



Observatorio del  
**DERECHO SOCIAL**

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

**II Trimestre 2016**

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma)

# 1

## Conflictividad laboral

1.1 Paridad entre los conflictos del sector público y privado

1.2 Aumento del conflicto en la Administración Nacional

1.3 Incremento del conflicto privado

1.4 La región Patagónica, el AMBA y la región Pampeana: focos de la conflictividad

1.5 Crisis en las empresas y mejoras salariales en el sector público

1.6 Paros y movilizaciones: medidas principales del sector público y privado

1.7 Centralización de las medidas de fuerza y conflictos de larga duración

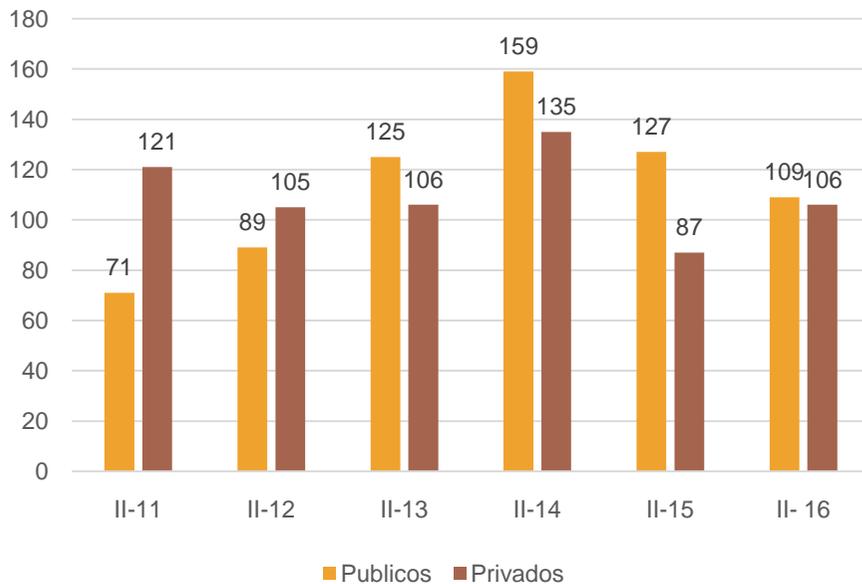
1.8 Prácticas antisindicales como principales acciones estatales y empresariales frente al conflicto

# 1.1 Paridad entre los conflictos del sector público y privado

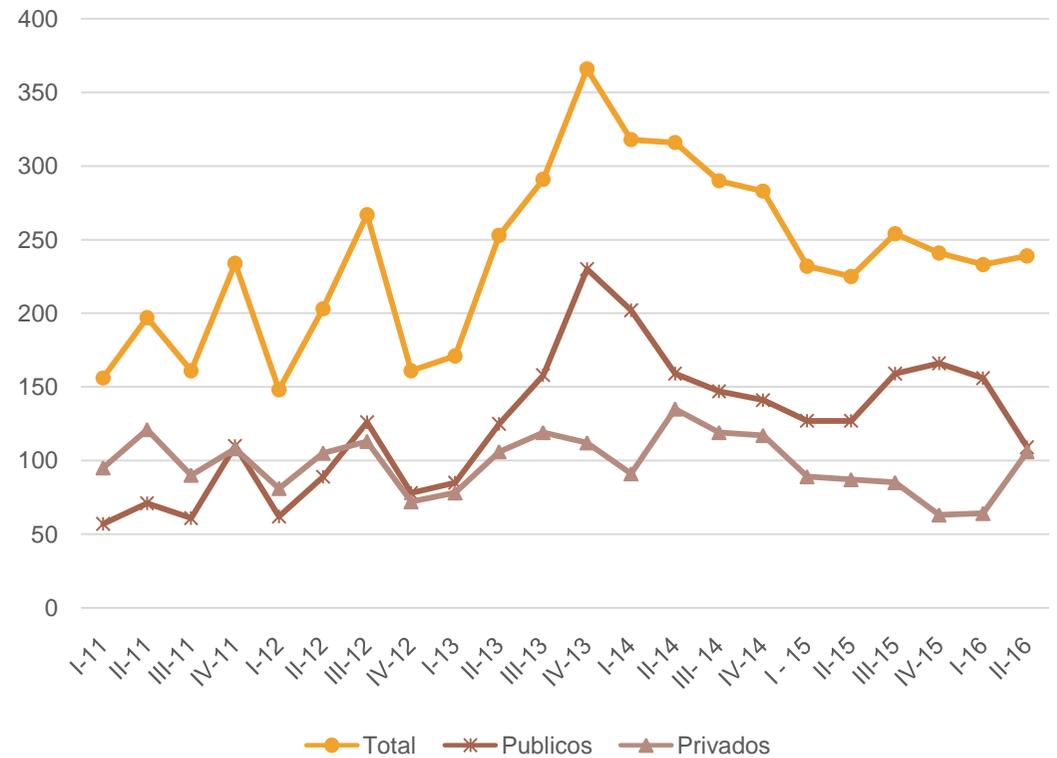
En el segundo trimestre de 2016 registramos 239 conflictos laborales. De ese total 109 (46%) corresponden al sector público, 106 (44%) al privado, 10 (4%) a ambos sectores y 14 (6%) fueron motorizados por trabajadores informales.

La distribución sectorial de los conflictos muestra una paridad entre el ámbito público y el privado. Una explicación a este comportamiento, que no se registraba desde inicios de 2013, se vincula al incremento de las disputas a nivel de empresa y al descenso de los conflictos en el ámbito público asociado a su centralización, siendo esta la principal características de los conflictos del trimestre (Ver filmina 1.7)

**1. Conflictos trimestrales según ámbito público o privado (II trimestre 2011 – II trimestre 2016)**



**2. Conflictos por trimestre (II trimestre 2011 - II trimestre 2016)**



Respecto de los conflictos que implicaron a ambos sectores se destaca la movilización de todas las centrales obreras contra el ajuste y los despidos masivos, la protesta contra el veto a la ley de prohibición de despidos y el Comodorazo. Este último fue un paro y movilización de los trabajadores de diversos sectores en la provincia de Chubut en contra los despidos.

## 1.2 Aumento del conflicto en la Administración Nacional

Dentro del sector público, la mayoría de los conflictos del trimestre se explica por las disputas contra las administraciones provinciales (64%) seguida por los ocurridos en el Estado Nacional (21%) y el Estado Municipal (15%).

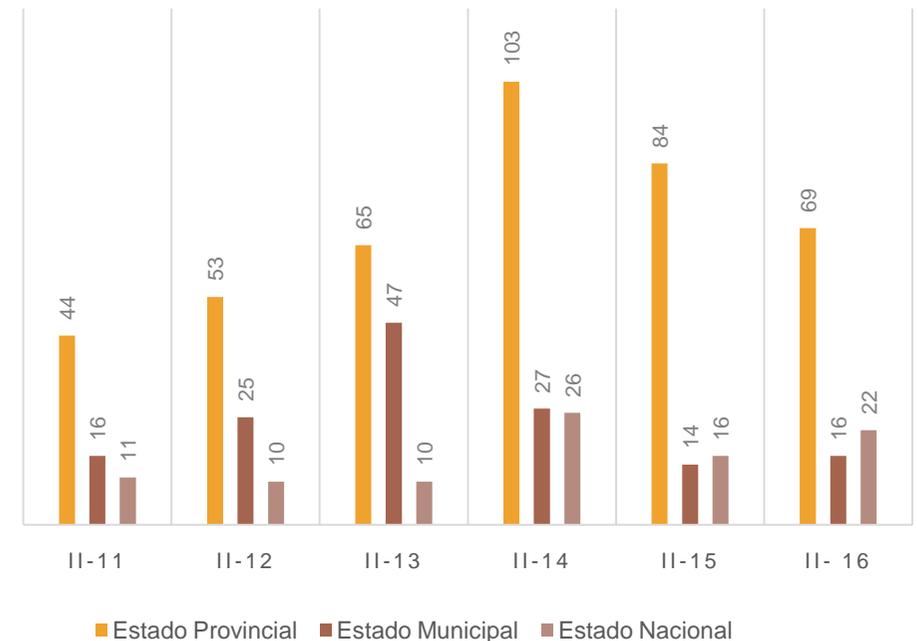
Resulta significativo el crecimiento en términos absolutos y relativos de la conflictividad en la Administración Nacional donde se mantienen los reclamos por la ola de despidos iniciada a comienzo de 2016. Tal es el caso de los trabajadores dependientes del Ministerio de Trabajo, ANSES, controladores aéreos, Secretaría de Agricultura Familiar, SENASA, quienes reclamaron por las cientos de desvinculaciones de los contratados.

Entre los conflictos en las gestiones municipales se destacan los enfrentamientos entre en la Municipalidad de El Quebrachal, Caleta Olivia, Salvador Mazza, Cordero, donde los trabajadores sostuvieron por varias semanas medidas de fuerza de alta intensidad (ocupaciones, paros y movilizaciones).

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

	Estado Provincial	Estado Municipal	Estado Nacional
II-11	62	23	15
II-12	60	28	11
II-13	53	39	8
II-14	66	17	17
II-15	74	12	14
II-16	64	15	21

### 4. Conflictos por trimestre en el sector público (II trimestre 2011 – II trimestre 2016)



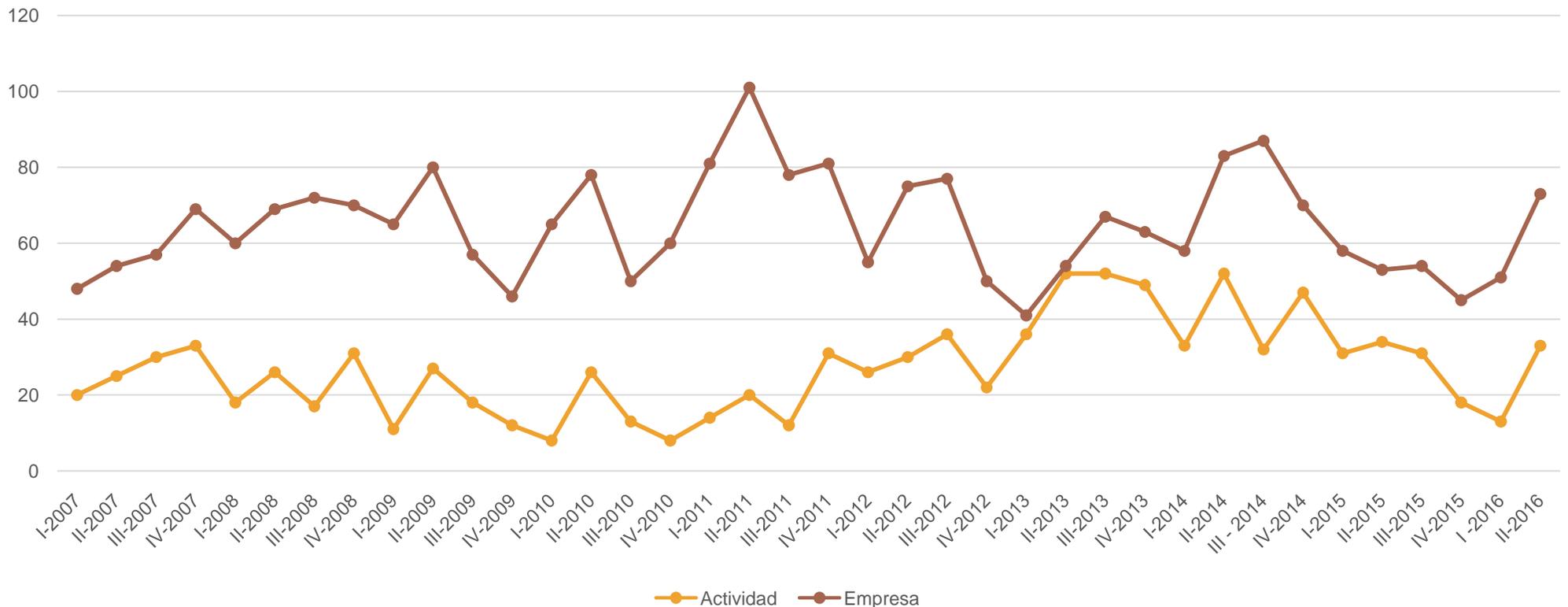
A nivel provincial, se observa una merma de los conflictos que se asocia a un proceso de centralización de las disputas que motorizaron los trabajadores docentes, de la administración pública, justicia y servicios de salud, quienes articularon medidas de fuerza en las provincias de Mendoza, Buenos Aires, Tierra del Fuego y Santa Cruz (Ver filmina 1.7)

# 1.3 Incremento del conflicto privado

Durante el segundo trimestre en el sector privado se registraron 73 conflictos a nivel de empresa y 33 a nivel de actividad. Este comportamiento trimestral revierte la caída que se registró en el sector durante el último año tanto a nivel de empresa como de actividad.

Los conflictos por empresa respondieron principalmente a situaciones de crisis. Aquí se encuentran los despidos en empresas mineras, los de trabajadores tercerizados de empresas petroleras, los de trabajadores de la construcción, los del transporte y de medios de prensa escrita. A nivel de actividad, en los conflictos predominan motivos por mejoras salariales aunque también aparecen denuncias por despidos masivos.

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

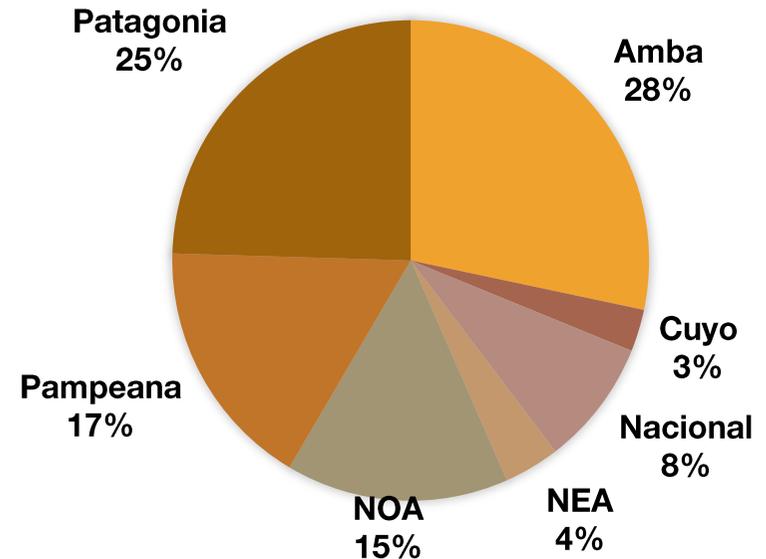


# 1.4 La región Patagónica, el AMBA y la región Pampeana: focos de la conflictividad

El mayor porcentaje de los conflictos relevados durante el periodo refiere a los ocurridos en la región Patagónica (30%), en el AMBA (20%), y en la región Pampeana (17%). En los conflictos patagónicos se detecta una presencia mayoritaria de los conflictos llevados adelante por trabajadores del sector público, mientras que en los acontecidos en los marcos del AMBA priman los del sector privado. Los conflictos llevados adelante por los trabajadores en la región Pampeana no presentan diferencias significativas entre uno y otro sector.

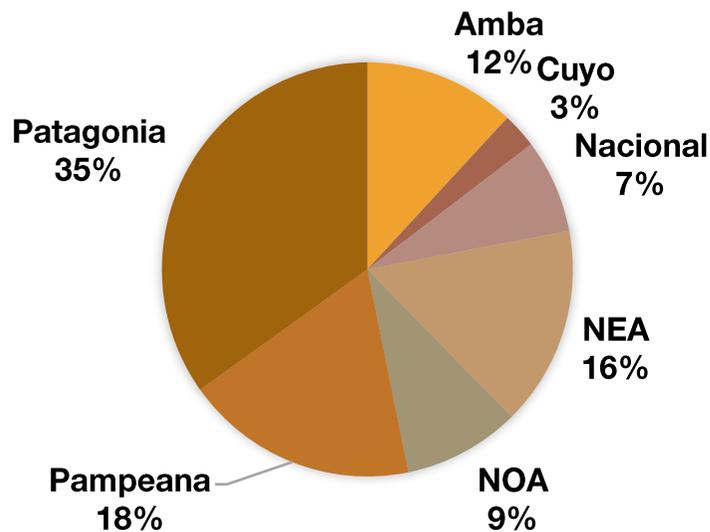
En el sector público, los conflictos fueron impulsados principalmente por trabajadores provinciales (el 66% para la región Patagónica y el 80% para la región Pampeana). En el AMBA sin embargo, priman los conflictos llevados adelante por trabajadores dependientes del Estado Nacional debido principalmente a los conflictos desarrollados contra los despidos en los Ministerios Públicos Nacionales.

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



En el sector privado, el Área Metropolitana de Buenos Aires, la región Patagónica y la región Pampeana explican el 70% de los conflictos. En las tres regiones los trabajadores que realizan sus tareas en actividades de transporte y telecomunicaciones fueron los que dinamizaron el conflicto. No obstante, en la región Patagónica es significativa la conflictividad en petroleras, principalmente en YPF, y en el AMBA los conflictos motorizados por los trabajadores de prensa.

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



# 1.5 Crisis en las empresas privadas y reclamos salariales en el sector público

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

En el segundo trimestre de 2016 se observa que en el sector público las demandas por salarios vuelven a explicar la mayoría de las demandas. Se trata de pedidos de mejoras salariales y apertura de paritarias frente a la falta de oferta por parte del Estado o propuestas que quedan desfasadas en relación a la inflación actual.

Las situaciones de crisis (39%) y las condiciones de contratación (28%) también tienen un peso importante. En el primer caso se reclama la reinstalación de los miles de despidos producidos desde inicios de 2016 mientras que en el segundo se denuncia las situaciones de precariedad contractual.

En el sector privado se mantienen los motivos diferenciados en cada nivel. Así, los conflictos por actividad se explican principalmente por mejoras en los salarios seguidos por los despidos masivos, mientras que los reclamos por crisis (despidos masivos, deudas salariales, suspensiones y quiebras) continúan explicando la mayoría de las disputas en el plano de la empresa.

	Público y privado		Público		Privado	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Salariales	81	38	50	46	31	29
Crisis	97	45	42	39	55	52
Condiciones de Trabajo	61	28	41	38	20	19
Representación	21	10	16	15	5	5
Otros	31	14	15	14	16	15
Total	215	-	109	-	106	-

\* Motivos no excluyentes

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

Privado	Empresa		Actividad	
	Abs.	%	Abs.	%
Salariales	14	19	17	52
Crisis	46	63	9	27
Condiciones de Trabajo	17	23	3	9
Representación	3	4	2	6
Otros	8	11	8	24
Total	73		33	

\* Motivos no excluyentes

## 1.6 Paros y movilizaciones: medidas principales de los trabajadores del sector público y el privado

Durante el segundo trimestre, los conflictos encarados por los trabajadores del sector privado incluyeron al menos 137 acciones, siendo el paro la medida de mayor frecuencia seguido por las movilizaciones. En este marco, se observa un alza en la intensidad de las medidas que se llevan adelante. Se trata mayormente de disputas por defender puestos de trabajo en riesgo o caídos.

En el sector público también resulta significativa la presencia de paros y movilizaciones (50%). Al comparar con los registros de períodos anteriores se detecta una caída cuya explicación puede asociarse al proceso de centralización que ya hemos señalado. En efecto, la articulación de varios gremios en la realización de una medida de fuerza se contabiliza una sola vez, es por esto que su volumen cae pero su intensidad es mayor (agrupa a una mayor cantidad de trabajadores y suele prolongarse por más tiempo).

### 10. Acciones en el II trimestre 2016

Acciones	Público		Privado	
	Abs.	%	Abs.	%
<b>Comunicacionales</b>	23	11	16	12
<b>Amenaza de medidas</b>	1	0	4	3
<b>Actividades en la vía pública</b>	36	16	15	11
<b>Movilizaciones</b>	38	17	24	18
<b>Cortes</b>	15	7	5	4
<b>Amenaza de paro</b>	1	0	10	7
<b>Dictados de paro y paros</b>	72	33	39	28
<b>Ocupación</b>	10	5	5	4
<b>Piquete</b>	3	1	10	7
<b>Otras medidas</b>	20	9	9	7
<b>Total de medidas</b>	<b>219</b>	<b>100</b>	<b>137</b>	<b>100</b>

## 1.7 Centralización de las medidas de fuerzas y conflictos de larga duración

La caída de los conflictos y medidas de fuerza en el sector público está asociada a un proceso de centralización, donde confluyen los reclamos de trabajadores de distintas actividades y organizaciones sindicales en una misma reivindicación. Esto implica que estos conflictos, y las medidas a ellos asociadas, se contabilicen una sola vez y es por eso que se registra una baja. Otra característica de esas disputas es su prolongación en el tiempo, ya que en su mayoría se extendieron durante todo el trimestre, situación que también se registró en otros conflictos, como los llevados adelante por los trabajadores de la Municipalidad de Cordero (Río Negro), los trabajadores de la educación nucleados en el SITECH (Chaco) y los municipales de Salvador Mazza (Salta). En la tabla 11 se presenta la información principal de los casos registrados:

### 11. Centralización de los conflictos (I Semestre 2016)

PROVINCIA	SUJETO	DURACIÓN	DEMANDAS
Santa Cruz	Mesa de Unidad Sindical: ATE; ADOSAC; ADIUNPA; APROSA; VIALES; SOEM RG.	Inicia el 24 de febrero	Mejora salarial; Cese de la intervención de la CSS; defensa del sistema jubilatorio y mejoras de los servicios públicos, Incorporación de APROSA en la mesa paritaria, entre otros.
Buenos Aires	AJB; CICOP; ATE; SOEME	15 semanas de debates, 29 paros del sector y 12 movilizaciones (ABJ); 15 semanas de luchas (CICOP); Inicia el 24 de Febrero (ATE); Inicia en enero (SOEME)	Mejoras salariales (AJB) Mejora salarial y adicional por salud laboral (CICOP) Mejora salarial; Regularización de los contratados; Reinstalación de despedidos (ATE) Mejora salarial (SOEME)
Mendoza	Intersindical: SUTE, ATE, Sadop, UDA, Fadiunc, Ampros, Sitea, Judiciales, ATSA, entre los privados (ferroviarios, lecheros, mineros, televisión, prensa)	Inicia a fines de febrero	Mejora salarial; Rechazo al ítem aula; Despidos.
Nacional	Conadu, Fedun, UDA, y Conadu Histórica, Ctera y Fagdut	Inicia a mediados de de abril y finaliza en mayo	Mejora salarial; Adicionales; Boleto universitario; Presupuesto.
Chubut	COMODORAZO: camioneros, docentes, UOCRA, comercio, bancos, la UOM, ATE, Salud, médicos, choferes de taxis, gas privado, luz y Fuerza.	6 de mayo	Rechazo a los despidos masivos.
Tierra del Fuego	MULTISECTORIAL TIERRA DEL FUEGO	Inicia en enero	Licuaación de la deuda del gobierno con la Caja Previsional Estatal; Desmembramiento de la Obra Social; Aumento de años de la edad jubilatoria; Pérdida del 82% móvil que regía en la Caja Provincial, entre otros.

## 1.8 Prácticas antisindicales como principales acciones estatales y empresariales frente al conflicto

Durante el primer semestre del año se registraron numerosas prácticas antisindicales por parte de los empleadores, tanto del sector público como del privado, y del Estado en tanto poder público. Estas prácticas tienden a limitar, obstaculizar y/o prohibir la acción y organización de los trabajadores en un contexto caracterizado por el despido y la suspensión de miles de trabajadores, y por un fuerte deterioro del salario real. El informe completo en [www.obderechosocial.org.ar/docs/prac\\_antisindicales\\_semestre12016.pdf](http://www.obderechosocial.org.ar/docs/prac_antisindicales_semestre12016.pdf)

### Restricción a la huelga

- Fallo Orellano de la CSJN limita la huelga a trabajadores y organizaciones sindicales no reconocidas por el Estado.
- Resoluciones 142 y 823 de la provincia de Buenos Aires y de la provincia de Tierra del Fuego que posibilitan el reemplazo de huelguistas.

### Criminalización de la protesta

- Se detuvieron al menos a 35 dirigentes y activistas sindicales de 6 provincias. Ocho con cargos directivos.
- Judicialización de la protesta y apertura de causas penales a dirigentes y activistas .

### Represión de la protesta social

- 27 casos de represión física contra manifestantes en 9 provincias.
- Las fuerzas represivas fueron mayoritariamente policías provinciales aunque también se relevó la participación de Gendarmería y grupos especiales. En tres casos la represión fue llevada adelante por grupos anónimos.

### Discriminación sindical y actos de injerencia

- En al menos 15 empresas se realizaron despidos discriminatorios como producto de los conflictos que emprenden los trabajadores por deudas salariales y reincorporaciones.
- La justicia de Chaco intervino el Sindicato de Educadores de la misma provincia (SITECH).

# 2

## Negociación colectiva

2.1 Negociaciones colectivas en el primer semestre de 2016

2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

2.3 La negociación salarial en el primer semestre de 2016

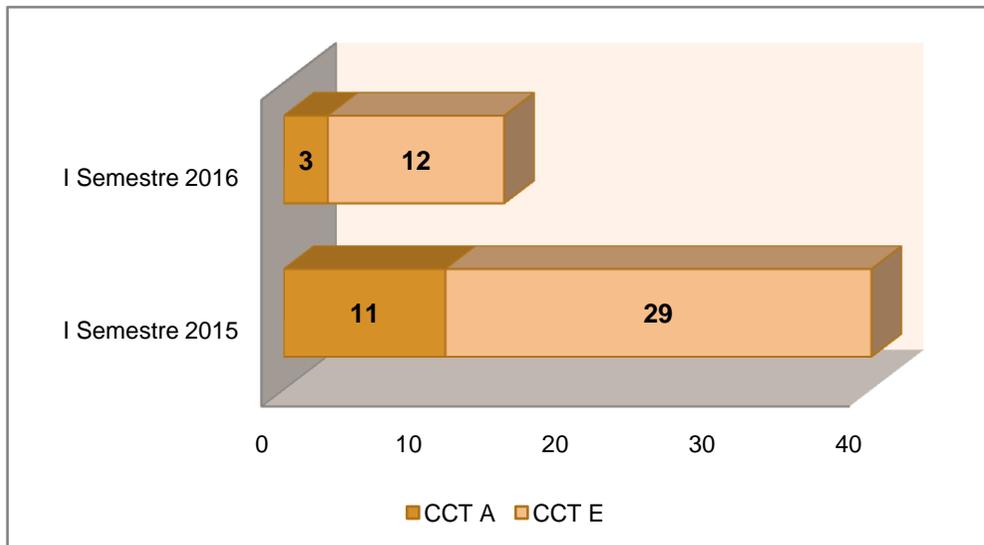
2.4 Principales contenidos no salariales durante el primer semestre de 2016

## 2.1 Negociaciones colectivas en el primer semestre de 2016

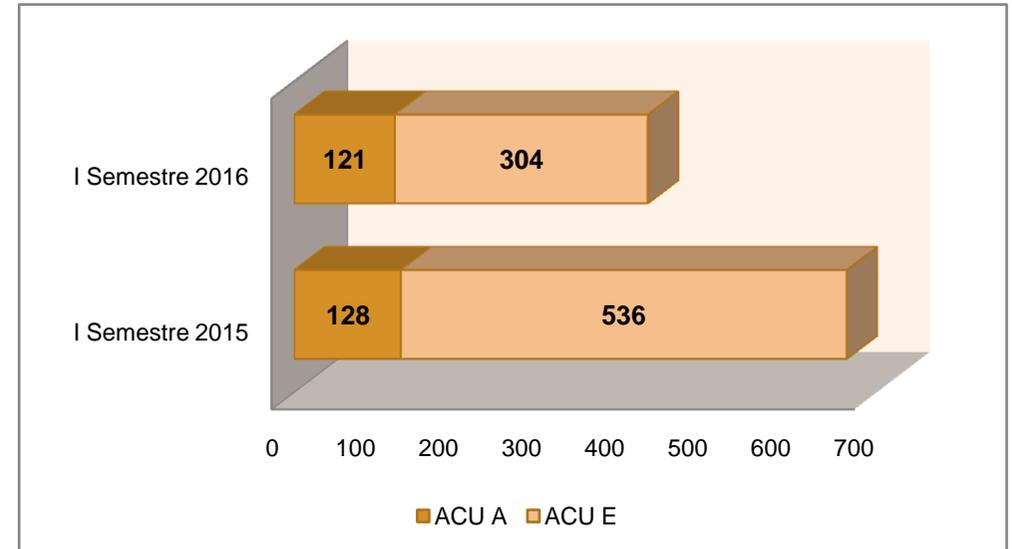
La cantidad de negociaciones colectivas homologadas durante el primer semestre del año 2016 experimentó un importante descenso en relación al mismo periodo del año 2015. Durante los últimos años, las mismas se mantuvieron en una cantidad promedio de 750 unidades, mientras que este primer semestre se registraron 440, representando un 37,5% de descenso con respecto al trimestre anterior.

En relación al tipo de unidad negociada, se registraron 3 convenios de actividad y 12 convenios de empresa, frente a 11 convenios de actividad y 29 convenios de empresa registrados en el primer semestre del año pasado.

**12. Cantidad de convenios colectivos homologados (I Semestre 2015-I Semestre 2016)**



**13. Cantidad de acuerdos colectivos homologados (I Semestre 2015-I Semestre 2016)**



Con respecto a los acuerdos colectivos, se registraron 121 acuerdos de actividad y 304 acuerdos de empresa; en comparación al trimestre anterior, los primeros se mantuvieron mientras que los segundos descendieron abruptamente. Este es un dato llamativo, dado que durante los últimos diez años la cantidad de acuerdos por empresa se mantuvo en un alto nivel.

Si efectivamente la tendencia descendente de este semestre se mantiene, podemos plantear dos hipótesis no excluyentes. En primer lugar, que desde la autoridad de aplicación no se esté impulsando su homologación, dado que en estos caso no resulta obligatoria; y en segundo lugar, que el contenido de las mismas sea “a la baja” y no quieran dejarse rastros en las homologaciones.

## 2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

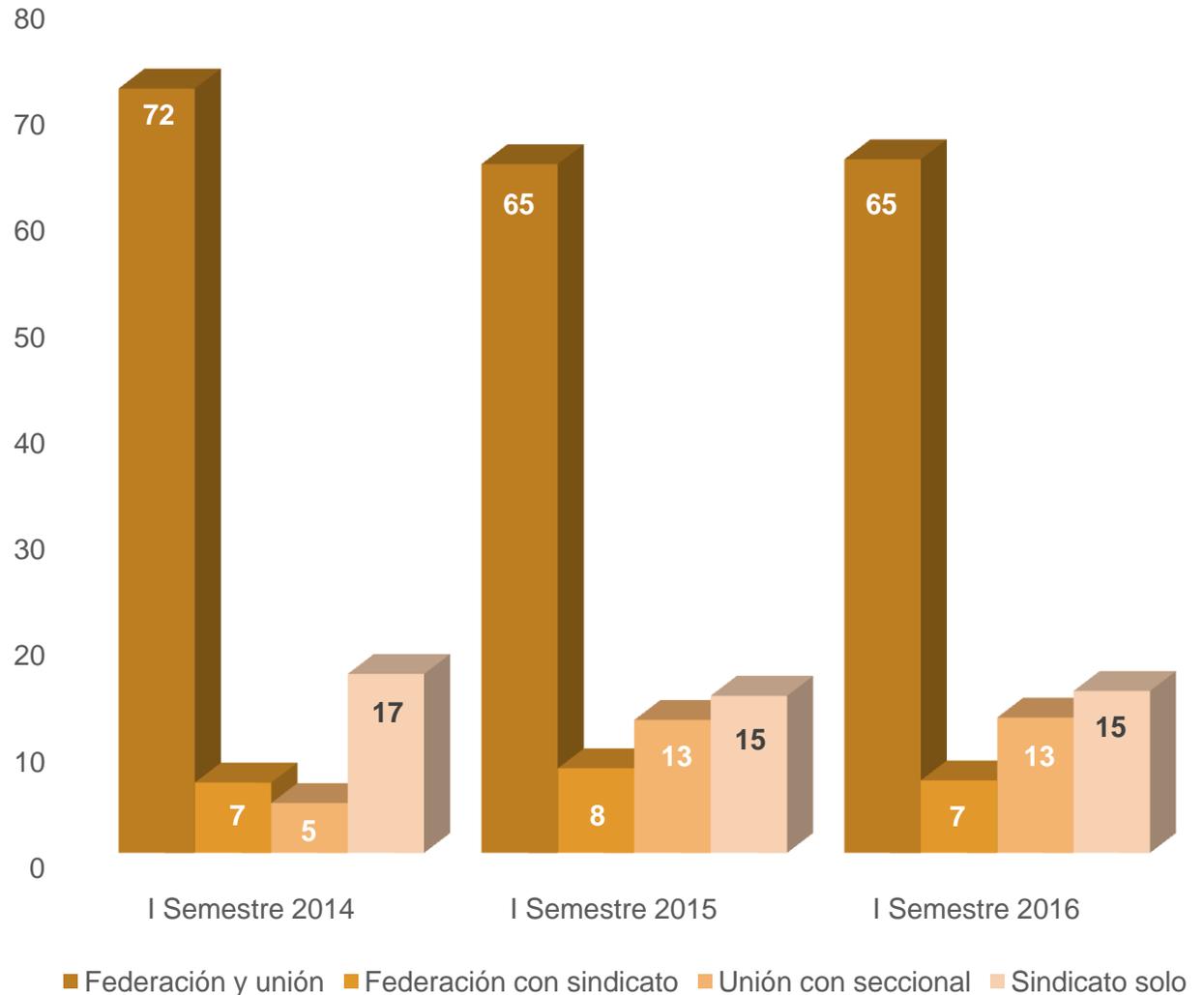
Durante el primer semestre del año 2016, los sujetos que protagonizaron la mayoría de las negociaciones colectivas continuaron siendo las federaciones y las uniones nacionales, tendencia que se mantiene desde el año 2009.

Las negociaciones colectivas llevadas adelante por federaciones y uniones continúan representando cerca del 70% del total de las mismas. Con respecto a las negociaciones protagonizadas por sindicatos locales, mantuvieron un porcentaje similar al semestre del año 2014 y 2015, obteniendo un 15% del total.

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 primer semestre del año 2016 se registró en el 57% de las negociaciones colectivas por empresa.

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



## 2.3 La negociación salarial en el primer semestre de 2016

La ronda de negociaciones salariales del año 2016 se inició con el intento del Gobierno Nacional de establecer un “techo” salarial del orden del 25% anual.

A fines del primer trimestre y comienzos del segundo, algunas actividades firmaron acuerdos semestrales. Entre ellos se encuentran el acuerdo para entidades civiles y deportivas (UTEDyC) que dispuso un aumento del 15% entre enero y junio. Adoptaron la misma forma los acuerdos de construcción (UOCRA) con un 22%, comercio (FAECyS) con un 20%, industria del plástico (UOYEP) con un 24%, industria papelera (FOEIPQ) con un 20%, estaciones de servicio (FOESGRA) con un 17%, gráficos (FATIDA) con un 25%, todos con vigencia desde abril a septiembre; y los ferroviarios (La Fraternidad) con un 26% de julio a diciembre.

La gran mayoría de estos acuerdos tendrán su segundo capítulo en el mes de septiembre.

El intento de imponer un tope del 25% quedó desdibujado a partir de dos procesos: por un lado, la firma de acuerdos anuales muy superiores como puede observarse en la tabla 15 (la mayoría se colocó en promedio en el 35% anual). Y en segundo lugar, la negociación de los segundos tramos de aquellos acuerdos semestrales: UTEDyC, que había inaugurado la ronda de acuerdos semestrales acordó en el mes de mayo, un aumento del 22% acumulativo entre julio y diciembre (porcentaje que implicó un aumento total anual del 40,3%).

Cabe aclarar que, si bien varias actividades cerraron sus acuerdos con aumentos nominales que giran en torno al 35% anual, no debe perderse de vista la sustancial pérdida de salario real luego de la devaluación del mes de diciembre de 2015 y el fuerte aumento de precios posterior, sumado al “tarifazo” de los servicios públicos que tuvo lugar los primeros meses del año.

**15. Acuerdos paritarios anuales (I Semestre 2016)**

<b>Bancaria</b>	33% en una cuota y el adicional por participación en las ganancias	1 de enero 2016-31 de diciembre 2016
<b>Aceitera</b>	38% en una cuota	1 de abril 2016-31 de marzo 2017
<b>Metalúrgica</b>	35% en tres cuotas: 20% en abril, 7% en julio y 6% en octubre y \$4000 NR en dos cuotas (noviembre y febrero)	
<b>Transporte automotor</b>	29%	1 de mayo 2016-30 de abril 2017
<b>Alimentación</b>	36,5% en dos cuotas: 22% en mayo y 14,5% en noviembre	
<b>Química</b>	37,5% en dos cuotas: 17,5% en mayo y 10% en septiembre y \$8100 NR entre diciembre y febrero 2017	
<b>Textil</b>	30% en dos cuotas: 20% en junio y 10% en diciembre y \$4000 NR en cuatro cuotas: febrero, marzo, abril y mayo de 2017	1 de junio 2016-31 de mayo 2017
<b>Transporte de cargas</b>	37% en cuatro cuotas: 15% en julio, 9% en septiembre, 8% en noviembre y 5% en marzo 2017	1 de julio 2016-30 de junio 2017
<b>Sanidad</b>	35% en tres cuotas: 20% en julio, 11% en noviembre y un 4% en diciembre y \$2000 NR en junio	

## 2.4 Principales contenidos no salariales durante el primer semestre de 2016

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: adicionales; aumentos; premios; sumas no remunerativas etc.

Con respecto a la negociación no salarial, en la tabla 16 se presentan la cantidad de cláusulas contenidas en los convenios colectivos de trabajo homologados durante el primer semestre del año 2016. La mayor cantidad de cláusulas refiere a la regulación de: 1) relaciones laborales, 2) licencias superiores y 3) organización del trabajo.

La negociación de licencias superiores a las establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) viene registrando un incremento sostenido los últimos años.

En el primer semestre de 2016, la licencia por paternidad es la que obtuvo mayoría de cláusulas que la ampliaron, dado que estuvo presente en el 73% de los convenios. La mayor cantidad de días negociados para la misma fue de 15 días en el convenio de empresa 1512/2016 firmado entre la Federación Argentina del Personal Aeronáutico (FAPA) y la Empresa Argentina de Navegación Aérea Sociedad del Estado (EANA S.E.); y de 10 días en el convenio de empresa 1503/2016 firmado entre la Asociación del Personal Aeronáutico (APA) y la empresa Aeropuertos Argentina 2000 S.A.

Las licencias por examen y matrimonio fueron las segundas en tener la mayor cantidad de cláusulas que las ampliaron, siendo ambas registradas en el 40% de los convenios.

### 16. Negociación colectiva no salarial – I Semestre 2016

Negociación colectiva no salarial			
Tipo de cláusula	Cantidad		
	CCT A	CCT E	Total
Jornada de trabajo	3	19	22
Modalidades de contratación	4	4	8
Ingresos y promociones	1	2	3
Organización del trabajo	3	25	28
Beneficios sociales	2	10	12
Licencias superiores	9	22	31
Capacitación	3	8	11
Aportes empresariales a la organización sindical	1	8	9
Aportes de los trabajadores a la organización sindical	2	8	10
Relaciones laborales	20	55	75
Higiene y seguridad	6	17	23
<b>Total de Cláusulas</b>	<b>54</b>	<b>178</b>	<b>232</b>

# 3

## Mercado de trabajo y seguridad social

3.1 El salario real en su menor nivel desde 2010

3.2 La mayor destrucción de empleo desde el año 2009

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 El salario real en su menor nivel desde 2010

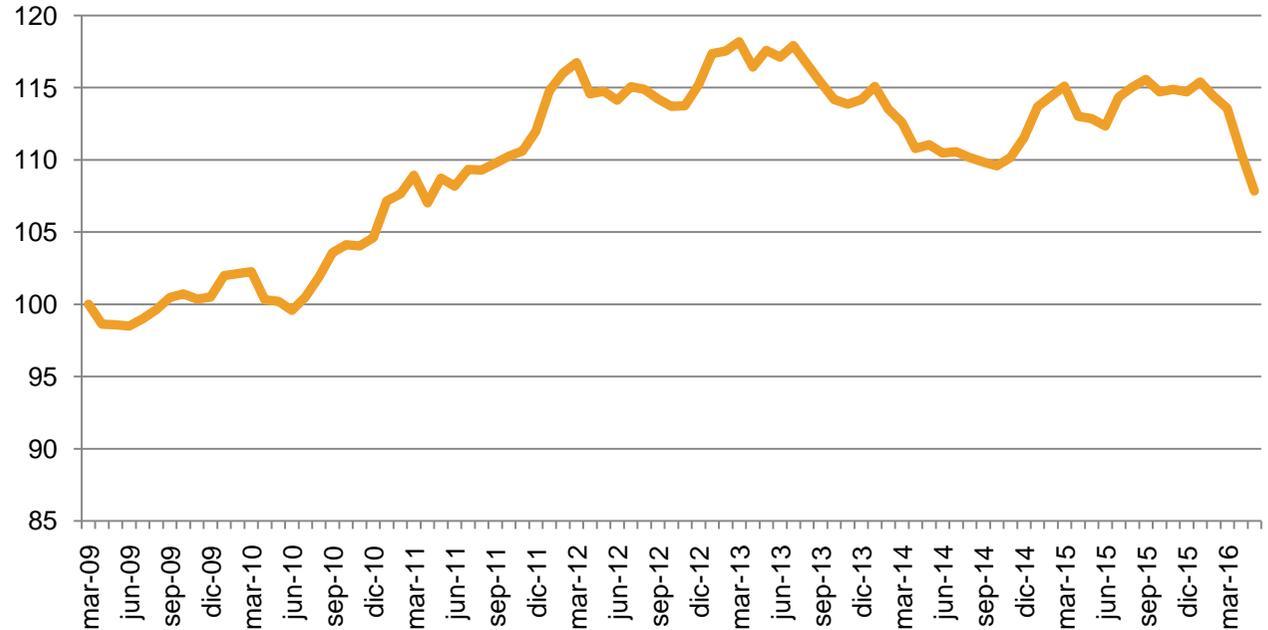
La inflación durante el segundo trimestre del año tocó su punto máximo desde el año 2002, profundizando el proceso que se había iniciado a finales del año 2015 (en el mes de junio de este año llegó a un 46,9% en términos anuales). Como consecuencia de ello se profundizó el deterioro del salario real, que en el mes de mayo registró una caída del 7,4% en comparación con un año atrás (caída que es aún mayor si solo se consideran los últimos seis meses).

De esta manera, el salario real de los trabajadores registrados del sector privado se encuentra en los niveles más bajos desde el año 2010, aún a pesar de que los incrementos nominales negociados en las paritarias de este año fueron los mayores de la última década.

En efecto, a comienzos del año el Gobierno Nacional intentó imponer un techo salarial del 25% anual, que como puede apreciarse en la sección 2 de este mismo informe fue largamente superada en los acuerdos salariales.

Sin embargo, dichos aumentos fueron licuados, casi en su totalidad, por la inflación del primer semestre del año que en términos acumulados superó el 29%.

17. Evolución del salario real 2009 – 2016, primer trimestre 2009 = 100



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo de la Nación (SIPA) y del IPC de la Ciudad de Buenos Aires. Los valores corresponden a los promedios trimestrales

El impacto inflacionario y la caída de los salarios reales durante el primer semestre del año tiene dos efectos que se proyectan directamente sobre la segunda parte del año. Por un lado, sobre las negociaciones salariales que se desarrollarán en el mes de septiembre, correspondientes a aquellas actividades que pactaron aumentos por seis meses (entre ellas se encuentran la industria de la construcción y el comercio).

Por otro lado, numerosas organizaciones sindicales han comenzado a plantear, con distinta intensidad, la reapertura de las negociaciones salariales, ya sea a partir de la activación de cláusulas de actualización, ya sea como mecanismo de defensa para evitar un deterioro aún mayor del salario real en lo que resta del año.

## 3.2 La mayor destrucción de empleo desde el año 2009

Desde los primeros meses del año estuvo claro que la reducción de los puestos de trabajo era una consecuencia ineludible de las medidas económicas adoptadas por el nuevo gobierno. De esta manera, el shock de despidos en el sector público fue acompañado por un comportamiento similar en muchas empresas del sector privado.

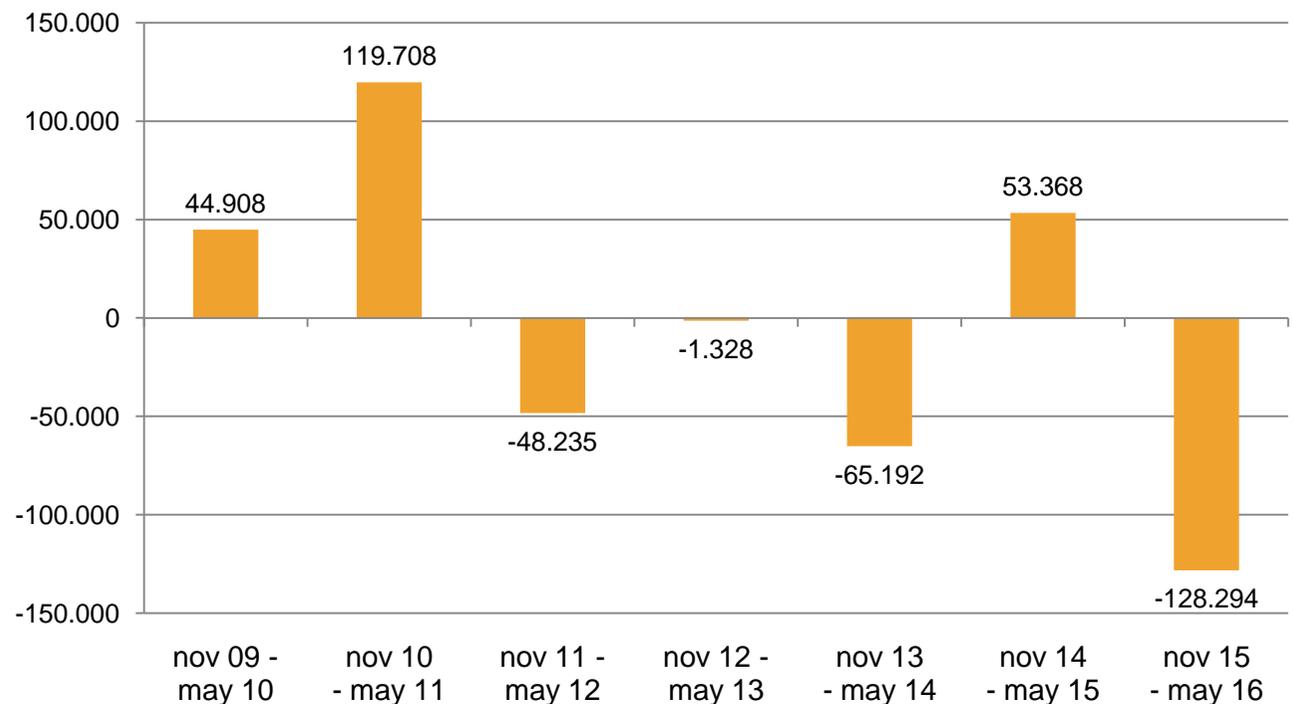
La información oficial disponible proveniente del Ministerio de Trabajo (SIPA), comprende solo a los trabajadores registrados del sector privado y da cuenta que en los primeros meses del año se produjo la mayor destrucción de puestos de trabajo desde el año 2009.

En efecto, entre noviembre de 2015 y mayo de 2016 la cantidad de asalariados registrados en el sector privado se redujo en 128.294 casos, lo que implica una caída del 2%. Como puede apreciarse en el gráfico 18 se trata de una caída muy superior a la que había tenido lugar en el año 2014 y que solo sería superada por la destrucción de empleo que se produjo entre fines de 2008 y principios de 2009.

Cabe agregar que los sectores más afectados fueron la construcción y la industria manufacturera, que explican más del 60% de la caída total del empleo.

Finalmente, es necesario destacar que aún no se cuenta con información oficial correspondiente a los trabajadores del sector público ni tampoco sobre los trabajadores no registrados y cuentapropistas. En tal sentido, la reducción del empleo en el sector privado registrado, así como la caída salarial y la retracción de la actividad económica en su conjunto no permiten albergar buenas expectativas sobre la evolución de estas variables en el primer semestre del año.

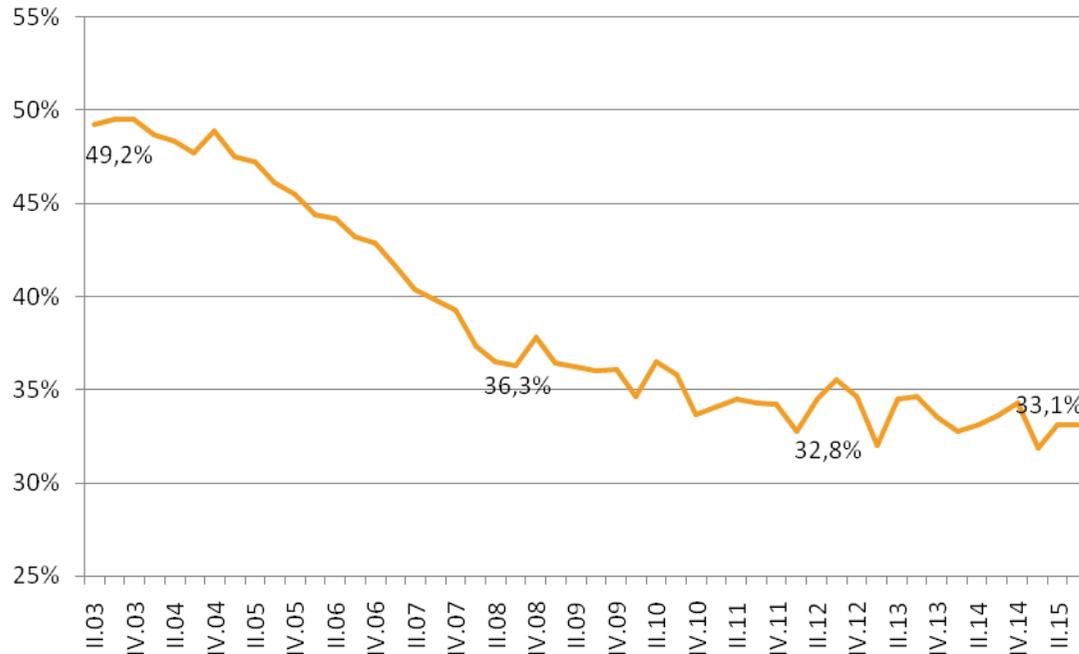
**18. Variación de la cantidad de asalariados registrados en el sector privado (noviembre – mayo)**



Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio de Trabajo de la Nación (SIPA)

## 3.3 Informalidad laboral: un flagelo que no cesa

19. 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.

La última información oficial disponible sobre trabajo no registrado daba cuenta de que, al tercer trimestre de 2015, alcanzaba a casi un tercio del total de asalariados. Esta magnitud puede estar severamente afectada por la manipulación de las estadísticas públicas, por lo que no debe descartarse que sea aún mayor, situación que podrá contrastarse una vez que se normalice el funcionamiento de la Encuesta Permanente de Hogares.

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.

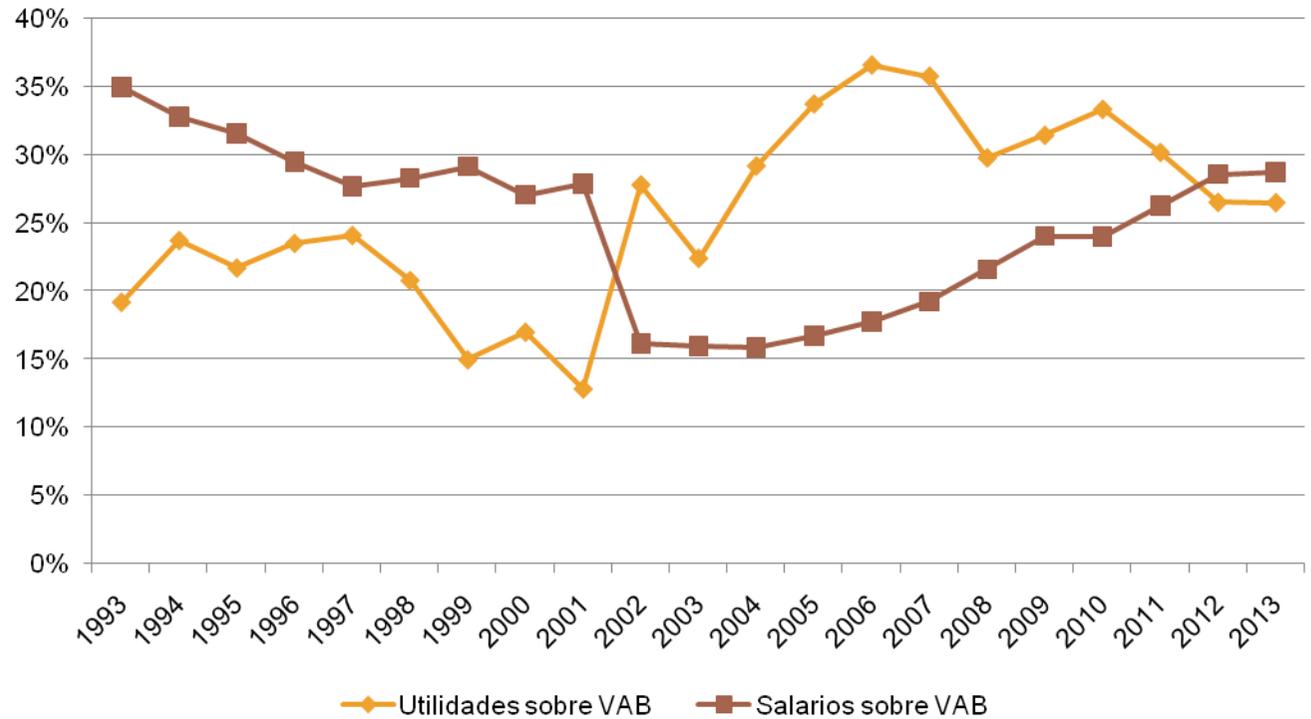
El crecimiento del peso de las utilidades sobre el valor agregado bruto (VAB) se inició con la devaluación en el año 2002 y se prolongó hasta el año 2007, cuando representaron el 36% del VAB. Sin embargo, desde entonces esta variable muestra una tendencia declinante, llegando al 26,5% en el año 2012.

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.

20. 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 II trimestre 2016</b>	<b>239</b>
Variación II trimestre 2015	5,7%
Conflictos de trabajadores privados	106
Variación II trimestre 2015	22%
Conflictos de trabajadores públicos	109
Variación II trimestre 2015	-14%

## Negociación colectiva

<b>Homologaciones - I semestre 2016</b>	<b>440</b>
Variación I semestre 2015	-37,5%
Negociaciones por actividad totales	124
Negociaciones por empresa totales	316
Negociaciones por actividad con recomposición salarial (% del total I semestre 2016)	94%

## Situación salarial\*

Ingreso promedio de los ocupados (II trimestre 2015)*	\$ 7.354
Salario bruto promedio de los trabajadores registrados, sector privado (mayo 2016)	\$ 17.985
Brecha salarial entre varones y mujeres (II trimestre 2013, sector privado registrado)*	24,8%
Salario Mínimo Vital y Móvil (junio 2016)	\$ 6.810
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, 4, 5, 6, 7 y tablas 3, 8, 9, 10 y 11)
- La evolución de los conflictos totales del gráfico 2 incluye 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 de negociación colectiva del Observatorio de Derecho Social de la CTA (gráficos 12, 13 y 14 y tablas 15 y 16)
- Ministerio de Trabajo (SIPA) (gráficos 17 y 18)
- IPC de la Ciudad de Buenos Aires (gráfico 17)
- Encuesta Permanente de Hogares - INDEC (gráfico 19)
- Encuesta Nacional de Grandes Empresas - INDEC (gráfico 20)

Informe realizado por el equipo de trabajo del Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma:

Silvina Benevento, Julia Campos, Luis Campos, Mariana Campos y Jimena Frankel.