



Observatorio del  
**DERECHO SOCIAL**

# **Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo**

**I Trimestre 2016**

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina

# 1

## Conflictividad laboral

1.1 Aumento de la brecha entre los conflictos del sector público y privado

1.2 Aumento de los conflictos en la administración nacional y municipal

1.3 Caída del conflicto privado y profundización de la brecha entre actividad y empresa

1.4 La región patagónica y el AMBA como centros de la conflictividad

1.5 Crisis: principal motivo de la conflictividad

1.6 Situación de crisis: conflictos y acciones por despidos y deudas salariales

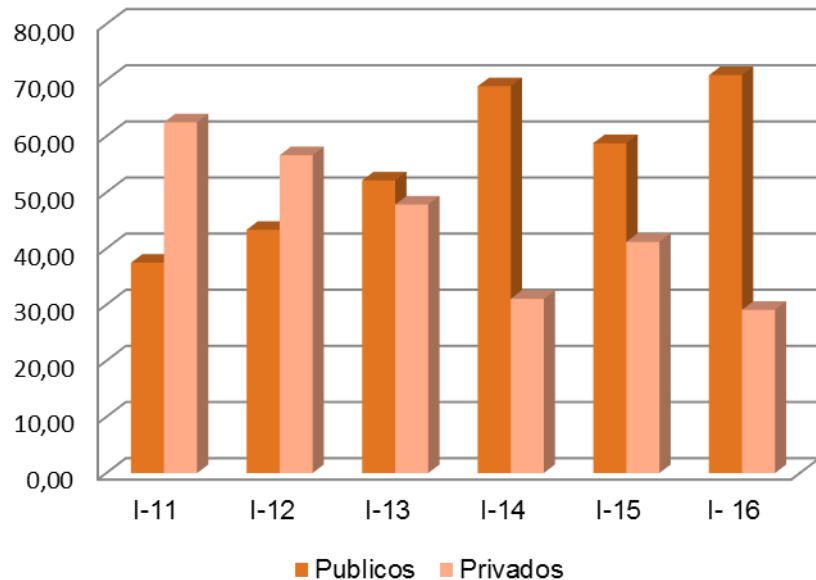
1.7 Intensificación de las medidas de fuerza en el sector público y en el privado

# 1.1 Aumento de la brecha entre los conflictos del sector público y privado

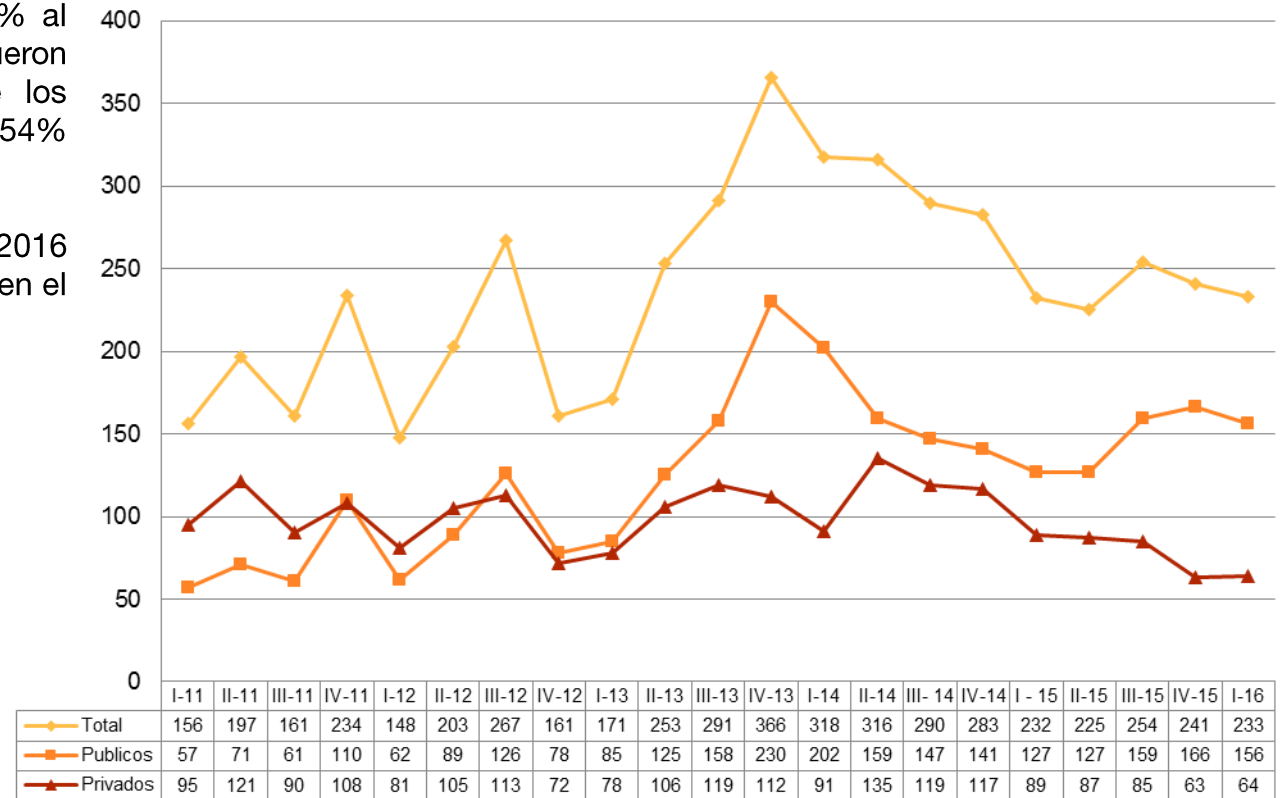
En el primer trimestre de 2016 la base del Observatorio del Derecho Social registró un total de 233 conflictos de los cuales el 67% corresponden al sector público, el 27.5% al privado, el 3.5% a ambos sectores y el 1.3% fueron motorizados por trabajadores informales. El 46% de los conflictos se concentran durante el mes de enero; y el 54% restante se reparte equitativamente entre febrero y marzo.

Tal como sucedía en 2015, durante el primer trimestre de 2016 se profundiza la brecha entre los conflictos desarrollados en el ámbito público y privado.

**2. Conflictos trimestrales según ámbito público o privado (I trimestre 2011 – I trimestre 2016 en %)**



**1. Conflictos por trimestre (I trimestre 2011 - I trimestre 2016)**



En este primer trimestre se observa una leve merma en la conflictividad total con respecto al trimestre anterior y un estancamiento en relación al primer trimestre de 2015. No obstante, en el sector público la comparación interanual aún se presenta en alza. Los conflictos realizados en el marco del sector privado, por su parte, se encuentran en los niveles más bajos de la serie.

## 1.2 Aumento del conflicto en la administración nacional y municipal

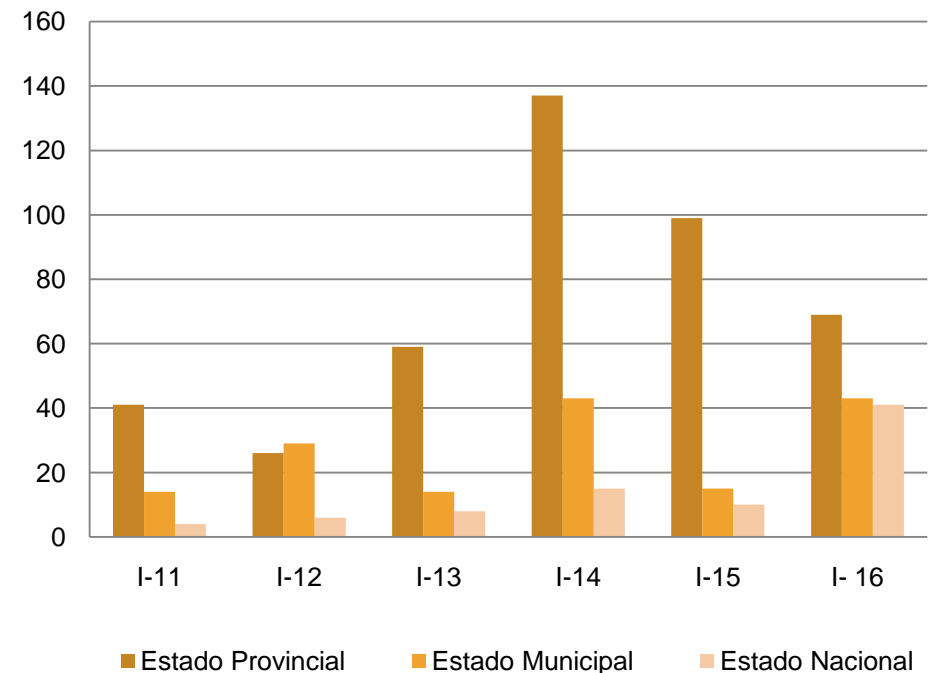
Dentro del sector público, la mayoría de los conflictos del trimestre se explica por el predominio de disputas contra las administraciones provinciales (44%) seguidos por los ocurridos en las administraciones municipales (28%) y el Estado Nacional (26%). Si bien la distribución de los valores se mantiene, resulta significativo el crecimientos en términos absolutos y relativos de la conflictividad en las administraciones municipales y nacionales, sobre todo en este último nivel que durante toda la serie se ubicó marginalmente. Además de estos conflictos se registraron disputas en YPF, Aerolíneas Argentinas y en la Planta Industrial de Agua Pesada de Neuquén.

Los principales motivos de la conflictividad en el sector público refieren mayoritariamente a las peleas que los trabajadores estatales llevaron adelante para defender fuentes de trabajo y reclamar deudas salariales.

### 4. Conflictos por trimestre en el sector público según nivel (I trimestre 2011 – I trimestre 2016 en %)

	Estado Provincial	Estado Municipal	Estado Nacional
I-11	69	24	7
I-12	43	48	10
I-13	73	17	10
I-14	70	22	8
I-15	80	12	8
I-16	44	28	26

### 3. Conflictos por trimestre en el sector público (I trimestre 2011 – I trimestre 2016)



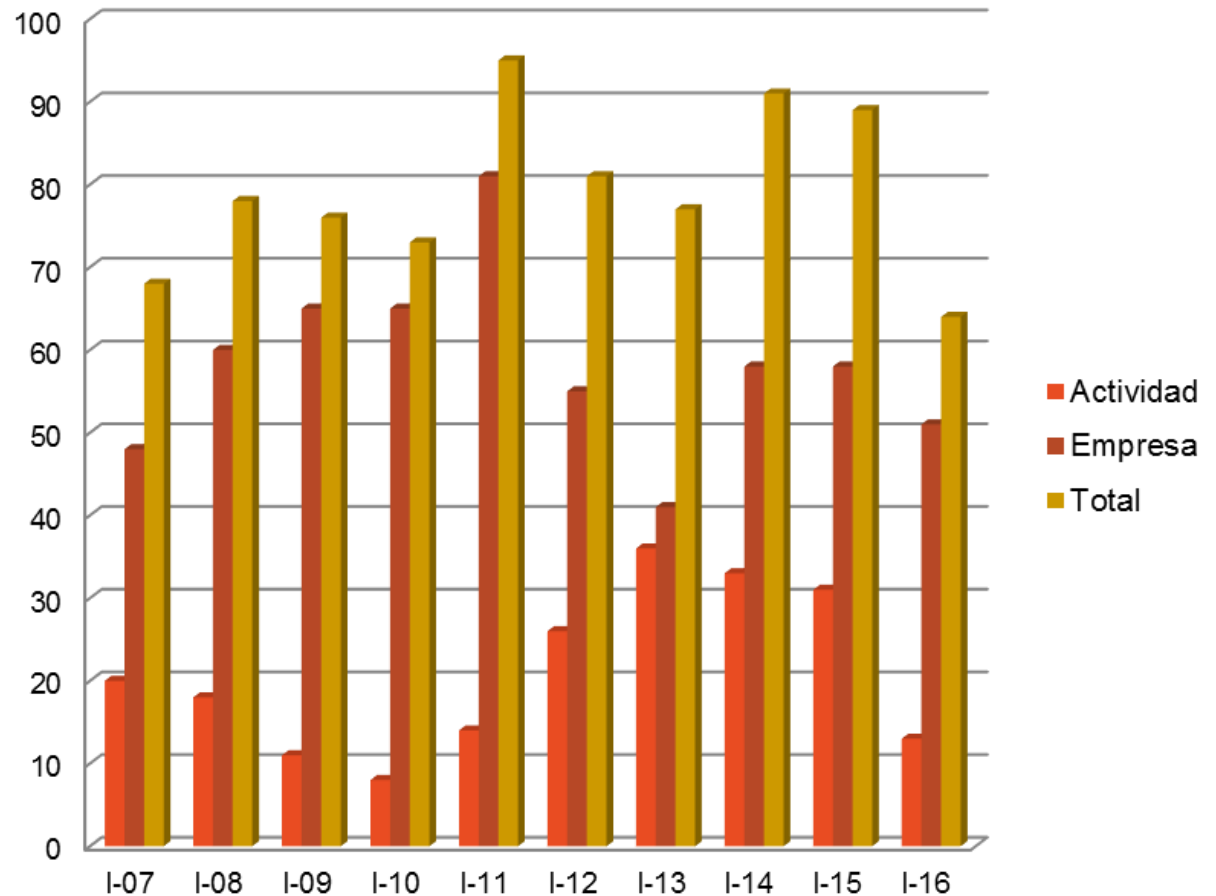
Si bien el porcentaje de los conflictos motivados por aumentos salariales es muy significativo también, se trata de la primer vez desde 2007 que los motivos de crisis superan a los salariales en el sector público.

# 1.3 Caída del conflicto privado y profundización de la brecha entre actividad y empresa

Durante este primer trimestre se registraron en el sector privado 51 conflictos a nivel de empresa y 13 a nivel de actividad. Nuevamente se observa una caída significativa que sitúa al trimestre entre los valores mínimos desde 2007. Este comportamiento se viene observando desde fines de 2014.

Los conflictos por empresa responden principalmente a situaciones de crisis y los de actividad a demandas salariales. Si bien este comportamiento se sostiene a lo largo de la serie, la profundización de la brecha entre un ámbito y otro sólo puede encontrarse durante el periodo 2008-2010

5. Conflictos trimestrales en el sector privado según su nivel (I trimestre 2007 – I trimestre 2016 en abs.)

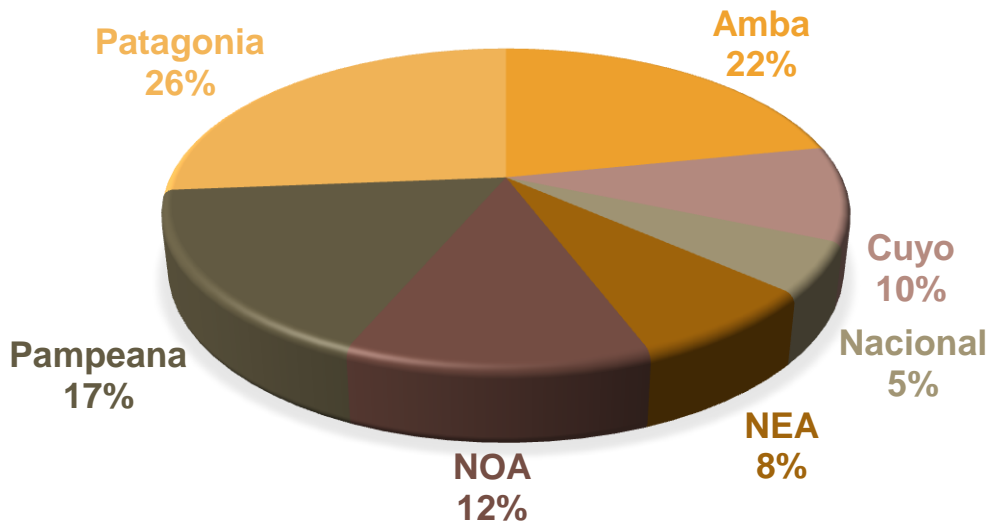


# 1.4 La región patagónica y el AMBA como centros de la conflictividad

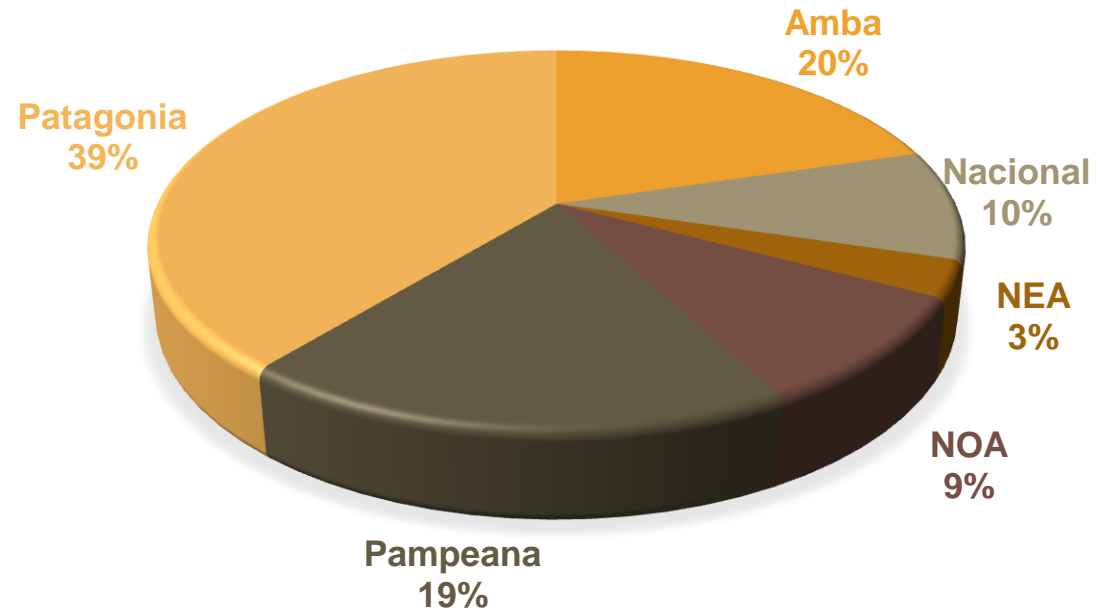
Al diferenciar los conflictos por sectores y distribución geográfica vemos que la mayoría se desarrolla en la Patagonia, seguido por el AMBA y la región Pampeana.

En el sector público, los conflictos fueron impulsados principalmente por trabajadores municipales reclamando mejores condiciones de trabajo y sostenimiento de la fuente laboral. También se registraron conflictos en YPF, EPAS, Agua Pesada y Centro Atómico. Los conflictos desarrollados en el AMBA responden principalmente a la administración nacional (Ministerios, CCK, ARSAT, Fabricaciones Militares, Radio Nacional, Banco Central) y en su mayoría remiten a conflictos impulsados por la ola de despidos. En la región Pampeana los conflictos refieren principalmente a la administración pública, y entre ellos destacan los llevados adelante por los guardavidas.

**6. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector público (I trimestre 2016)**



**7. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector privado (I trimestre 2016)**



En el sector privado el Área Metropolitana de Buenos Aires, la región Patagónica y la región Pampeana explican más de las tres cuartas partes de los conflictos (78%). En la región Patagónica la mayor parte de los conflictos remite a situaciones de crisis y se focaliza en el transporte automotor de pasajeros y en los servicios privados de salud. En el AMBA la mayoría de conflictos se agrupan en empresas de transporte, almacenamiento y comunicaciones. Entre estos se destaca el conflicto de los trabajadores de Metrovías y Grupo 23.

## 1.5 Crisis: principal motivo de la conflictividad

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

En el primer trimestre de 2016 se observa que los reclamos por crisis (despidos masivos, deudas salariales, suspensiones y quiebras) explican la mayoría de conflictos tanto en el sector privado como en el público. Se trata en ambos casos de los reclamos por la reincorporación de trabajadores despedidos. Es el segundo trimestre consecutivo en el cual la situación de crisis se constituye como principal causa del conflicto en el sector público.

El año pasado entre los principales motivos de conflictividad en el sector público se encontraban las condiciones de contratación de los trabajadores, por ser estas de suma precariedad. Este año la mayor cantidad de conflictos del sector público refirieron a la resistencia de los despidos, en muchos casos de aquellos mismos trabajadores antes precarios.

Otro dato característico del trimestre es que todos los conflictos por representación refieren a prácticas antisindicales del Estado contra trabajadores en conflicto.

En el sector privado se acentúa la brecha entre los conflictos desarrollados por situaciones de crisis y los salariales. Los conflictos por situación de crisis se encuentran en los niveles más altos de la serie 2007-2015.

### 8. Motivos de la conflictividad total\* (participación sobre el total de conflictos I trimestre 2016)

2016	Público y privado		Publico		Privado	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
<b>Salariales</b>	77	33,05	63	40,38	14	21,88
<b>Crisis</b>	128	54,94	81	51,92	47	73,44
<b>Condiciones de Trabajo</b>	68	29,18	54	34,62	14	21,88
<b>Representación</b>	17	7,30	17	10,90	0	0,00
<b>Otros</b>	13	5,58	8	5,13	5	7,81
<b>Total de conflictos</b>	233	-	156	-	64	-

\* Motivos no excluyentes

### 9. Motivos de la conflictividad\* en el sector privado (participación sobre el total de conflictos I trimestre 2016)

Privado	Empresa		Actividad	
	Abs.	%		%
<b>Salariales</b>	4	7,84	10	76,92
<b>Crisis</b>	43	84,31	4	30,77
<b>Condiciones de Trabajo</b>	12	23,53	2	15,38
<b>Representación</b>	0	0,00	0	0,00
<b>Otros</b>	3	5,88	2	15,38
<b>Total de conflictos</b>	51		13	

\* Motivos no excluyentes

## 1.6 Situación de crisis: conflictos y acciones por despidos y deudas salariales

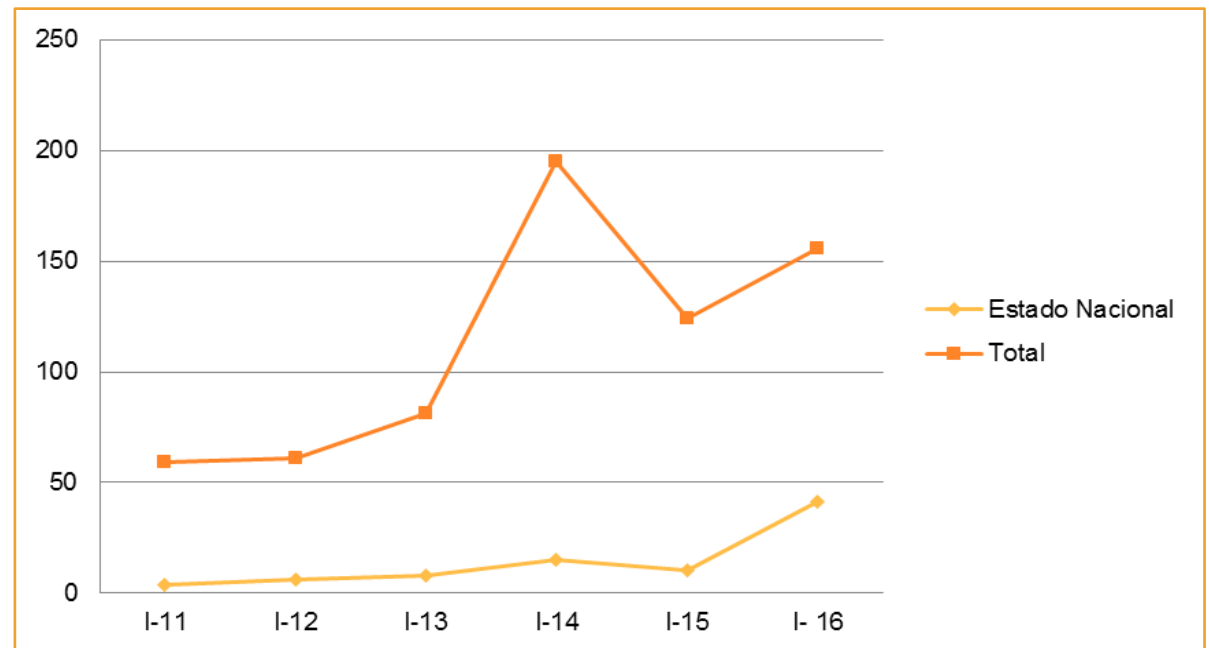
Durante el primer trimestre del año se sucedieron dos hechos que configuran el mapa de las relaciones laborales: la devaluación de la moneda, acentuada por las subas en las tarifas de servicios; y una ola de despidos que si bien comenzó en noviembre, se profundizó entre enero y marzo. Estos dos elementos marcaron la conflictividad y la negociación colectiva del trimestre.

Si bien la pérdida de salario real impacta igualmente sobre todos los trabajadores independientemente del sector en el que estén ocupados, impacta más fuertemente sobre los trabajadores con salarios inferiores (sector público en general y algunas actividades como el transporte de pasajeros). A esto se suma que durante el trimestre, el 70% de los despidos fueron a trabajadores del sector público.

En el plano de la conflictividad, este proceso profundizó los conflictos del sector público y principalmente los de la administración pública nacional, donde se concentraron la mayor parte de los despidos.

Estos conflictos se llevaron adelante principalmente en la región del AMBA por ser el territorio que concentra la administración del país. Los motivos que llevaron adelante los trabajadores para emprender las acciones de lucha fueron mayormente por crisis, donde se destaca la demanda de reincorporación de los despididos como principal causa (40% de los conflictos)

### 10. Conflictos públicos totales y conflictos públicos del Estado Nacional (I trimestre 2011 – I trimestre 2016)



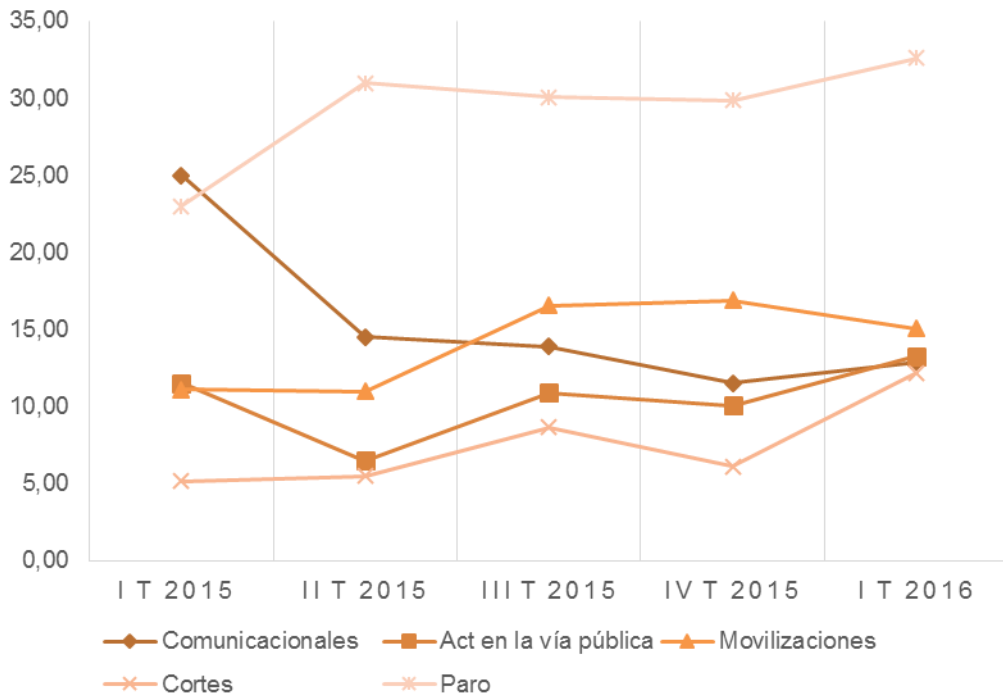


# 1.7 Intensificación de las medidas de fuerza en el sector público y en el privado

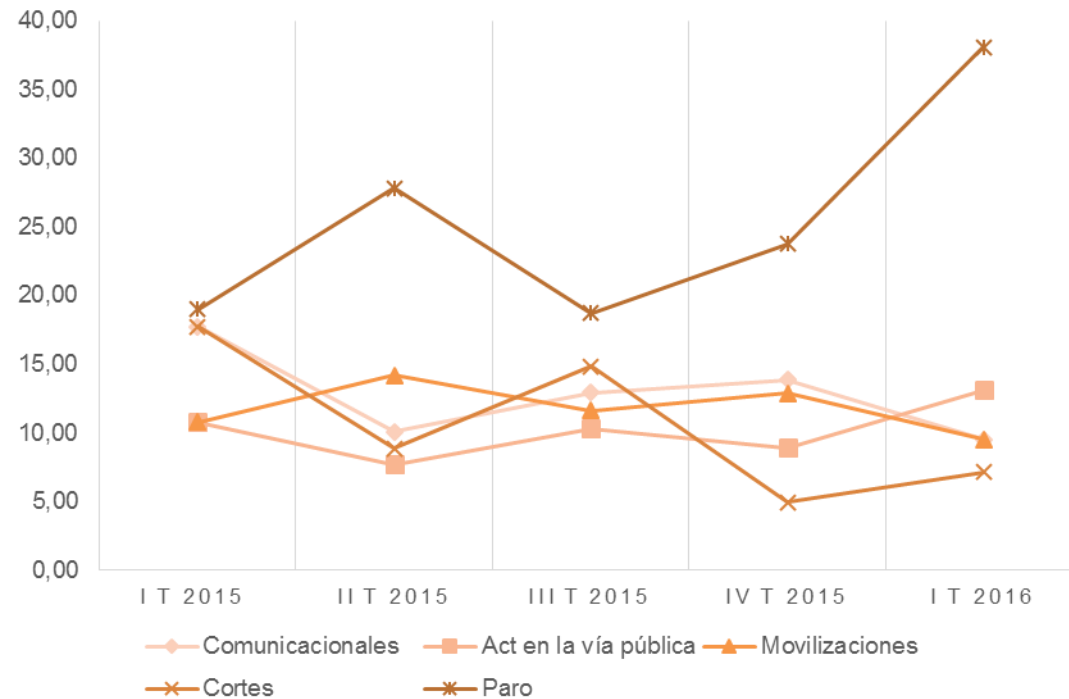
Durante el trimestre, los trabajadores se enfrentan a despidos y ajustes salariales es por ello que sus acciones tienen por motivo mayoritario defender puestos de trabajo en riesgo o caídos. En este marco, se observa un alza en la intensidad de las medidas que llevan adelante. Efectivamente el paro se ubica como la principal medida impulsada por los trabajadores tanto en el sector público como en el privado.

En el sector público también se observan gran cantidad de cortes y acciones en la vía pública. En el sector privado por su parte, observamos que la baja en la cantidad de conflictos contrasta con un fuerte incremento de los paros como principal medida de lucha que casi duplica a los acontecidos en el último trimestre de 2015.

**11. Acciones en el sector público (I trimestre 2015 – I trimestre 2016)**



**12. Acciones en el sector privado (I trimestre 2015 – I trimestre 2016)**



## 1.8 Represión de la acción colectiva

El avance sobre la posición de los trabajadores apunta tanto a reducir el costo laboral (devaluación, inflación, aumento de tarifas) como a debilitar la capacidad de acción de las organizaciones sindicales (despidos). Este proceso se conjuga con la profundización de la criminalización y la represión de la protesta social. El propio Gobierno Nacional ha impulsado en el mes de febrero una centralización de la respuesta estatal a partir de la promoción, en el ámbito del Consejo de Seguridad Interior, del “Protocolo de Actuación de las Fuerzas de Seguridad en Manifestaciones Públicas”. Dicho protocolo implicó una generalización de la decisión estatal de avanzar contra la resistencia de los trabajadores, y de los sectores populares en general, a las políticas de ajuste por medio de la utilización de las fuerzas de seguridad.

Véase en la tabla 13, como prueba de ello, una incompleta, pero contundente, enumeración de ejemplos que tan solo tuvieron lugar en los últimos tres meses. Durante el trimestre se registraron además 38 Violaciones a la Libertad Sindical. De ellas el 74% refirieron a situaciones de violación de derechos sindicales y libertades públicas (detención, arresto, agresión física, amenazas y persecuciones, ausencias de garantías, etc.)

### 13. Acciones en el sector privado (I trimestre 2015 – I trimestre 2016)

Fecha	Lugar	Sujeto	Acción represiva	Marco
03-dic	TDF	28 docentes y camioneros	Condena penal	Huelga general
21-dic	AMBA	Trabajadores de la avícola Cresta Roja	Reprimidos por GN	Protesta gremial
08-ene	La Plata	Trabajadores municipales	Reprimidos por PB	Movilización
16-ene	Jujuy	Milagro Sala dirigente de la Tupac Amarú	Detención	Acampe
26-ene	Rio Negro	Rodolfo Aguiar, Secretario General de ATE y de la CTA Autónoma	Detención	Medida de Fuerza
27-ene	Salta	11 trabajadoras municipales	Detención y represión	Protesta gremial
18-feb	Santa Cruz	Trabajadores provinciales	Represión	Movilización
24-feb	Mendoza	Dirigentes de ATE Roberto Macho y Raquel Blas, y de TEA Federico Lorite	Denuncia penal y multa	Movilización
01-mar	AMBA	Bancarios	Represión	Movilización
03-mar	Sgo del Estero	Docentes	Represión	Movilización
07-mar	Mendoza	Trabajadores del casino municipal	La policía libera zona y son golpeados	Acampe
08-mar	AMBA	Trabajadores del Sindicato de Obreros y Empleados de Minoridad y Educación (SOEME)	Represión	Movilización
09-mar	AMBA	Trabajadores de la Secretaría de Agroindustria	Represión	Acampe
09-mar	AMBA	Trabajadores del Ministerio de Educación	Amedrentamiento	Protesta
14-mar	Misiones	Rubén Ortiz, Secretario Adjunto de la CTA Autónoma de Misiones	Denuncia Penal	Protesta

# 2

## Negociación colectiva

2.1 Negociaciones colectivas a lo largo de la última década

2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

2.3 Paritarias 2016: las negociaciones que se aproximan

2.4 Principales contenidos no salariales durante el año 2015

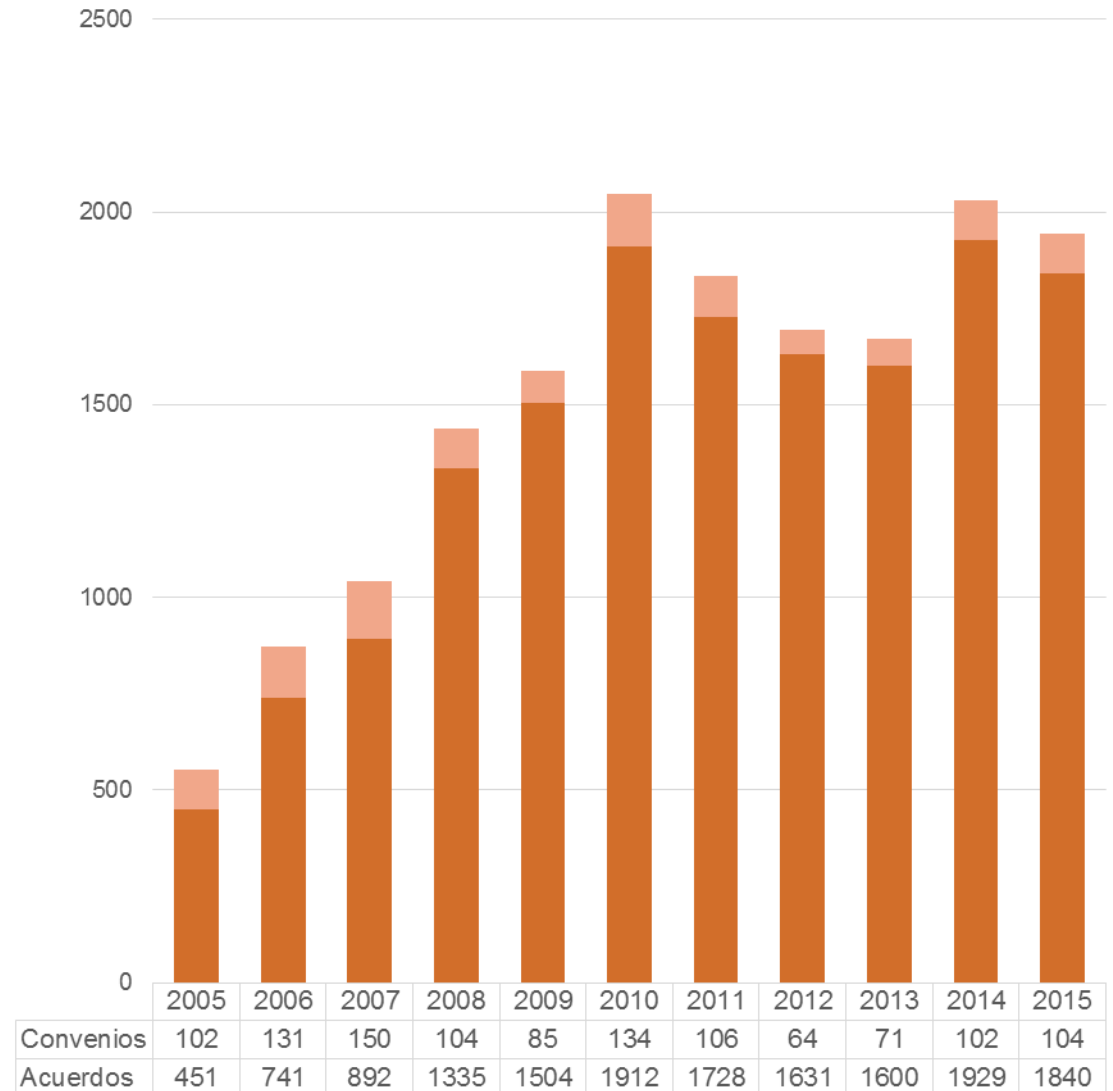
## 2.1 Negociaciones colectivas a lo largo de la última década

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

Con respecto al tipo de unidad negociada, en el año 2015 se mantuvo la misma tendencia de los últimos años: se negociaron más acuerdos (1840) que convenios (104) colectivos de trabajo. Los primeros introducen modificaciones o incorporan cláusulas a un convenio preexistente o absorben un tema acotado; y los segundos, abordan un gran espectro de condiciones laborales, salariales y no salariales.

En relación al nivel de negociación, también se mantiene la misma tendencia de los últimos años: son mayoría las negociaciones a nivel de empresa que a nivel de actividad. Se homologaron 29 convenios de actividad y 75 convenios de empresa; y 524 acuerdos de actividad y 1316 acuerdos de empresa. Cabe aclarar que una mayor cantidad de negociaciones a nivel de empresa no implica una mayor cantidad de trabajadores cubiertos por las mismas; por el contrario, son las negociaciones colectivas a nivel de actividad las que involucran un gran número de trabajadores. Un dato a destacar en materia de negociación colectiva de los últimos años es el crecimiento en la cantidad de trabajadores cubiertos por las negociaciones colectivas de actividad en la determinación de los salarios de convenio.

14. Cantidad de convenios y acuerdos colectivos (2005-2015)



## 2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

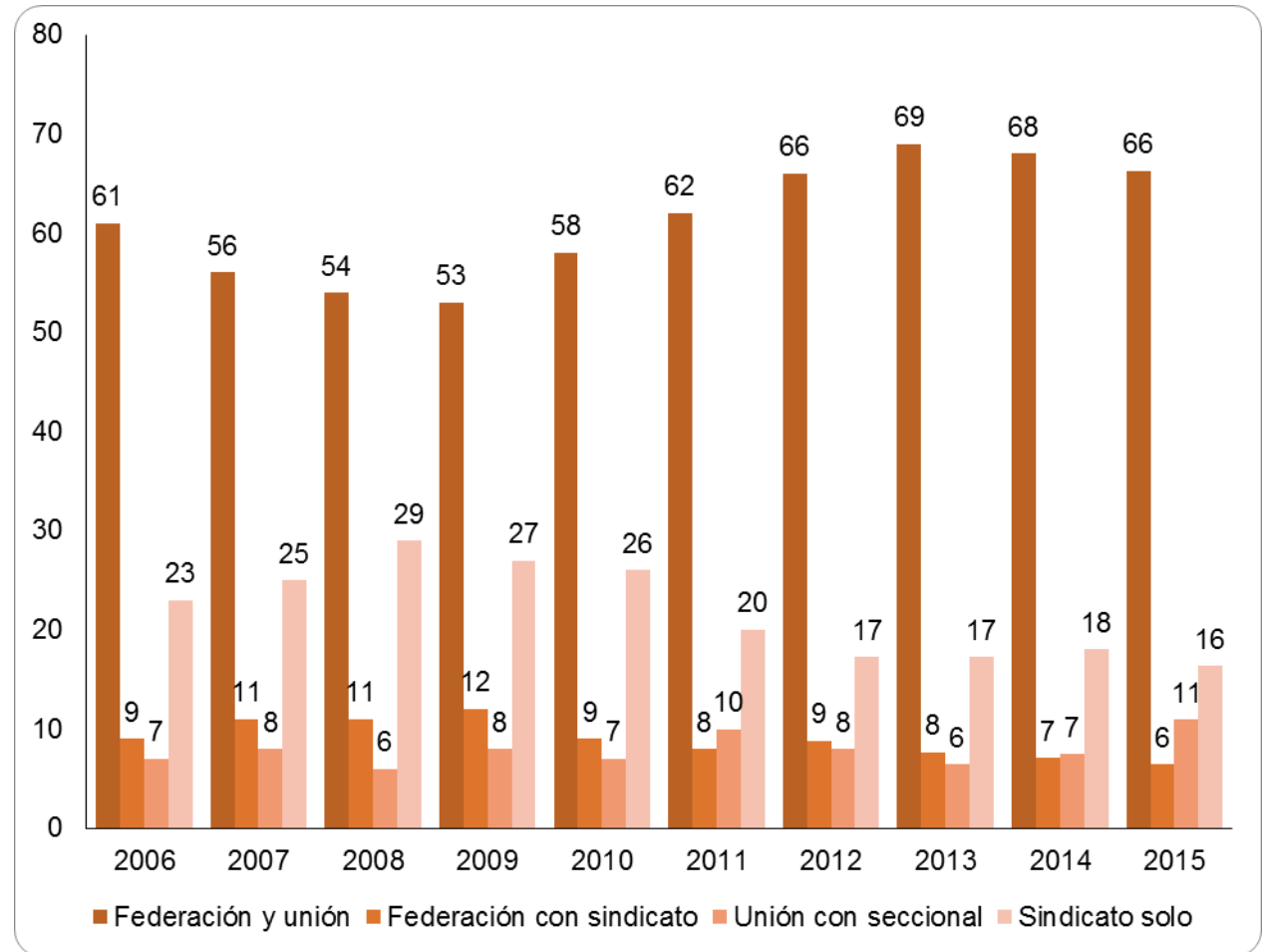
Durante el año 2015, los sujetos que protagonizaron la mayoría de las negociaciones colectivas continuaron siendo las federaciones y las uniones nacionales, tendencia que se mantiene desde el año 2009.

Las negociaciones colectivas llevadas adelante por federaciones y uniones representaron el 66% del total de las mismas. Con respecto a las negociaciones protagonizadas por sindicatos locales, mantuvieron un porcentaje similar a los últimos tres años, representando un 16% del total de unidades.

En cuanto a las negociaciones colectivas celebradas en el ámbito de la empresa, el artículo 17 de la ley 14.250 establece la obligatoriedad de la participación de los delegados sindicales en las negociaciones de este ámbito.

Si bien dicha participación presenta una evolución creciente en los últimos años (en 2006 este derecho se cumplía en el 36% de las negociaciones de empresa), durante el año 2015 se registró en el 56% de las negociaciones colectivas por empresa.

15. Sujetos de la negociación colectiva (% sobre el total)



## 2.3 Paritarias 2016: las negociaciones que se aproximan

En la tabla 16 presentamos las negociaciones paritarias vencidas y aquellas próximas a vencer. En relación a los acuerdos paritarios cuyo vencimiento fue el 31 de diciembre de 2015, se destaca la negociación de dos actividades: entidades civiles y deportivas y bancaria.

Con respecto a la primera, UTEDyC acordó con las cámaras empresarias un aumento semestral del 15% en dos cuotas: enero (10%) y marzo (5%). El acuerdo vence el 30 de junio, fecha en que las partes se comprometieron a retomar la negociación para el segundo semestre del año. La Asociación Bancaria, por su parte, acordó con las cámaras patronales una suma mensual de \$3000 para cada trabajador a cuenta de futuros aumentos, durante los meses de enero, febrero y marzo de 2016, que se suman a los \$5500 acordados para enero. Ambas partes retomaron las negociaciones y debido a la falta de acuerdo, los trabajadores bancarios se encuentran ejerciendo medidas de acción directa.

Con respecto al primer trimestre del 2016, hasta el momento, solo la paritaria nacional docente estableció un aumento con un año de vigencia. Este acuerdo

incluyó un 52% de aumento que fijó el mínimo para la actividad en la suma de \$ 8500 (desde agosto del 2015 el valor era \$ 5600) y además el acuerdo estableció que desde ahora en adelante este mínimo siempre tendrá que ser por lo menos un 20% superior al salario mínimo, vital y móvil.

A continuación presentamos el resto de las negociaciones que se llevaron adelante en el primer trimestre:

- Los trabajadores de la actividad del comercio (FAECyS) acordaron un 20% de aumento entre abril y septiembre, y además una suma fija no remunerativa de \$ 2000 que se pagará en dos cuotas: abril (\$ 1000) y junio (\$ 1000).
- Los mecánicos (SMATA) acordaron un aumento del 7,5% entre enero y marzo y una suba acumulativa del 11% entre abril y junio.
- Los trabajadores del transporte automotor (UTA) adelantaron su paritaria (vence en junio, dado que el año pasado negociaron un acuerdo por 18 meses) y acordaron un aumento del 29% en tres cuotas (abril, agosto y diciembre) para los próximos 9 meses.

**16. Vencimiento de acuerdos paritarios**

Actividad	Vencimiento	V E N C I D A S
Metalmecánica (Rama 17)	31 de marzo	
Construcción		
Aceiteros		
Químicos	30 de abril	
Alimentación		
Textil	31 de mayo	
Plástica		
Gastronómica		
Transporte de cargas	30 de junio	
Ferroviaria		
Maestranza		

## 2.4 Principales contenidos no salariales durante el año 2015

En los convenios colectivos de trabajo se pactan cláusulas sobre organización del trabajo; modalidades de contratación; jornada de trabajo, entre otras; a diferencia de los acuerdos, en donde mayoritariamente se encuentran cláusulas que otorgan algún tipo de recomposición salarial: adicional-es; aumentos; premios; sumas no remunerativas, etc.

Respecto de la negociación no salarial, en la tabla 17 se presentan la cantidad de cláusulas contenidas en los convenios colectivos de trabajo homologados durante el año 2014 y 2015.

Durante el año 2015, la mayor cantidad de cláusulas refiere a la regulación de: 1) relaciones laborales, 2) higiene y seguridad y 3) licencias superiores. También cobró importancia lo referente a jornada de trabajo, organización del trabajo, capacitación y beneficios sociales.

### 17. Negociación colectiva no salarial – Año 2015

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

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



## 2.4 Principales contenidos no salariales durante el año 2015 (cont.)

### Relaciones Laborales

Una de las materias que más cláusulas registró en las negociaciones colectivas del año 2015, fue la regulación de las “relaciones laborales” al interior de los establecimientos. Dentro de esta materia encontramos cláusulas que se refieren a 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. En la tabla 18 se desagrega la información sobre las distintas cláusulas que se incluyen dentro de esta variable:

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

- La posibilidad de incluir una cartelera sindical en los establecimientos para la difusión de información.
- La magnitud de crédito horario para los delegados sindicales que se define como el tiempo disponible remunerado con el que cuentan los delegados para ejercer sus actividades sindicales, sea dentro o fuera de los establecimientos. Una de las mayores magnitudes negociadas fue la incluida en el convenio de empresa firmado entre el *Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca* y la empresa *Servicios H.L.B. S.A.*: “Art 52 “LA EMPRESA” reconocerá hasta CINCO (5) días pagos mensuales no

### 18. Cláusulas sobre “relaciones laborales” presente en los convenios de actividad y empresa – Año 2015

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

- *acumulables para el Delegado y para el Subdelegado del establecimiento empleado por “LA EMPRESA”, con el fin de atender los requerimiento específicos de su función. En ocasiones de suspensión o despidos de personal convenionado, los delegados mantendrán permiso gremial pago mientras dure la vigencia del conflicto hasta tanto se resuelva el mismo” (CCT E 1437/2015).*
- La posibilidad de contar con un “cuarto” o “local” sindical para que los delegados puedan desarrollar tareas y/o reuniones sindicales.



# 3

## Mercado de trabajo y seguridad social

3.1 Crecimiento de la inflación y caída del salario real

3.2 Shock de despidos como parte del plan de ajuste

3.3 Informalidad laboral: un flagelo que no cesa

3.4 Altos niveles de ganancia en la cúpula empresarial y disputa por el excedente

### 3.1 Crecimiento de la inflación y caída del salario real

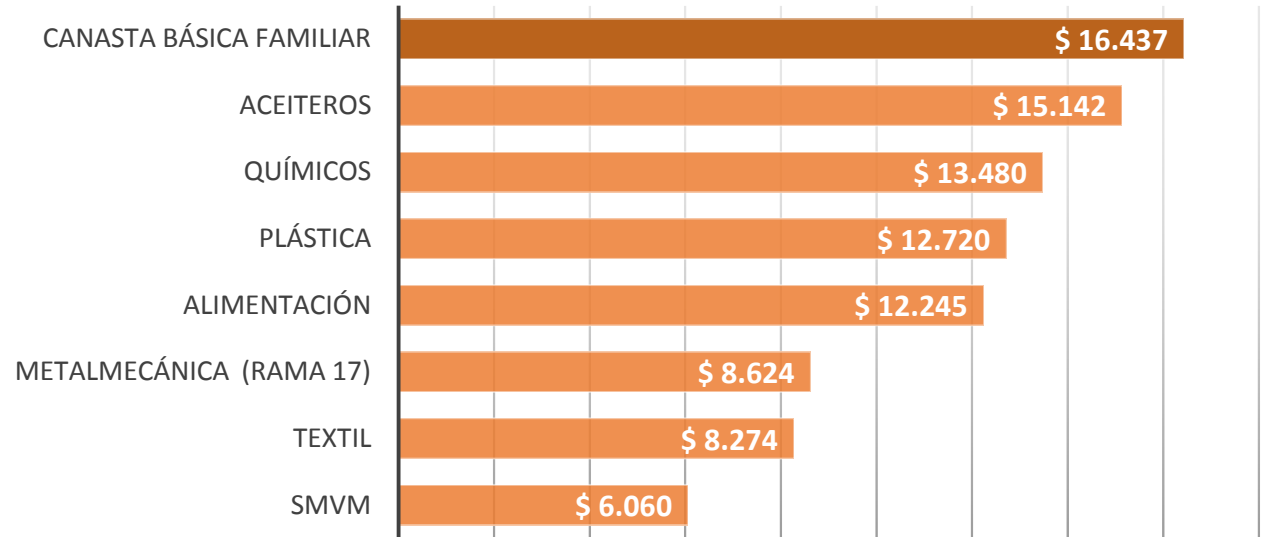
El deterioro del salario real en los últimos meses ha sido evidente y la falta de información oficial tan solo pone un interrogante en cuanto a su magnitud.

En cuanto a la evolución de los precios los únicos indicadores existentes dan cuenta de que entre diciembre y febrero la inflación habría sido de entre un 12,5% (IPC CABA) y un 13% (IPC San Luis). Si la comparación se realiza con el mes de febrero de 2015, la inflación anualizada fue de entre el 33% (CABA) y el 36% (San Luis)

Estos niveles son similares a los de comienzos del año 2014, donde también se vincularon a la devaluación del peso. Sin embargo, a diferencia del año 2014 las negociaciones salariales no parecen avanzar rápidamente. En efecto, en el año 2014 se registraron los mayores incrementos salariales nominales de toda la década (entre un 30% y un 40% para la mayoría de las actividades), y aún así se verificó una caída del salario real.

Se suma en esta oportunidad además, un aumento exponencial de las tarifas de servicios que impactan directamente sobre el salario de los trabajadores. Entre enero y marzo se registraron subas de más del 600% para la energía eléctrica, y cercanas al 400% para gas y agua.

**19. Salario Mínimo Vital y Móvil, canasta básica familiar y salario de convenio de actividades de la industria manufacturera (Marzo 2016)**



Fuente: Elaboración propia en base al monto del Salario Mínimo Vital y Móvil (marzo 2016), el costo de la canasta básica familiar relevado por la Junta Interna de ATE – INDEC (enero 2016) y los salarios de convenio de distintas actividades de la industria manufacturera. Estos últimos en todos los casos corresponden a la categoría inicial del convenio a 10 años de antigüedad. Para mayor información, ver “nota metodológica” al final del informe.

Por el contrario, como puede observarse en este mismo informe, las negociaciones salariales todavía están lejos de haber concluido, y en la mayoría de los casos se han negociado incrementos semestrales de entre el 15% y el 20%, que apenas alcanzan a compensar la inflación de los últimos meses.

El impacto de este deterioro del salario real es más grave aún al comparar los niveles absolutos y su insuficiencia para cubrir el costo de una canasta básica familiar que, para el mes de enero de 2016, ascendía a \$ 16.437,24 de acuerdo a los cálculos de la Junta Interna de ATE – INDEC. En efecto, a diciembre de 2015 el 50% de los trabajadores registrados del sector privado tenía una remuneración inferior a \$ 12.608, es decir, se encontraba un 23% por debajo del costo de la canasta familiar (Fuente OEDE – Ministerio de Trabajo).

## 3.2 Shock de despidos como parte del plan de ajuste

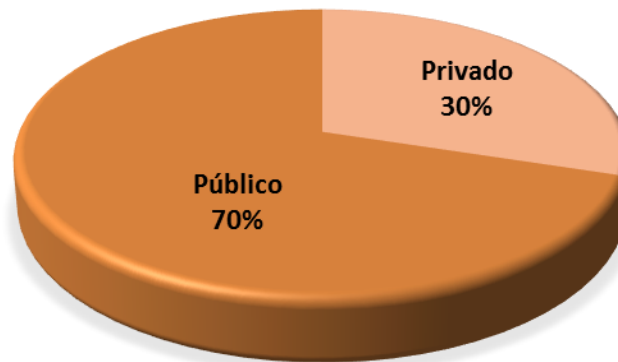
Durante los últimos meses uno de los objetivos explícitos de las políticas estatales ha sido debilitar la capacidad de acción colectiva de los trabajadores. Para ello ha impulsado un shock de despidos que alcanzó tanto al sector público como al sector privado.

En el sector público el Gobierno Nacional puso en revisión la totalidad de los contratos de trabajadores que se desempeñaban en planta transitoria y a través de convenios de asistencia técnica con universidades nacionales (decreto 254/15). Si a ello se le agregan las desvinculaciones producidas a nivel provincial y municipal, la totalidad de despidos en el sector público supera los 40.000 trabajadores.

En el sector privado la información disponible es más escasa, por cuanto el INDEC aún no ha dado cuenta de la situación del mercado de trabajo. En este sentido, los únicos datos que presentan cierto nivel de generalización y actualidad corresponden a la industria de la construcción (IERIC). Según el informe más reciente, entre octubre de 2015 y enero de 2016 se perdieron 57.868 puestos de trabajo registrados, lo que significa la mayor caída para este período en toda la serie histórica.

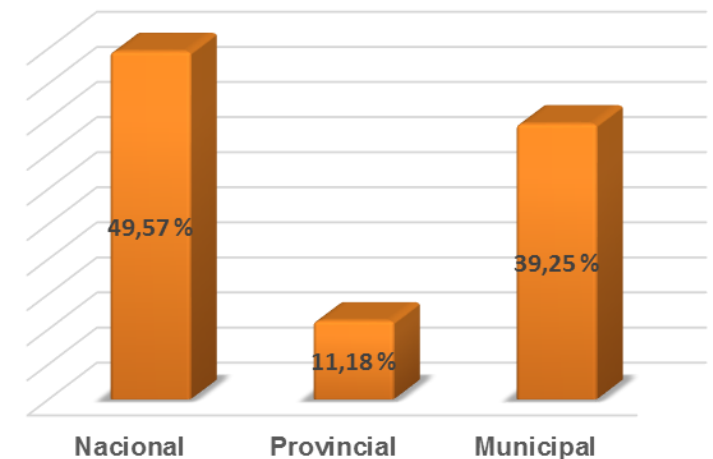
En términos porcentuales la pérdida de puestos de trabajo en la industria de la construcción en tan solo tres meses ha sido del 14%, muy superior incluso al 9% de caída que se había registrado a fines del año 2008, en plena crisis económica. De haberse replicado este comportamiento, aun con una intensidad más leve, en el resto de las actividades, estaríamos frente a la mayor y más rápida contracción del mercado de trabajo en muchísimo tiempo, posiblemente décadas.

**20. Despidos según ámbito público y privado (Enero 2016-Marzo 2016)**



Fuente: Elaboración propia en base a la base de datos sobre trabajo en riesgo del Observatorio del Derecho Social CTA-A.

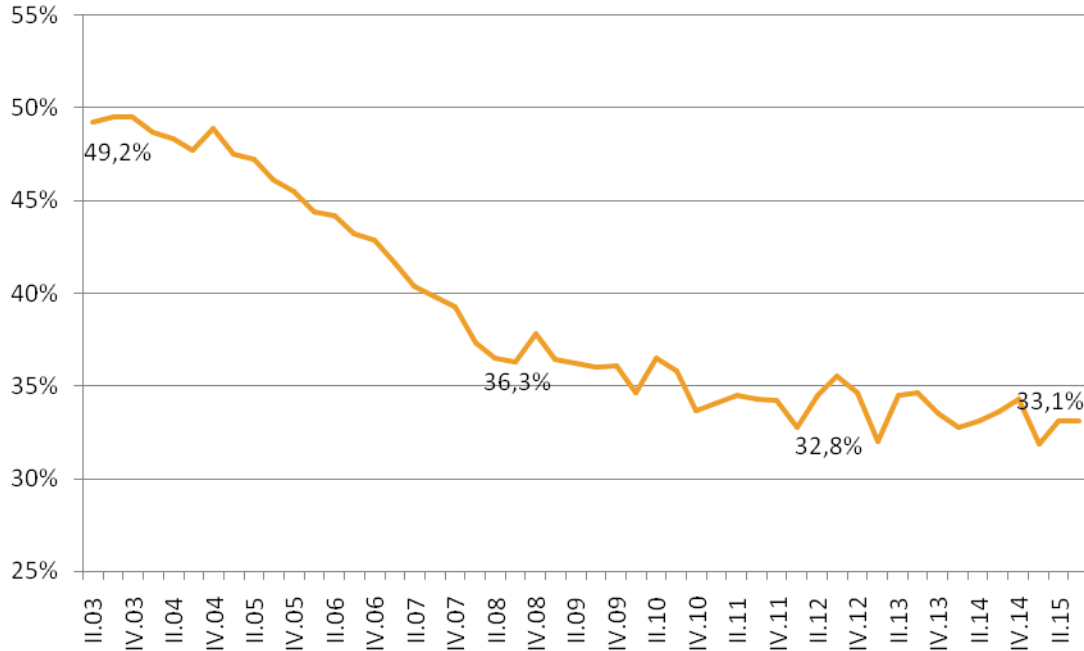
**21. Despidos en el ámbito público según el nivel (Enero 2016-Marzo 2016)**



Fuente: Elaboración propia en base a la base de datos de trabajo en riesgo del Observatorio del Derecho Social CTA-A.

### 3.3 Informalidad laboral: un flagelo que no cesa

22. Asalariados sin descuento jubilatorio (2003 – 2015)



Fuente: Datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, considerados de mínima, como aproximación, en el marco de la denuncia sobre la manipulación de las estadísticas públicas, la cual sigue en pie.

El trabajo no registrado sigue alcanzando a casi un tercio del total de asalariados y según la EPH en el tercer trimestre del año alcanzó al 33,1% del total. Nuevamente, cabe destacar que esta magnitud puede estar severamente afectada por la manipulación de las estadísticas públicas, por lo que no debe descartarse que sea aún mayor.

Aún así, en los últimos años pueden identificarse tres etapas diferenciadas: una fuerte reducción entre 2003 y 2008; un ritmo mucho más lento de mejora entre 2008 y 2012; y un estancamiento desde entonces en torno al 33% de trabajadores no registrados.

Sin embargo, la falta de registro reflejada en el gráfico no es la única forma de precarización e informalidad laboral, fenómeno en el que deben incluirse, entre otros, la tercerización como forma de encubrir la relación laboral fundamental, o las cooperativas de trabajo fraudulentas, en tanto estrategias que las patronales utilizan para limitar o eliminar derechos. Más aún, los trabajadores que realizan tareas por cuenta propia, en muchos casos de subsistencia, no se reflejan en el gráfico, que solo abarca a los asalariados no registrados.

Aquí es interesante destacar que según un reciente informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo la informalidad alcanza al 46,8% de los trabajadores en nuestro país, incluyendo aquí a los cuentapropistas que se encuentran por fuera del sistema de seguridad social. En tanto la fuente utilizada por la OIT también es la EPH del INDEC, sus datos y conclusiones están sujetos a las críticas derivadas de la manipulación que sufre el sistema de estadísticas públicas. Aún así, la consideración de la situación de los cuentapropistas (y en particular de aquellos que realizan tareas de subsistencia) como trabajadores en situación de informalidad resulta un avance frente a la mirada restrictiva que prima en el análisis oficial sobre la informalidad laboral.

### 3.4 Altos niveles de ganancia en la cúpula empresarial y disputa por el excedente

Durante los últimos años la cúpula empresarial del país registró niveles de utilidades muy superiores a las registradas durante la década de los noventa.

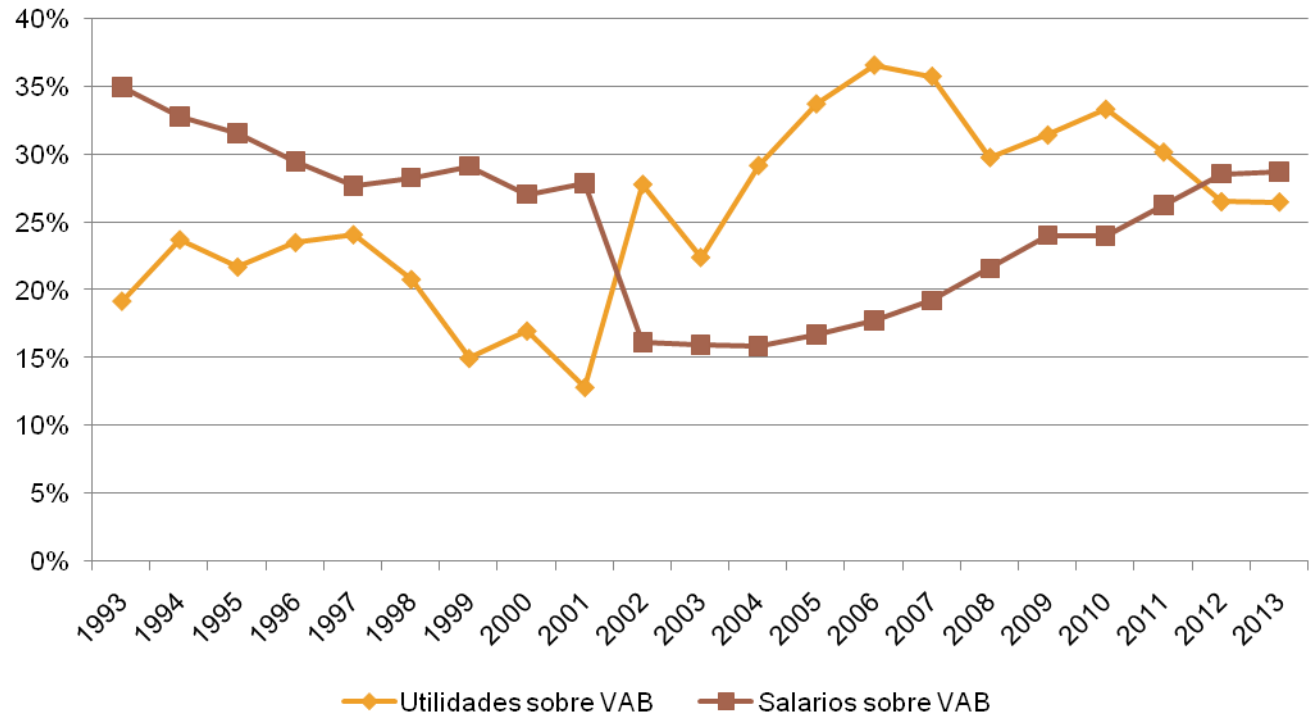
El crecimiento del peso de las utilidades sobre el valor agregado bruto (VAB) se inició con la devaluación en el año 2002 y se prolongó hasta el año 2007, cuando representaron el 36% del VAB. Sin embargo, desde entonces esta variable muestra una tendencia declinante, llegando al 26,5% en el año 2012.

Por el contrario, el peso de los salarios en el VAB experimentó una fuerte caída en el año 2002, y luego comenzó un recorrido ascendente que le permitió pasar del 16% en el año posterior a la devaluación al 28,7% en el 2013.

La creciente participación de los salarios en el VAB de la cúpula empresarial, si bien aún se encuentra por debajo de los niveles de los años '90, estaría dando cuenta de una fuerte disputa por el excedente en la que los trabajadores, a través de la acción colectiva, han podido recuperar parte de la caída sufrida luego de la crisis de 2002.

Sin embargo, la contracara de este proceso ha sido el retroceso, en términos relativos, del peso de las utilidades, circunstancia que se encuentra en el núcleo de la resistencia empresarial a convalidar nuevos aumentos en el salario real y de la mayor intensidad del conflicto distributivo. Como se observa en el cuadro, esta resistencia patronal habría sido exitosa en el año 2013, donde los valores relativos se mantuvieron sin modificaciones. Asimismo, teniendo en cuenta la caída del salario real durante el año 2014, puede preverse una reversión, al menos parcial, del peso de los salarios en el valor agregado de la cúpula empresarial del país.

23. Participación de salarios y utilidades en el valor agregado bruto (500 grandes empresas)



Fuente: Encuesta Nacional de Grandes Empresas – INDEC. Estos datos son considerados de mínima, como aproximación, en el marco de la denuncia sobre la manipulación de las estadísticas públicas, la cual sigue en pie.

# Síntesis estadística

## Conflictividad laboral

<b>Total I trimestre 2016</b>	<b>233</b>
Variación I trimestre 2015	0,4%
Conflictos de trabajadores privados	64
Variación I trimestre 2015	-28%
Conflictos de trabajadores públicos	156
Variación I trimestre 2015	23%

## Negociación colectiva

<b>Homologaciones - Año 2015</b>	<b>1944</b>
Variación año 2014	-4%
Negociaciones por actividad totales	553
Negociaciones por empresa totales	1391
Negociaciones por actividad con recomposición salarial (% del total año 2015)	89%

## Situación salarial\*

Ingreso promedio de los ocupados (II trimestre 2015)*	\$ 7.354
Salario neto promedio de los trabajadores registrados, sector privado (II trimestre 2015)*	\$ 11.710
Brecha salarial entre varones y mujeres (II trimestre 2013, sector privado registrado)*	24,8%
Salario Mínimo Vital y Móvil (enero 2016)	\$ 6.060
Proporción de ocupados que percibe un ingreso inferior al SMVM (segundo trimestre 2015)*	Aprox . 40%
Jubilación mínima (marzo 2016)	\$ 4.959
Canasta básica para una familia tipo -2 adultos y 2 chicos- (enero 2016 - Junta Interna ATE - INDEC)	\$ 16.437,24
Personas que habitan en hogares con ingresos inferiores a la canasta de consumos mínimos (segundo semestre de 2014 – ATE INDEC)*	44,3%

## Mercado de trabajo\*

Tasa de desempleo (III trimestre 2015)*	5,9%
Tasa de subempleo (III trimestre 2015)*	8,6%
Asalariados sin descuento jubilatorio (III trimestre 2015)*	33,1%

\* Los datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC son considerados de mínima, como aproximación, en el marco de la denuncia sobre la manipulación de las estadísticas públicas, la cual sigue en pie.



## Fuentes utilizadas para la elaboración del informe

La información utilizada para la elaboración de este informe debe ser analizada en dos grandes grupos. Por un lado, los datos referidos a conflictos laborales y negociación colectiva provienen de relevamientos periódicos que desde el Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma realizamos desde el año 2005. Para ello se utilizan como fuente de información nueve medios de prensa escrita (base de conflictos) y la totalidad de los convenios y acuerdos homologados por el Ministerio de Trabajo de la Nación (base de negociación colectiva).

Por el contrario, la información referida al mercado de trabajo y la seguridad social proviene de informes oficiales, en su mayoría elaborados por el INDEC. Este abordaje se enfrenta a obstáculos muy importantes debido al proceso de adulteración de la información oficial iniciado con la intervención del organismo a fines del año 2006. En efecto, desde entonces diversos indicadores publicados por el INDEC carecen de toda relevancia (como el Índice de Precios al Consumidor) o están fuertemente sospechados de haber sido modificados arbitrariamente (numerosas variables relevadas por la Encuesta Permanente de Hogares). Por otra parte, la degradación institucional del INDEC genera numerosas inconsistencias que en muchos casos se explican no ya por una adulteración intencional de la información, sino por una pérdida de capacidades operativas para producir las estadísticas públicas. En los casos que esta información es utilizada se la considera de mínima, como aproximación, en el marco de la denuncia sobre la manipulación de las estadísticas públicas, la cual sigue en pie

A continuación enumeramos las fuentes utilizadas para la elaboración de cada uno de los gráficos y tablas de este informe, que deberán ser evaluados a la luz de estas prevenciones.

- Base de datos de conflictos laborales del Observatorio de Derecho Social de la CTA (gráficos 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 11, 12 y tablas 4, 9, 10)
- La evolución de los conflictos totales del gráfico 1 incluyen a los conflictos privados, públicos, de ambos sectores e informales.
- Los conflictos que se relevan para elaborar los informes, son aquellos que expresan algún nivel de exteriorización, independientemente de la intensidad de las acciones que adopten colectivamente los trabajadores y las organizaciones sindicales.
- Este informe contiene ligeras modificaciones en los datos de los anteriores trimestres correspondientes a 2013 como consecuencia de la revisión general de la base previa al trabajo final anual que será publicado próximamente.
- Los datos correspondientes a la región patagónica poseen un sesgo de fuente producto de la minuciosidad del diario Rio Negro para publicar conflictos provinciales y municipales. Debido a la riqueza de dicha información es que decidimos no prescindir ni recortar la fuente.

## Fuentes utilizadas para la elaboración del informe

- Base de datos sobre trabajo en riesgo del Observatorio de Derecho Social de la CTA (tabla 13 y gráficos 20 y 21)
- Base de datos de negociación colectiva del Observatorio de Derecho Social de la CTA (gráficos 14 y 15 y tablas 16, 17,18)
- Encuesta Nacional de Grandes Empresas - INDEC (gráfico 23)
- Encuesta Permanente de Hogares - INDEC (gráfico 22)

## Nota metodológica

Para analizar la evolución de los salarios de convenio a lo largo del tiempo (tabla 19) y para efectuar comparaciones entre distintas actividades, es necesario incorporar los adicionales convencionales que son percibidos en forma generalizada por los trabajadores de cada actividad. En tal sentido, se reconstruyó el salario correspondiente a la categoría inicial de cada convenio, o en su caso a la más representativa, considerando no sólo el básico sino también otros rubros tales como antigüedad (a los fines del cálculo utilizamos un promedio de 10 años), viáticos (cuando son percibidos en forma permanente y no están sujetos a rendición de gastos), adicionales por rama y por título. Por el contrario, no se han incorporado aquí otros adicionales que no son generalizables, tales como el presentismo, los premios por empresa, los pluses por productividad, o los adicionales por determinadas tareas (como por ejemplo las tareas peligrosas).