



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo

III Trimestre 2017

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma)

1 Conflictividad laboral

1.1 Caída de la conflictividad laboral

1.2 Sector público: predominio de conflictos a nivel provincial

1.3 Sector privado: caída de los conflictos por actividad y crecimiento a nivel de empresas

1.4 Las regiones patagónica y pampeana, y el AMBA como focos de las disputas

1.5 Fuerte presencia de conflictos por situaciones de crisis

1.6 Paro como principal medida de fuerza de los trabajadores

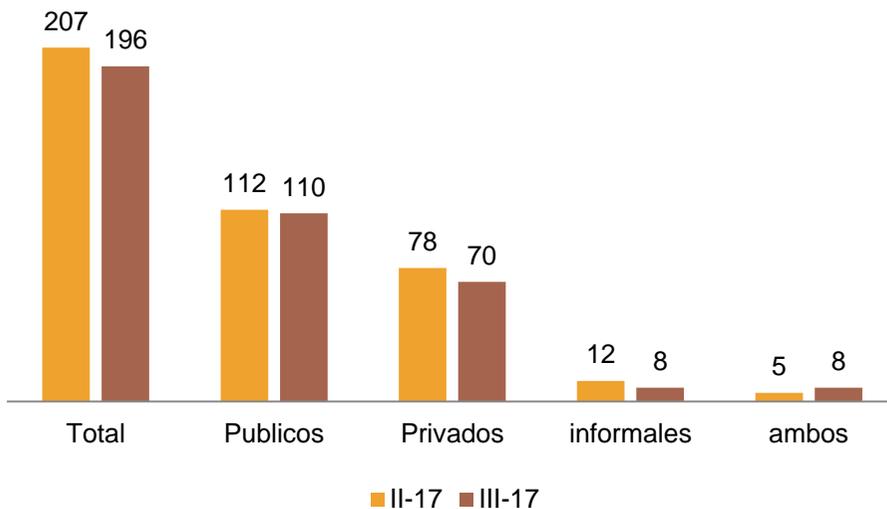
1.1 Caída de la conflictividad

En el tercer trimestre de 2017 registramos 196 conflictos laborales. De ese total 110 corresponden al sector público, 70 al privado, 8 a ambos sectores y 8 fueron motorizados por trabajadores informales.

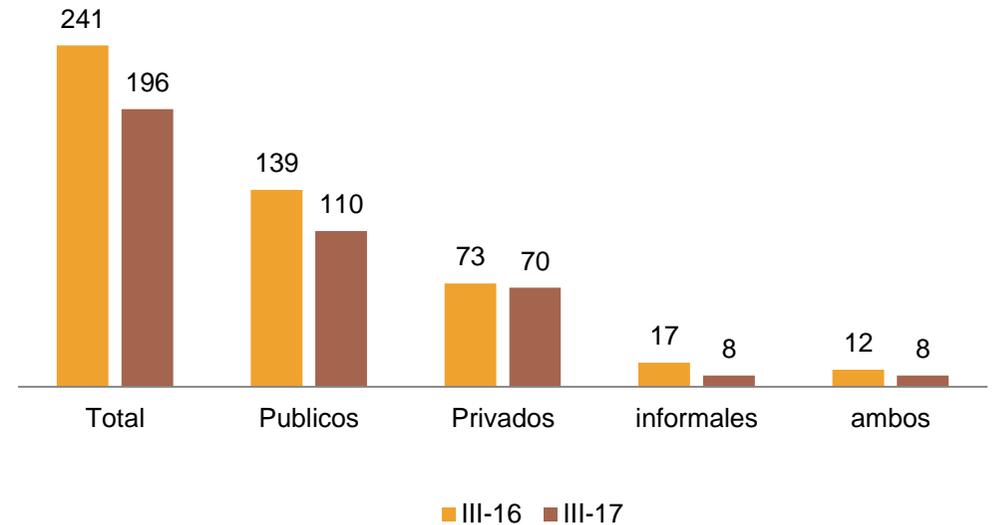
La conflictividad laboral total cae un 19% respecto del mismo período de 2016 y un 5% en relación al segundo trimestre de 2017. Ello se explica por la caída de los conflictos en todos los sectores, aunque ella es más pronunciada en el sector público.

En el sector privado la caída no tan significativa y ello se debe a la persistencia de conflictos por crisis en las empresas.

1. Conflictos trimestrales según ámbito (II trimestre 2017 – III trimestre 2017)



2. Conflictos por trimestre (III trimestre 2016 - III trimestre 2017)



Por su parte, los conflictos con presencia de trabajadores de ambos sectores cayeron en relación al mismo período en 2016, pero se incrementan respecto del trimestre anterior.

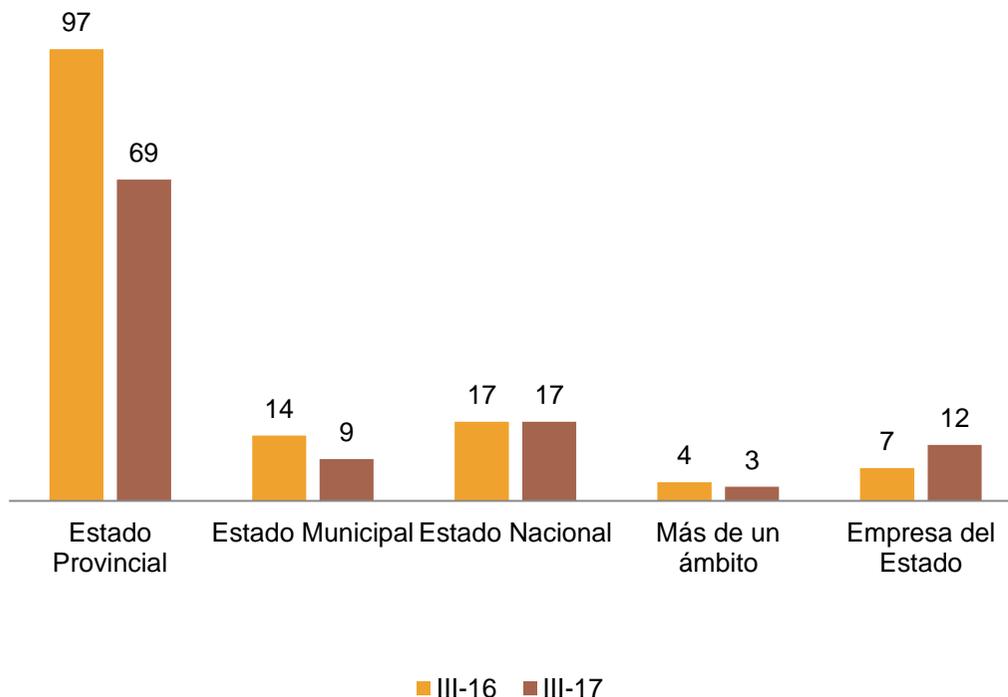
Por su parte, las disputas que motorizaron los trabajadores de la economía informal (desocupados, cartoneros, cooperativistas, entre otros) caen en la comparación intertrimestral e interanual.

1.2 Sector público: predominio de conflictos a nivel provincial

Dentro del sector público se registraron 110 conflictos. La mayoría se explica por disputas contra las administraciones provinciales (69) seguida por los ocurridos en el Estado Nacional (17), las municipalidades (9), Empresas del Estado (12) y en más de un ámbito (3).

Los conflictos a nivel provincial siguen siendo ampliamente mayoritarios dentro del sector, no obstante caen tanto respecto del mismo período de 2016 como del trimestre anterior. Estos se concentraron en los servicios sociales y de salud (32%), la administración pública (29%) y la enseñanza (25%).

3. Conflictos en el sector público según su nivel (III trimestre 2016 – III trimestre 2017)



Dentro de los conflictos a nivel provincial continúa destacándose el vigente en Santa Cruz, donde la Mesa de Unidad Sindical centralizó los conflictos de distintos sectores. También se destaca el conflicto impulsado por la multisectorial de Misiones, la coordinadora de gremios estatales en Corrientes, y la articulación sindical en la provincia de Buenos Aires y Chaco.

La cantidad de conflictos en el Estado Nacional se mantuvo sin mayores variaciones respecto del trimestre anterior como del mismo período en 2016. Entre estos se destacan las disputas en PAMI, CONICET, Banco Central, Casa de Gobierno, entre otros.

A nivel municipal, descienden las disputas en relación al mismo periodo en 2016 y respecto del trimestre anterior. La caída de la conflictividad en este nivel viene siendo persistente desde el segundo semestre de 2016.

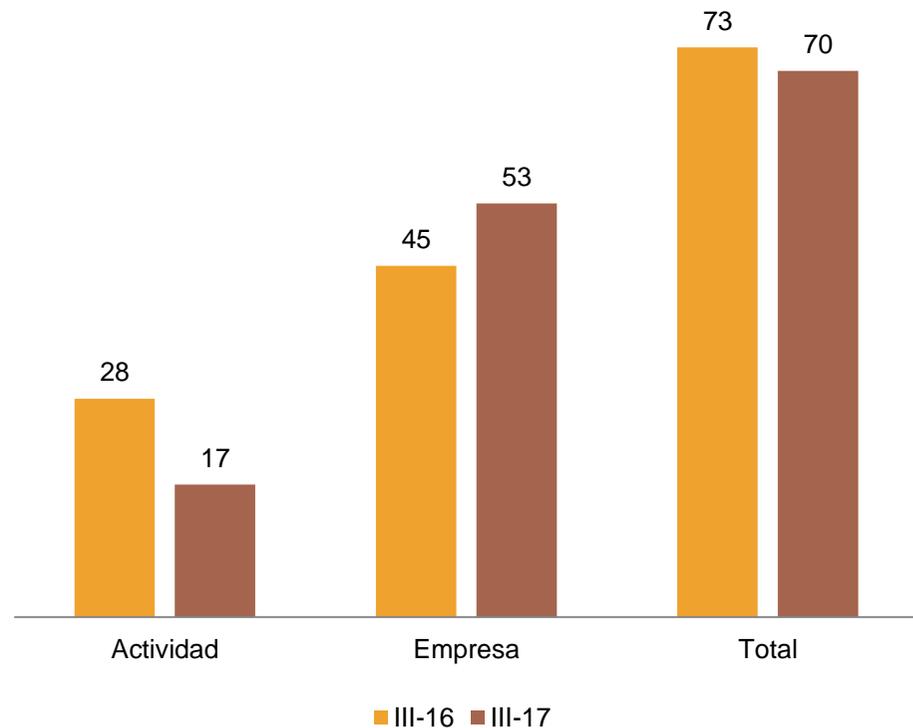
1.3 Sector privado: caída de los conflictos por actividad y crecimiento a nivel de empresas

Durante el tercer trimestre en el sector privado se registraron 70 conflictos de los cuales 53 ocurrieron a nivel de empresa y 17 a nivel de actividad. A nivel de rama caen tanto en relación a los conflictos del trimestre anterior como respecto del mismo período en 2016, llegando a uno de los mínimos históricos.

En las empresas los conflictos crecen tanto en la comparación intertrimestral como interanual. Como veremos más adelante, la gran mayoría de los conflictos en este nivel responden a situaciones de crisis (77% de este total). Al respecto, puede inferirse que la caída de la conflictividad a nivel de las empresas está ligada al proceso de destrucción de fuentes de trabajo que se ha registrado en los últimos dos años principalmente en la industria manufacturera y en el sector de medios de comunicación, situación que a su vez reduce el campo de la acción sindical y dificulta la posibilidad de llevar adelante otro tipo de reivindicaciones, como salariales o por condiciones de trabajo. Dentro de los conflictos a nivel de empresa se encuentran algunos originados en despidos masivos en grandes empresas del transporte, industria y petróleo. Uno de los conflictos paradigmáticos de este período se originó en la decisión de la empresa Pepsico de cerrar su establecimiento localizado en el AMBA dejando a cientos de trabajadores en la calle, cuya protesta fue posteriormente reprimida por las fuerzas de seguridad.

En el sector también se destacaron los conflictos por deudas salariales en *Ámbito Financiero*, *Página 12*, *Radio del Plata*, *Autobuses Santa Fe*, *Editorial Perfil* y por despidos en *Clarín*, *Crónica TV*, *Ingenio San Isidro*, *Ingenio La Esperanza*, *Maderera MAM*, *Carbocolor*, *Adidas*, *Atanor*, *Papelera del Plata*, *Espert* y *Plascar*.

4. Conflictos en el sector privado según su nivel (III trimestre 2016 – III trimestre 2017)

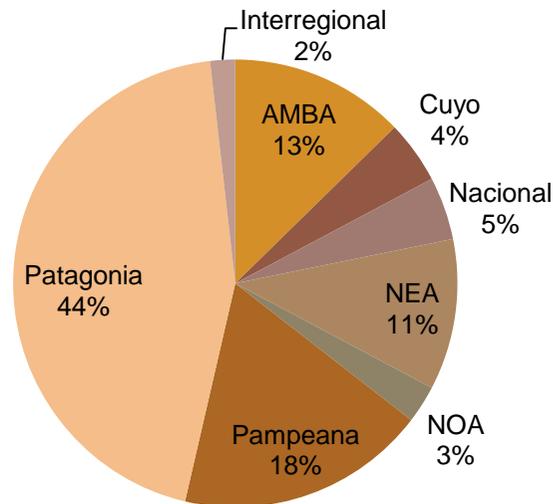


1.4 Las regiones patagónica y pampeana, y el AMBA como focos de las disputas

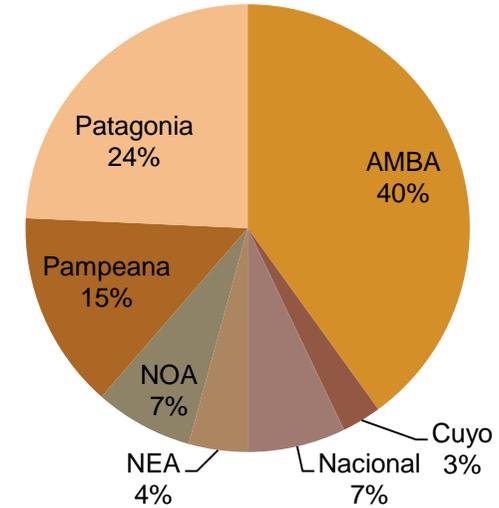
El mayor porcentaje de los conflictos relevados durante el periodo ocurrió en la región patagónica (37%), seguida por el AMBA (23%) y por la región pampeana (16%). Los conflictos patagónicos tuvieron una presencia significativa en ambos sectores mientras que en el AMBA fueron mayoritarios los conflictos en el sector privado. En la región pampeana no se presentan diferencias significativas entre uno y otro sector.

En el sector público, los conflictos en la Patagonia se concentraron en la provincia de Neuquén (37%) y Rio Negro (41%). Por su parte, en la provincia de Santa Cruz se mantuvieron conflictos de alta intensidad. Allí registramos 6 conflictos que implicaron 11 medidas de fuerza prolongadas en el tiempo.

5. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector público (III trimestre 2017)



6. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector privado (III trimestre 2017)



En el sector privado, la región patagónica, el AMBA y la región pampeana explican el 79% de los conflictos. En el AMBA se trató principalmente de empresas de medios de comunicación y de la industria manufacturera por situaciones de crisis. En la Patagonia, por su parte, se registraron disputas por crisis en empresas constructoras, textiles, petroleras, entre otras.

1.5 Fuerte presencia de conflictos por situaciones de crisis

Los reclamos originados en situaciones de crisis (despidos, deudas salariales, suspensiones y quiebras) fueron los más recurrentes a lo largo del tercer trimestre de 2017, seguidos por conflictos por condiciones de trabajo y recién en tercer lugar por demandas salariales.

En el sector público predominaron las demandas por condiciones de trabajo (40%), seguidas por conflictos vinculados a situaciones de crisis (36%). Estos últimos se originaron en despidos, amenaza de despidos o deudas salariales producidos desde inicios de 2016.

En el sector privado los reclamos por situaciones de crisis continúan siendo ampliamente mayoritarios, mientras que tan solo se registraron 9 reclamos por incrementos salariales, lo que da cuenta de una fuerte retracción en este sentido.

Los conflictos por crisis se concentran a nivel de los establecimientos y explican casi 4 de cada 5 conflictos en este nivel. Aquí se destaca la situación de la industria manufacturera, que concentra casi la mitad de estos reclamos, seguida por los medios de comunicación. Entre ambos sectores dan cuenta de más del 60% del total de los conflictos por situaciones de crisis.

7. Motivos de la conflictividad total* (participación sobre el total de conflictos III trimestre 2017)

	Público y privado		Publico		Privado	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Salariales	48	27	39	35	9	13
Crisis	83	46	40	36	43	61
Condiciones de Trabajo	63	35	44	40	19	27
Representación	27	15	18	16	9	13
Otros	35	19	25	23	10	14
Total	180	-	110	-	70	-

* Motivos no excluyentes

8. Motivos de la conflictividad* en el sector privado (participación sobre el total de conflictos III trimestre 2017)

	Empresa		Actividad	
	Abs.	%	Abs.	%
Salariales	4	8	5	29
Crisis	41	77	2	12
Condiciones de Trabajo	13	25	6	35
Representación	6	11	3	18
Otros	4	8	6	35
Total	53	-	17	-

* Motivos no excluyentes

1.6 Paro como principal medida de fuerza de los trabajadores

Durante el tercer trimestre se registraron 299 acciones conflictivas siendo el paro la principal medida de fuerza seguida por las acciones en la vía pública. También tuvieron una presencia importante las acciones comunicacionales, las movilizaciones y los cortes.

Los conflictos encarados por los trabajadores del sector privado incluyeron al menos 125 acciones, siendo el paro la medida de mayor frecuencia seguido por las comunicacionales. Se trata mayormente de disputas que reclaman por el despido u otras situaciones vinculadas a situaciones de crisis. El total de medidas marca un incremento al comparar con el trimestre anterior y se mantiene en los mismos niveles respecto del mismo período de 2016.

Por el contrario en el sector público se registró un importante descenso tanto interanual como intertrimestral, incluso superior a la caída de la conflictividad. Las principales medidas fueron los paros, las actividades en la vía pública y las comunicacionales que explican en conjunto el 65 % de las acciones.

9. Acciones en el III trimestre 2017

	Público		Privado		Públicos + Privados	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Comunicacionales	34	20	20	16	54	18
Amenaza de medias	5	3	2	2	7	2
Actividades en la vía pública	37	21	17	14	54	18
Movilizaciones	21	12	16	13	37	12
Cortes	10	6	14	11	24	8
Amenaza de paro	1	1	3	2	4	1
Dictados de paro y paros	41	24	22	18	63	21
Ocupación	8	5	6	5	14	5
Piquete	7	4	8	6	15	5
Otras medidas	10	6	17	14	27	9
Total de medidas	174	100	125	100	299	100

2

Negociación colectiva

2.1 Descenso de convenios colectivos a nivel de actividad

2.2 Desdoblamiento de la ronda negocial y aumento de los acuerdos colectivos de actividad

2.3 Sujetos de las negociaciones colectivas

2.4 Aumentos salariales en la ronda 2017

2.5 Las “cláusulas gatillo” como herramientas de actualización salarial

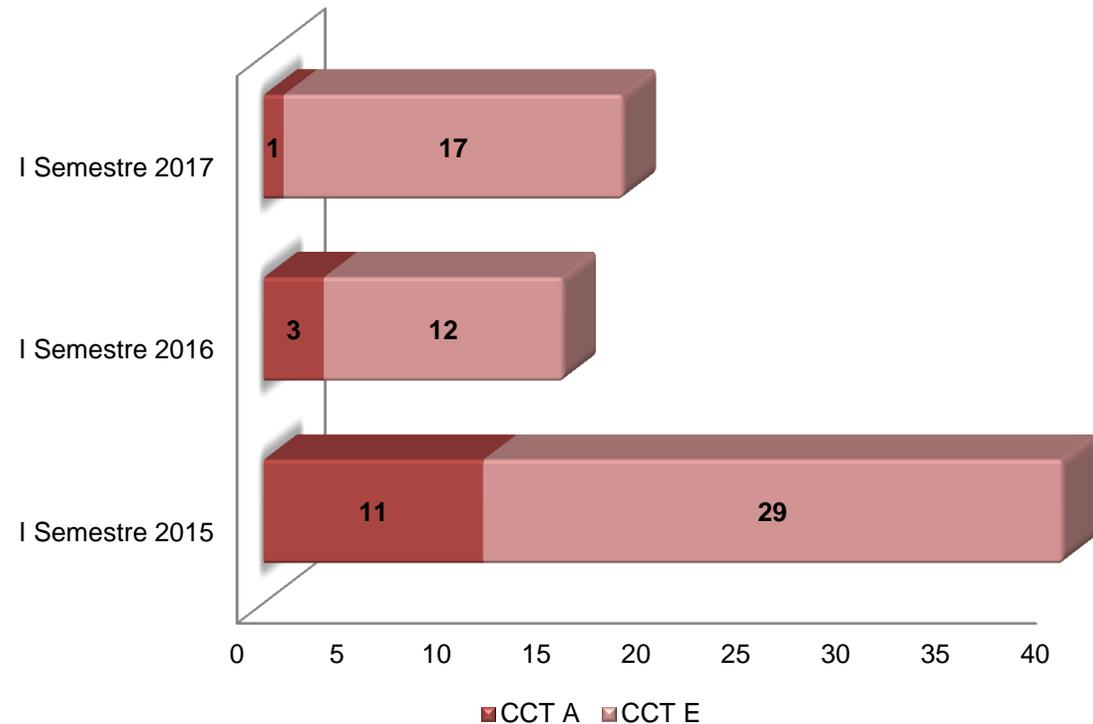
2.1 Descenso de convenios colectivos a nivel de actividad

En el primer semestre del año 2017 se homologaron apenas 18 convenios colectivos de trabajo; solo uno de ellos corresponde al nivel de actividad, y los 17 restantes fueron negociados en el nivel de empresa. Tal como alertamos en informes anteriores, no deja de llamar la atención la baja en la homologación de este tipo de unidades, dentro de las cuales se negocia una importante cantidad de condiciones de trabajo salariales y no salariales.

En el gráfico n° 10 se presenta la cantidad de convenios colectivos homologados en el primer semestre de los últimos tres años. De 11 convenios de actividad en 2015, pasamos a tres en 2016 y solo a uno en 2017; con respecto a los convenios de empresa, de 29 homologados en 2015, se registraron 12 en 2016 y 17 en 2017.

El descenso es llamativo y afecta con mayor intensidad a los convenios negociados a nivel de actividad; en este sentido, la explicación a este declive pareciera estar vinculada a la decisión de los trabajadores y las organizaciones sindicales de no negociar condiciones de trabajo en un contexto de crisis económica como es el actual.

10. Convenios colectivos homologados (I semestre 2015- I semestre 2017)



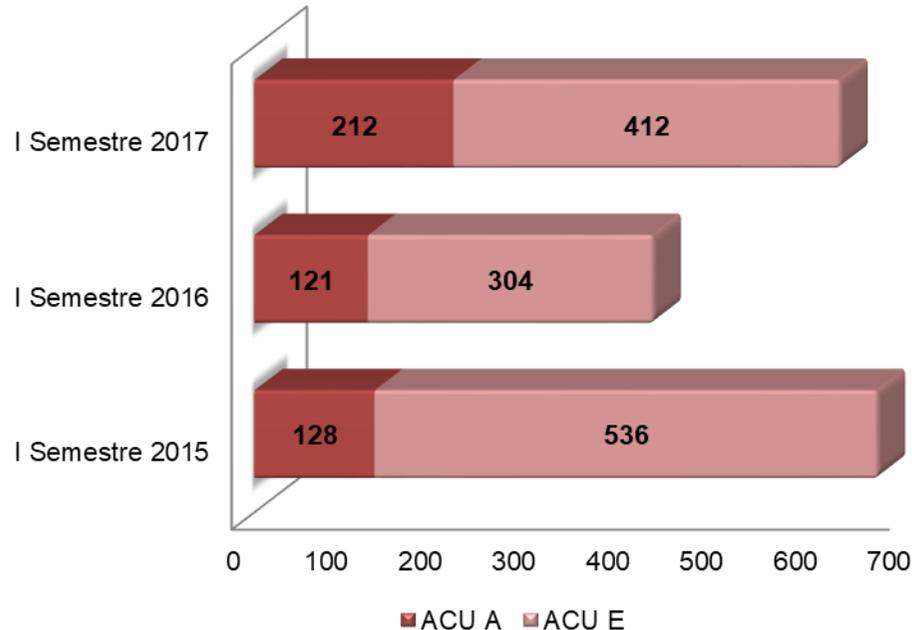
A ello debe sumarse el discurso de numerosos funcionarios gubernamentales que insisten en la necesidad de incluir cláusulas de flexibilidad laboral en las negociaciones colectivas, iniciativa que ya ha comenzado a plasmarse en demandas patronales que condicionan la apertura de negociaciones salariales a la discusión de dichas cláusulas

2.2 Desdoblamiento de la ronda negociadora y aumento de los acuerdos colectivos de actividad

En el primer semestre de 2017 se homologaron 624 acuerdos colectivos, de los cuales 212 fueron negociaciones a nivel de actividad y 412 a nivel de empresa. Ello implicó un fuerte incremento con relación al primer semestre del año anterior, volviendo a los niveles del año 2015 (gráfico n° 11).

Sin embargo, se destaca un fuerte crecimiento de los acuerdos a nivel de actividad, que casi se duplican respecto de los períodos previos. En gran medida ello se debió al desdoblamiento de muchas negociaciones salariales durante la ronda negociadora 2016, que en gran medida fueron homologadas en 2017.

11. Acuerdos colectivos homologados (I semestre 2015 – I semestre 2017)



12. Fecha de celebración de acuerdos

	Total UN celebradas el año anterior	ACU A	ACU E
I Semestre 2015	467	86	359
% sobre total homologaciones	66,34	18,42	76,87
I Semestre 2016	285	67	211
% sobre total homologaciones	64,77	23,51	74,04
I Semestre 2017	463	144	309
% sobre total homologaciones	72,12	31,10	66,74

Como puede observarse en la tabla n° 12, dicho desdoblamiento impactó en la cantidad de homologaciones del primer semestre de 2017, principalmente en los acuerdos de actividad, cuya participación creció significativamente sobre el total de homologaciones del semestre.

Algunas de las actividades que recurrieron a este tipo de dinámica de negociación fueron comercio, construcción, entidades civiles y deportivas, gráfica, estaciones de servicio, frigoríficos, entre otras. Consideramos que esta forma de negociación también está relacionada a una estrategia defensiva que, junto a la baja en la negociación de convenios, muestran indicios de un contexto difícil para la negociación colectiva.

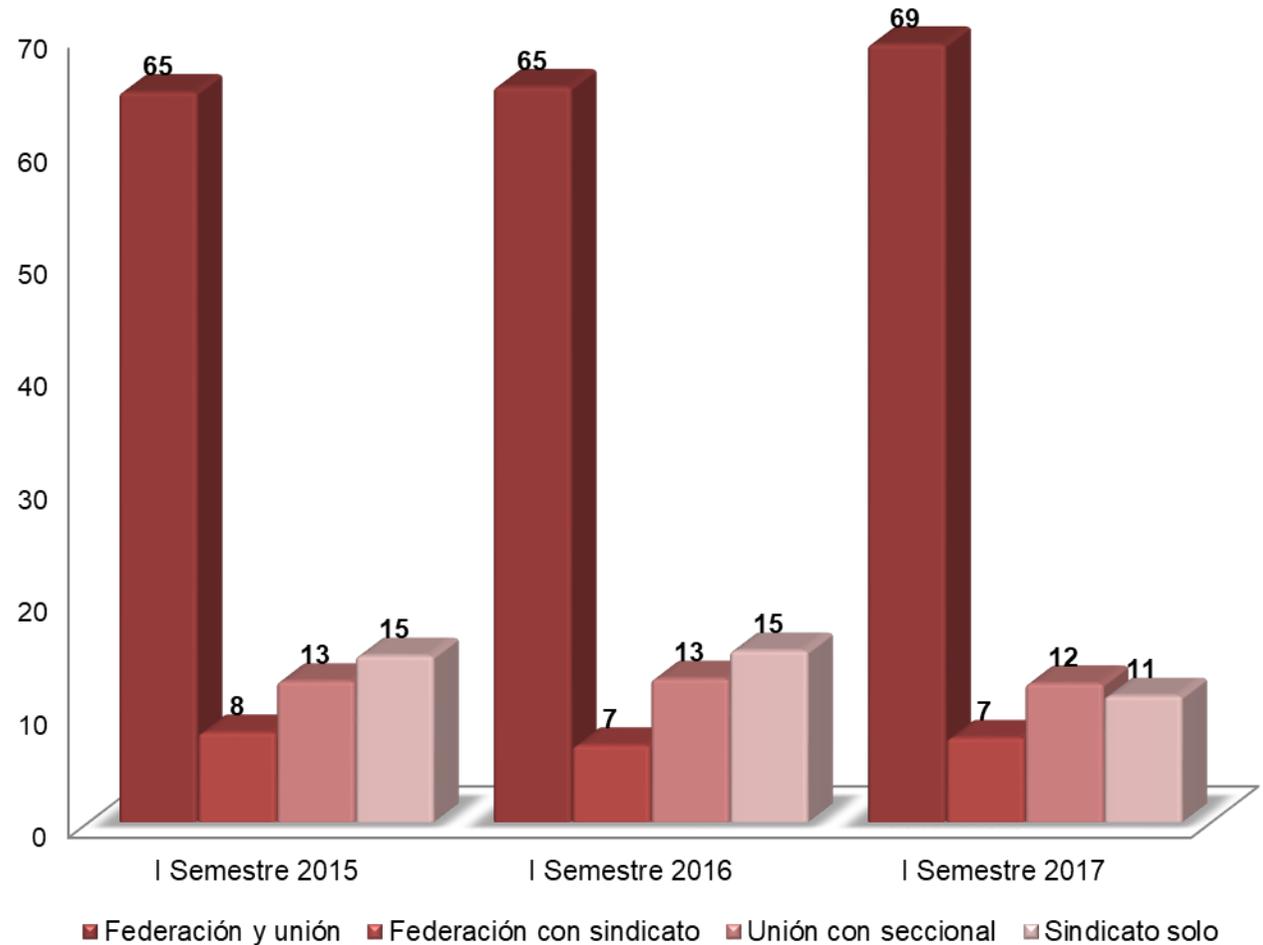
2.3 Sujetos de las negociaciones colectivas

Durante el primer semestre del año 2017 los sujetos que protagonizaron la mayoría de las negociaciones colectivas continuaron siendo las federaciones y las uniones nacionales, tendencia que se mantiene desde que iniciamos este relevamiento.

Las negociaciones colectivas llevadas adelante exclusivamente por federaciones y uniones representaron cerca del 70% del total. Con respecto a los sindicatos locales, su participación experimentó una leve baja con respecto al mismo semestre de los años 2015 y 2016, obteniendo un 11% 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. 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 2017 el 53% de las negociaciones colectivas por empresa contaron con la participación de los delegados de trabajadores.

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



2.4 Aumentos salariales en la ronda 2017

La ronda de negociaciones salariales del año 2017 se inició con el intento por parte del Gobierno Nacional de establecer un “techo” salarial en torno al 17% anual.

En la tabla n° 14 se presenta una lista de acuerdos salariales. La mayoría de ellos se ubican entre el 20% y el 25%. La introducción de cláusulas gatillo solo se registró en los acuerdos correspondientes a Sanidad y a Bancarios, mientras que en otras actividades solo se incluyeron cláusulas de revisión mediante las cuales las partes sólo se comprometieron a “revisar” el aumento en caso de futuras variaciones económicas (comercio, construcción, estaciones de servicio). Sobre este mecanismo volveremos a continuación.

14. Acuerdos paritarios (I Semestre 2017)

Actividad	Aumento	Vigencia del acuerdo
Bancaria (La Bancaria)	19,5% retroactivo a enero (si el IPC publicado por el INDEC es mayor a 19,5% este último valor será actualizado automáticamente y retroactivo a enero)	enero 2017 - diciembre 2017
Entidades civiles y deportivas (UTEDyC)	25,6% en cuatro: 10% en enero, 5% en abril, 5% acumulativo en julio y 4% acumulativo en septiembre	enero 2017- diciembre 2017
Mecánicos (SMATA)	13% en dos cuotas acumulativas (6,17% primer trimestre / 6,41% segundo trimestre)	enero 2017 - junio 2017
Comercio (FAECyS)	20% en dos cuotas: 10% en abril (NR hasta julio) y 10% en julio (NR hasta noviembre)	abril 2017 - marzo 2018
Gastronómicos (UTHGRA)	24% en seis cuotas: junio, julio, agosto, diciembre, enero 2018 y febrero 2018	junio 2017 - mayo 2018
Construcción (UOCRA)	22,1% acumulativo en dos cuotas: 11% en abril y 10% en julio	abril 2017 - marzo 2018
Estaciones de servicio (FOESGRA)	20% en dos cuotas: 11% en abril y 10% en agosto	abril 2017 - marzo 2018
Administración pública (UPCN)	20% en tres cuotas: 5% en junio, 5% en julio y 10% en agosto. Adicional de \$1300 mensuales por presentismo a cobrar en forma cuatrimestral (se pierde por múltiples razones)	
Gráficos (FGB)	22,7% en dos cuotas: 14% en abril y 10,7% en septiembre	abril 2017 - marzo 2018
Vestido (FONIVA)	25% en dos cuotas: 15% en abril y 10% en octubre; y \$2500 NR a pagarse entre diciembre 2017 y enero 2018	abril 2017 - marzo 2018
Aceiteros	31,6% en una cuota (abril)	abril 2017 - marzo 2018
Laboratorios (FATSA)	23% en dos cuotas: 13% en mayo y 10% en agosto; con aumento automático de dos puntos porcentuales más, en caso que el IPC alcance el aumento acordado	mayo 2017 - abril 2018
Metalúrgicos	23,2% en dos cuotas: 11% en abril y 11% en julio; y \$4000 NR en dos cuotas: \$2000 (noviembre) y \$2000 (febrero 2018)	abril 2017 - marzo 2018
Transporte automotor de carga (camioneros)	24,7% en tres cuotas acumulativas: 11% en julio, 6% en noviembre y 6% en marzo 2018	julio 2017 - junio 2018
Plásticos (UOYEP)	21% y \$1600 NR en mayo y junio; y \$1552 NR en septiembre y octubre (acuerdo por 13 meses)	mayo 2017 - mayo 2018

2.5 Las “cláusulas gatillo” como herramientas de actualización salarial (I)

En la tabla n° 15, se presentan dos cláusulas correspondientes a los acuerdos paritarios de la actividad bancaria y del sector “laboratorios”. Ambas constituyen ejemplos de “cláusulas gatillo” dado que determinan un aumento automático si el porcentaje anual del IPC Nacional publicado por el INDEC supera el nivel allí establecido.

En el caso de la actividad bancaria, se estableció que la cláusula gatillo se dispararía automáticamente una vez que dicho IPC superase el 19,5%, mientras que en el caso de Laboratorios dicho umbral fue ubicado en el 21%. Actualmente la inflación nacional lleva acumulado un 19,4% al mes de octubre, por lo que con el IPC del mes de noviembre, que será publicado a mediados de diciembre, se disparará la cláusula de bancarios y cada trabajador se hará acreedor a una suma equivalente a la diferencia entre el porcentaje de inflación y el 19,5% multiplicado por 11,5 meses (enero – noviembre y medio aguinaldo de junio). Además el salario de diciembre ya deberá incorporar este incremento y una vez que se conozca el IPC de este mes habrá que efectuar un nuevo ajuste.

Con respecto al sector de laboratorios, tal corrección se efectuará en el mes de enero y no dará lugar a un pago retroactivo, pero sí a un ajuste de las escalas salariales equivalente a la diferencia entre el porcentaje final del IPC Nacional y el umbral del 21%

15. Cláusulas gatillo en acuerdos colectivos de actividad (2017)

Actividad	Cláusula gatillo
<p align="center">Bancaria (La Bancaria)</p>	<p>“Para la eventualidad que el Nivel General del Índice de Precios al Consumidor publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) del año 2017 supere el 19,5% acordado, la parte empresaria, se compromete a incrementar en forma automática la diferencia sobre el porcentual antes referido retroactivo al mes de enero 2017”.</p>
<p align="center">Laboratorios (FATSA y ADEM)</p>	<p>“Las partes acuerdan que en el mes de enero de 2018, el día posterior a la publicación por parte del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, del Índice de Precios al Consumidor (IPC - INDEC) correspondiente al año 2017, las escalas de salarios básicos se adecuaran de la siguiente manera en forma automática: a) Si el índice IPC - INDEC fuese igual o inferior al veintiuno por ciento (21%) de inflación para el periodo enero / diciembre 2017 las escalas se mantendrán sin modificaciones hasta el vencimiento del presente. b) Si la medición del IPC - INDEC, en el referido periodo, fuese superior al veintiuno por ciento (21%) las escalas de salarios básicos se ajustaran porcentualmente de modo tal que tenga como resultado un incremento de dos puntos porcentuales superiores al IPC - INDEC, tomando como referencia las remuneraciones vigentes al 31/12/2016. Las partes se comprometen a rubricar las nuevas escalas que surjan por aplicación del supuesto b) a los fines de su registración”.</p>

2.5 Las “cláusulas gatillo” como herramientas de actualización salarial (II)

En la tabla n° 16 se transcriben cláusulas que fueron presentadas como “gatillo” pero que en realidad son mecanismos de “revisión salarial”. Esto es así, dado que en ningún momento se pactan actualizaciones automáticas sino que, por el contrario, se decide convocar a una reunión para revisar posibles ajustes salariales teniendo en cuenta el comportamiento del índice inflacionario.

Respecto a los casos de comercio, construcción y estaciones de servicio, en ninguno de los casos se convocó a la reunión de “revisión” correspondiente al mes de octubre, o al menos no se conocieron sus resultados; el aumento anual que pactó comercio es del 20% y el de construcción del 22,1%, mientras que la inflación acumulada a octubre ascendió al 19,4%.

En el caso de la Administración Pública Nacional, la reunión de revisión debería pautarse para el mes de enero de 2018 en caso que el IPC correspondiente al periodo diciembre de 2016 y diciembre de 2017 sea superior al 20% (aumento anual que negociaron).

16. Cláusulas de revisión salarial en acuerdos colectivos de actividad (2017)

Actividad	Cláusula de revisión salarial
Comercio (FAECyS)	“Respecto a las escalas de salarios básicos convencionales, las partes firmantes de este Acuerdo Colectivo asumen el compromiso de reunirse en los meses de octubre de 2017 y enero de 2018, a fin de analizar las posibles variaciones económicas acaecidas desde la vigencia del presente Acuerdo Paritario que podrían haber afectado a las escalas acordadas, y para el caso de resultar esto necesario establecer ajustes incrementales sobre ellas, los cuales de aplicarse serán a partir de los mencionados meses de octubre de 2017 y/o enero 2018 en los cuales sea acordados”.
Construcción (UOCRA)	“Las partes convienen que el presente acuerdo tiene vigencia hasta el 31 de marzo de 2018 y en el marco de la negociación colectiva, a crear una comisión especial para el seguimiento de las variables económicas y del sector de la construcción y su impacto socio económico, asumiendo el compromiso de reunirse durante los meses de Octubre 2017 y Enero 2018, a los fines de analizar si se han visto afectados los incrementos acordados y para el caso de resultar ello necesario, establecer los ajustes correspondientes a partir de los meses de octubre 2017 y enero 2018”.
Estaciones de servicio (FOESGRA)	“Las partes firmantes asumen el compromiso de reunirse en los meses de octubre de 2017 y enero 2018, a fin de analizar las posibles variaciones económicas que puedan ocurrir desde la vigencia del presente acuerdo tomando en consideración los índices inflacionarios que publique el INDEC, que podrían haber afectado a las escalas acordadas, y para el caso de resultar necesario establecer incrementos sobre ellas, los cuales se deberán aplicar a partir de los meses de octubre 2017 y enero 2018, en los cuales serán acordados”.
Administración Pública Nacional - SINEP (UPCN)	“En el supuesto que la evolución anual, en el IPC que confecciona el INDEC correspondiente al periodo diciembre 2016 hasta diciembre 2017 y que es resultante de la variación entre el valor del índice IPC del mes de diciembre 2017 respecto del mes de diciembre de 2016, experimentara un incremento superior establecido integralmente por el presente convenio conforme la pauta salarial acordada en el mismo, solicitarán automáticamente durante el mes de enero de 2018 la convocatoria de esta comisión paritaria a los efectos de ajustar las posibles variaciones económicas acaecidas y tramitar su respectiva homologación”.

3

Mercado de trabajo

3.1 Leve recuperación salarial luego de la caída de 2016

3.2 Mayor precariedad en las formas de inserción en el mercado de trabajo

3.3 Profundización de la crisis del empleo en la industria

3.1 Leve recuperación salarial luego de la caída de 2016

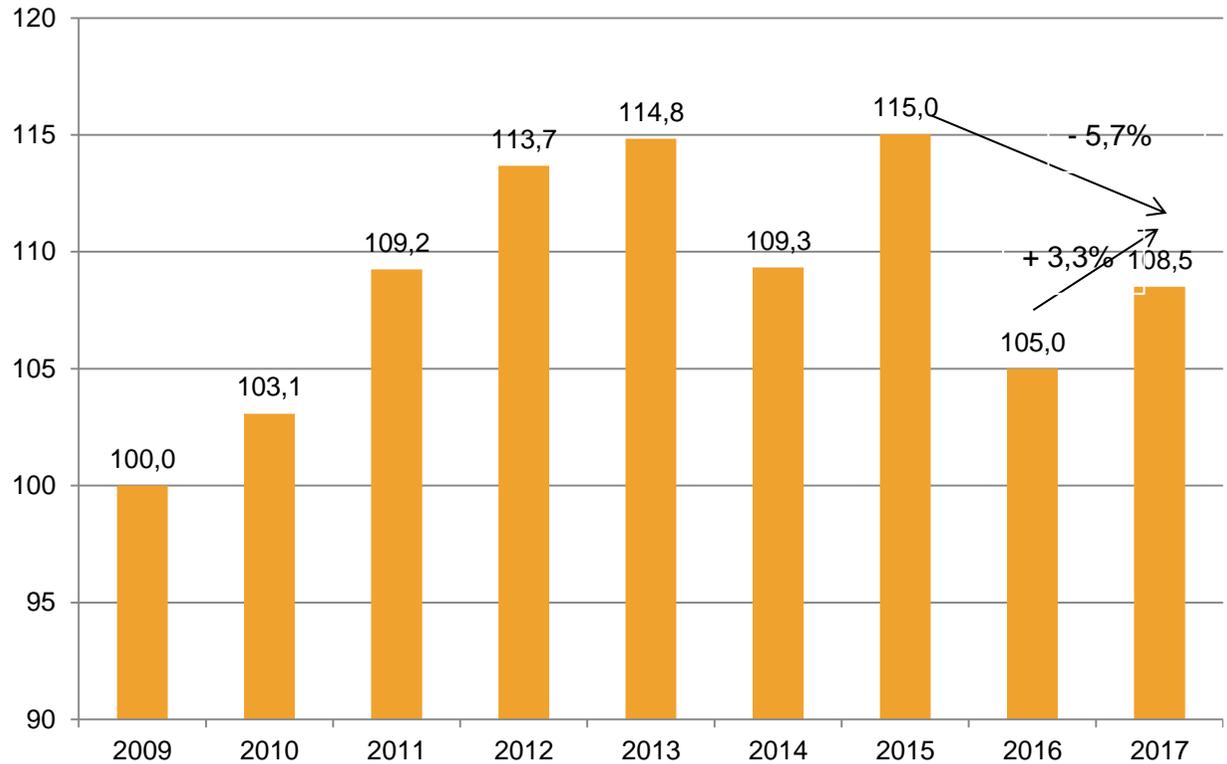
El salario real de los trabajadores registrados del sector privado experimentó en el tercer trimestre de 2017 un crecimiento interanual del 3,3%. Este aumento permitió revertir parcialmente el retroceso del año 2016. Sin embargo, en la actualidad el salario real se encuentra aún un 5,7% por debajo de los valores del tercer trimestre de 2015 (gráfico n° 17). En tal sentido, dicha recuperación salarial parece estar ligada al efecto tardío de las paritarias del año 2016, y no al resultado de las negociaciones del 2017.

Como consecuencia de la caída del 2016 y de la leve recuperación experimentada desde entonces, el salario real se encuentra en los niveles más bajos desde el año 2010, aunque en valores relativamente similares a los del año 2014.

En el sector público la información oficial disponible es más acotada. Aún así, según el Índice de Salarios publicado por el INDEC el salario real de los trabajadores del sector público en el tercer trimestre de 2017 cayó un 0,6% en comparación con el mismo período del año anterior y se encuentra un 6,4% por debajo del valor del cuarto trimestre de 2015 (en ambos casos deflactado por el IPC CABA).

Por su parte, en el tercer trimestre de 2017 los haberes jubilatorios se incrementaron en términos reales en un 2,9% interanual, mientras que en la comparación con el mismo trimestre de 2015 todavía registran una caída superior al 7%.

17. Salario real de los trabajadores registrados, promedio III trimestre (2009 = 100)



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos del MT - SIPA, IPC 9 provincias e IPC CABA

En cuanto a la estructura distributiva, según datos del INDEC correspondientes al segundo trimestre de 2017, el 50% de los ocupados tenía ingresos (provenientes de su ocupación principal) inferiores a \$ 10.000 mensuales, y sólo el 10% más rico superaba los \$ 25.000 mensuales. Ello contrasta con el valor de la canasta calculada por la Junta Interna de ATE – INDEC, que al 31 de octubre ascendía a \$ 25.548 para un grupo familiar de cuatro personas.

3.2 Mayor precariedad en las formas de inserción en el mercado de trabajo

En el tercer trimestre de 2017 continuó profundizándose el deterioro en términos relativos de la participación de los asalariados registrados del sector privado en el conjunto de los ocupados registrados. En tal sentido, luego de la fuerte caída del año 2016 se inició un proceso de creación de puestos de trabajo que aún no ha permitido recuperar los valores del tercer trimestre de 2015, ni mucho menos acompañar el crecimiento vegetativo de la población experimentado desde entonces (aprox. 1,1% anual).

Por el contrario, la inserción ocupacional más dinámica continúa siendo a través del Monotributo y en particular del Monotributo Social, que siguen presentando altas tasas de crecimiento interanual. A tal punto es así que estas categorías explican casi el 70% del aumento de la ocupación registrada entre el tercer trimestre de 2015 y el mismo período del año en curso.

La consolidación de estas formas no asalariadas de inserción en el mercado de trabajo da cuenta de la profundización de un proceso de precarización laboral, por cuanto se trata de ocupados que carecen de la protección de la legislación laboral, lo que se traduce, por ejemplo, en la imposibilidad de gozar de vacaciones pagas, licencias por enfermedad, por maternidad o paternidad, o contar con la cobertura de convenios colectivos de trabajo. Por otra parte su ingreso puede estar expuesto a fuertes variaciones que están fuera de su control.

Al respecto, tanto el primer borrador como el proyecto de ley de reforma laboral que finalmente se envió al Congreso Nacional no apuntan a revertir este proceso sino más bien a consolidarlo y profundizarlo, a través de la reglamentación de figuras como el Trabajador Autónomo Económicamente Vinculado o los colaboradores independientes. Se trata de un camino que pone en cuestión la efectividad no solo de las instancias colectivas de regulación laboral, sino del conjunto del derecho del trabajo.

18. Trabajadores registrados según modalidad de ocupación principal: total país (en miles)

	Asalariados registrados sector privado	Sector público	Casas particulares	Autónomos	Monotributo	Monotributo social	Total
III - 15	6.231,8	3.065,6	445,1	411,1	1.455,9	355,3	11.964,8
III - 16	6.144,3	3.117,7	457,1	417,0	1.479,3	363,8	11.979,2
III - 17	6.209,1	3.156,4	467,6	397,6	1.554,2	420,7	12.205,6
var % 16/17	1,06%	1,24%	2,30%	-4,65%	5,06%	15,62%	1,89%
var % 15/17	-0,36%	2,96%	5,06%	-3,27%	6,75%	18,40%	2,01%

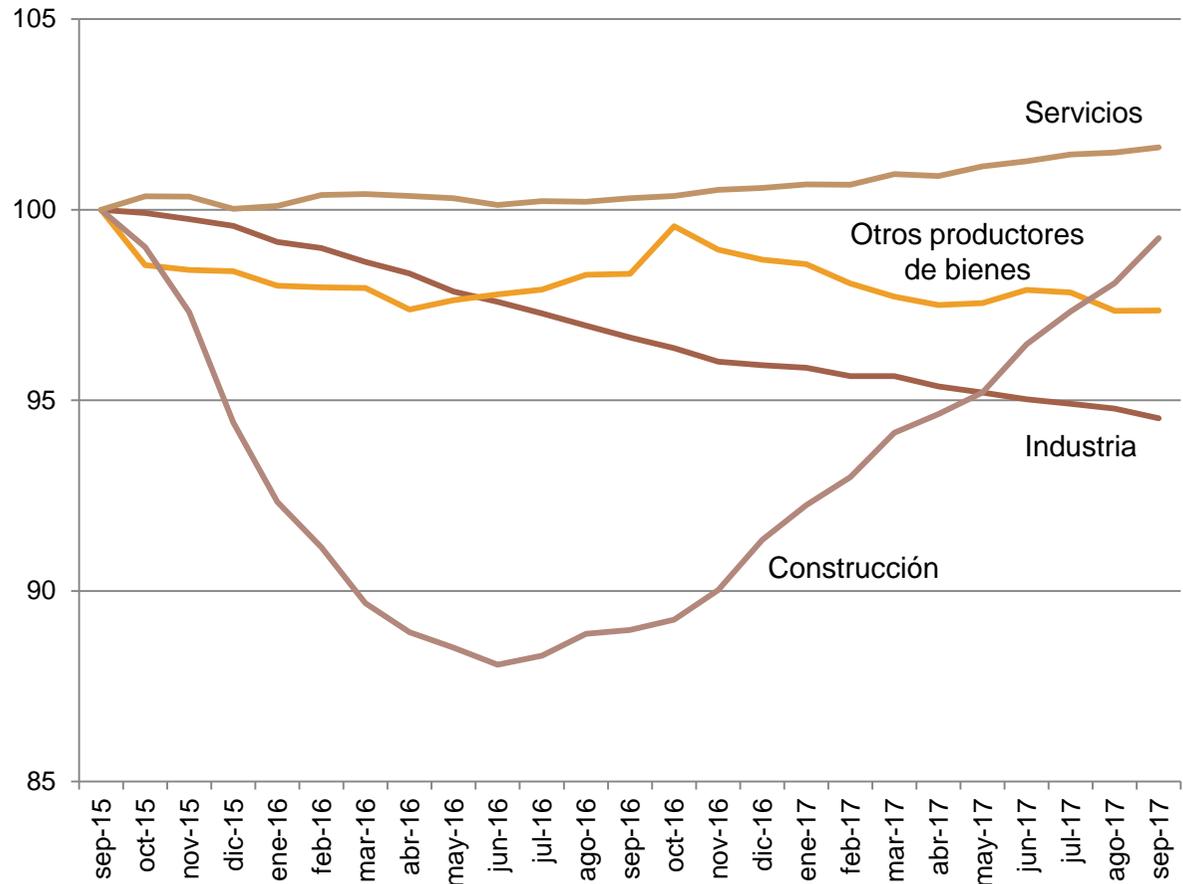
3.3 Profundización de la crisis del empleo en la industria

El empleo registrado a nivel sectorial no presentó modificaciones respecto del patrón de comportamiento iniciado en el tercer trimestre de 2016. Desde entonces, la cantidad de trabajadores en la industria de la construcción creció un 11%, llegando en septiembre de 2017 a casi los mismos valores de dos años atrás.

Por el contrario, ello contrasta con la situación del sector productor de bienes. En particular, la industria manufacturera volvió a experimentar variaciones mensuales negativas, acumulando dos años consecutivos de caída, para totalizar una pérdida de 68.906 puestos de trabajo. Por su parte, el sector agropecuario tampoco ha mostrado un signo positivo en materia de creación de empleo, y la producción de minerales y petróleo registra una caída de más del 11% en comparación con septiembre de 2015 (un retroceso de casi 10 mil puestos de trabajo).

Por su parte, el sector servicios es el único que muestra cierta estabilidad en el incremento absoluto de los puestos de trabajo, aunque en gran medida ello se debe a que acompaña el crecimiento vegetativo de la población, situación que se corrobora al ver que los mayores incrementos se registran en servicios sociales y de salud, comercio y enseñanza.

19. Evolución de los asalariados registrados en el sector privado por grandes sectores (septiembre 2015 = 100)



Fuente: Ministerio de Trabajo de la Nación, SIPA (serie desestacionalizada)

Síntesis estadística

Conflictividad laboral

Total III trimestre 2017	196
Variación III trimestre 2016	-18.6%
Conflictos de trabajadores privados	70
Variación III trimestre 2016	-4.1%
Conflictos de trabajadores públicos	110
Variación III trimestre 2016	-20.8%

Negociación colectiva

Homologaciones - I Semestre 2017	642
Variación I Semestre 2016	46%
Negociaciones por actividad totales	213
Negociaciones por empresa totales	429
Negociaciones por actividad con recomposición salarial (% del total I Semestre 2017)	94%

Situación salarial

Ingreso promedio de los ocupados (II trimestre 2017)	\$ 12.883
Salario bruto promedio de los trabajadores registrados, sector privado (septiembre 2017)	\$ 25.090
Salario Mínimo Vital y Móvil (septiembre 2017)	\$ 8.860
Proporción de ocupados que percibe un ingreso inferior al SMVM (II trimestre 2017)	35%
Jubilación mínima (septiembre 2017)	\$ 7.247
Canasta básica para una familia tipo -2 adultos y 2 chicos- (octubre 2017 - Junta Interna ATE - INDEC)	\$ 25.548
Población por debajo de la línea de pobreza (I semestre 2017)	28,6%
Población por debajo de la línea de indigencia (I semestre 2017)	6,2%

Mercado de trabajo

Tasa de desempleo (II trimestre 2017)	8,7%
Tasa de subempleo (II trimestre 2017)	11,0%
Tasa de ocupados demandantes de empleo (II trimestre 2017)	14,7%
Asalariados sin descuento jubilatorio (II trimestre 2017)	33,7%

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, 4, 5 y 6 tablas 7, 8 y 9)
- 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.
- 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 10, 11 y 13; tablas 12, 14, 15 y 16)
- Ministerio de Trabajo (SIPA) (gráficos 17 y 19, y tabla 18)
- IPC de la Ciudad de Buenos Aires e IPC 9 provincias (gráfico17)

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.