
Comercio	9/3/2018 (ACU A 40/2018)	Incremento salarial del 15% en dos cuotas: 10% en abril y 5% en agosto. Cláusula de revisión salarial para enero de 2019
	3/7/2018	Revisión del aumento salarial. Se agrega un 10% sobre el salario del mes de marzo de 2018, en tres cuotas: 3% en octubre, 3% en noviembre y 4% en enero 2019. Cláusula de revisión salarial para enero de 2019
	26/9/2018	Revisión del aumento anterior. Se pacta otorgar el 10% de forma conjunta a partir del mes de octubre. Cláusula de revisión salarial para noviembre de 2018
	27/11/2018	Revisión del aumento anterior. Se agrega un 7% en enero, 7% en febrero y 6% en marzo de 2019. El aumento total es de 45%
Mecánica -ACARA-	Negociación trimestral	Incrementos acumulativos del 6,1% en enero, 6,8% en abril, 8,9% en julio y 13,5% en octubre. El aumento total es de 40%
Entidades civiles y deportivas	11/12/2017	Incremento salarial del 18% en dos cuotas: 10% en enero y 8% en agosto. Cláusula de revisión salarial para noviembre de 2018.
	31/8/2018	Revisión del aumento salarial. Se agrega un 10% en dos cuotas sobre el salario de septiembre de 2018: 6% en octubre y 4% en diciembre acumulativo
	4/12/2018	Revisión del aumento salarial. Se agrega un 6% en enero y un 6% en febrero de 2019, sobre los salarios de diciembre de 2018. El aumento total es de 45,7% (se posterga la negociación de la paritaria 2019 para marzo -estaba prevista para diciembre de 2018-)
Administración Pública Nacional -SINEP-	5/6/2018	Incremento del 15% en tres cuotas (para los niveles B a F): 3% en julio, 6% en agosto y 6% en septiembre. Para el nivel A se pacta una suma fija de \$ 2.000 a partir de julio y \$ 4.500 a partir de agosto
	4/9/2018	Se otorgan dos sumas fijas remunerativas, no bonificables, por única vez: \$ 2.000 en octubre y \$ 4.000 en noviembre. Cláusula de revisión para febrero de 2019
	16/11/2018	Revisión del acuerdo. Se extienden los incrementos porcentuales a los trabajadores que no los hubieran percibido. Se agregan dos cuotas del 5% en enero y febrero. El aumento total es de 25%
Construcción	26/3/2018 (ACU A 63/2018)	Incremento salarial del 15,5% en dos cuotas: 10% en abril y 5% acumulativo en agosto. Cláusula de revisión salarial para diciembre de 2018

	22/8/2018	Revisión del aumento salarial. Se agrega un 4% en septiembre, 3% en diciembre y 3% en enero acumulativos. Cláusula de revisión salarial para diciembre de 2018
	27/11/2018	Revisión del aumento salarial. Se agrega un 3% en noviembre y un 7% en marzo de 2019. El aumento total es de 40,3%
Aceiteros	4/5/2018	Incremento del 19% en una cuota a partir de enero (el aumento se adelanta tres meses respecto del vencimiento de la paritaria 2017)
	9/8/2018	Revisión del aumento salarial. Se incrementa un 5% acumulativo en agosto
	12/2018	Revisión del aumento. Se incrementa un 14% acumulativo en diciembre. El aumento total es de 42,5% (aumento del 23% a partir de enero correspondiente a la paritaria 2019, revisión en julio de 2019)
Estaciones de servicio	6/2018	Incremento salarial del 10% en abril y del 5% en julio
	11/7/2018	Revisión del aumento salarial. Se incrementa un 2,5% en agosto y un 2,5% en septiembre
	10/2018	Revisión del aumento salarial. Se incrementa un 10% en octubre y un 10% en enero de 2019. El aumento total es del 40%
Cuero	16/7/2018	Incremento del 25% en cuatro cuotas: 13% en mayo, 3% en agosto, 4% en octubre y 5% en enero
	12/11/2018	Revisión del aumento. Se incrementa un 6% en noviembre y un 6% en febrero de 2019. El aumento total es de 37%

2.2. Negociación no salarial

Los contenidos de la negociación no salarial han sido clasificados según el tipo de cláusulas presente en las unidades negociadas. A continuación, se presentará esta clasificación según lo negociado en los convenios colectivos de actividad y empresa homologados en el año 2018:

Tabla N°10: Cláusulas sobre materias no salariales – Año 2018

Negociación colectiva no salarial			
Tipo de cláusula	Cantidad		
	CCT A	CCT E	Total
Jornada de trabajo	5	22	27
Modalidades de contratación	3	5	8
Ingresos y promociones	3	8	11

Organización del trabajo	9	24	33
Beneficios sociales	2	7	9
Licencias superiores	7	24	31
Capacitación	4	12	16
Relaciones laborales	30	72	102
Higiene y seguridad	7	28	35
Total de Cláusulas	70	202	272

Como figura en la tabla superior, la mayor cantidad de cláusulas refieren a la regulación de: 1) relaciones laborales, 2) higiene y seguridad y 3) organización del trabajo. También cobraron importancia en lo relevado durante el año 2018 lo referente a licencias superiores 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	6	28,57
Paz Social	3	14,29
Derecho a la información	6	28,57
Servicio esencial y guardias mínimas	2	9,52
Comisión de Relaciones Laborales	18	85,71

Regulación de la actividad de delegados sindicales	14	66,67
---	----	-------

De acuerdo a la tabla superior puede observarse que la mayor cantidad de cláusulas refieren a la negociación de una *Comisión de Relaciones Laborales*, también denominada Comisión Paritaria, que por lo general se reúne para la actualización de las escalas salariales, durante los mecanismos de autocomposición de conflictos, para la interpretación de las cláusulas del convenio colectivo, entre otras. La misma fue negociada en 5 convenios de actividad (83%) y en 13 convenios de empresa (87%).

La *regulación de la actividad de delegados sindicales* también ocupa un lugar importante en esta materia. 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 información¹⁶.
 - ✓ La magnitud de crédito horario para los delegados sindicales, que se define como el tiempo disponible remunerado con el que cuentan los delegados para ejercer sus actividades sindicales, sea dentro o fuera de los establecimientos. De la totalidad de convenios homologados, la mayor magnitud de crédito horario se registró en el convenio de empresa firmado por el *Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar (ALEARA)* con la empresa *El Chalero SA*, donde se establecieron 3 días mensuales, es decir, 36 días anuales para los delegados (CCT 1580/2018).
 - ✓ 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.
- *Higiene y seguridad*

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

Tabla N°12: Cláusulas sobre higiene y seguridad

Higiene y Seguridad	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Regulación sobre medidas de higiene y seguridad	9	31,03

¹⁶ La posibilidad de contar con una cartelera sindical fue negociada en 4 convenios actividad (67%) y en 6 convenios de empresa (40%).

Herramientas o ropa de trabajo	18	62,07
Comisión de higiene y seguridad (formada por ambas partes)	8	27,59
Medio ambiente	0	0,00

Lo que le otorga un importante lugar a esta variable, es la negociación de *herramientas o ropa de trabajo* que se pactó en 5 convenios por actividad (83%) y en 13 convenios por empresa (87%).

Respecto de las otras cláusulas, aquellas que regulan las *medidas de higiene y seguridad* fueron negociadas en el 17% de los convenios por actividad y en el 53% de empresa; y se registró que la conformación de *comisiones mixtas de higiene y seguridad*: se incluyó solo en 1 convenio por actividad (17%) y en 7 convenios por empresa (47%).

- *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	8	38,10
Células o equipos de trabajo	1	4,76
Descripción/Enumeración de categorías	17	80,95
Sistemas de control	0	0,00
Evaluación de desempeño	6	28,57
Régimen Disciplinario	1	4,76

De acuerdo a los datos que muestra esta tabla, en 5 convenios de actividad (83%) y en 12 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* se incluyó en 4 convenios de actividad (67%) y en 4 convenios de empresa (27%). Respecto de la cláusula de *evaluación de desempeño*, se registró solo en 6 convenios de empresa (40%).

- *Licencias superiores*

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

Tabla N°14: Cláusulas sobre licencias superiores

Licencias superiores	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Aumento de vacaciones	1	4,76
Aumento de licencia por maternidad	3	14,29
Aumento de licencia por paternidad	16	76,19
Aumento de licencia por examen	7	33,33
Aumento de licencia por matrimonio	4	19,05

La licencia que más ampliaciones obtuvo fue el aumento de la *licencia paterna por nacimiento*, que se incluyó en 5 convenios de actividad (83%) y en 11 convenios de empresa (73%). El mayor aumento se registró en el convenio de empresa firmado entre la *Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (FSUPEH)* y la empresa *YPF S.A. y Operadora de Estaciones de Servicios S.A. (OPESSA)*, quienes establecieron una licencia por paternidad de quince días (CCT 1572/2018).

La segunda licencia que más ampliaciones obtuvo fue la *licencia por examen*, que se negoció en 7 convenios de empresa (47%). El mayor aumento de esta licencia se fijó en 20 días anuales y fue incluido en los convenios de empresa firmados entre la *Unión Ferroviaria (UF)* y las empresas *Logística Río Arriba SA* (CCT 1573/2018) y *Empresa Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado (SOFSE)* (CCT 1574/2018, 1575/2018 y 1576/2018).

- *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	3	14,29
Turnos rotativos	4	19,05
Guardias rotativas	2	9,52
Turnos fijos pero con régimen especial	0	0,00
Jornada insalubre	0	0,00
Jornada nocturna	5	23,81
Jornada reducida / a tiempo parcial	2	9,52
Jornada menor a 48 hs semanales	3	14,29
Fraccionamiento de vacaciones	8	38,10

En materia de jornada, se destaca principalmente la presencia de cláusulas que establecen el *fraccionamiento de vacaciones* que estuvo presente en 2 convenios de actividad (33%) y en 6 convenios de empresa (40%); y la negociación de *jornada nocturna* en las unidades de empresa, que estuvo presente en 5 convenios de empresa (33%).

- *Capacitación*

Dentro de esta variable se incluyen las siguientes cláusulas:

Tabla N°16: Cláusulas sobre capacitación

Capacitación	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Capacitación	11	52,38
Institutos o escuelas	5	23,81
Comisión mixta de capacitación	0	0,00

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 3 convenios de actividad (50%) y en 8 convenios de empresa (53%).