



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo

I Trimestre 2015

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina

1

Conflictividad laboral

1.1 Caída de la conflictividad pública y privada

1.2 Aumento de los conflictos provinciales del sector público por demandas salariales

1.3 La Patagonia y la región Pampeana como núcleo principal de la conflictividad

1.4 Demandas salariales y condiciones de trabajo como principal motivo de la conflictividad

1.5 Medidas comunicacionales en el sector público y paros y dictados de paros en el sector privado.

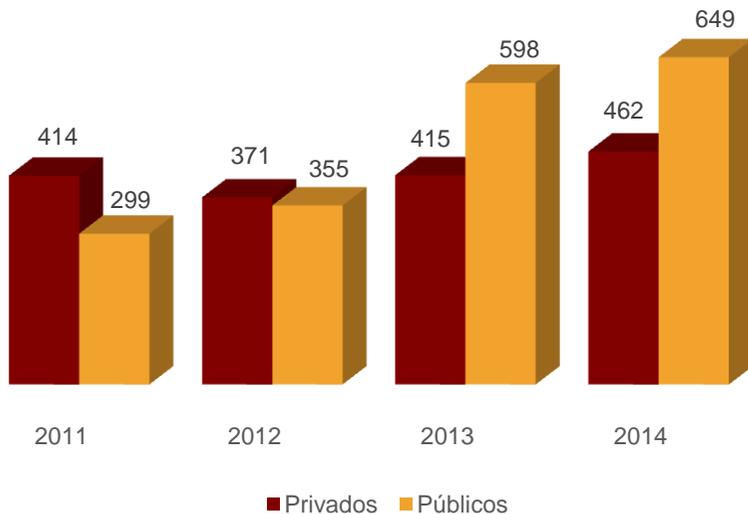
1.6 Paros en educación y transporte y conflictos comunicacionales de baja intensidad

1.1 Caída de la conflictividad pública y privada

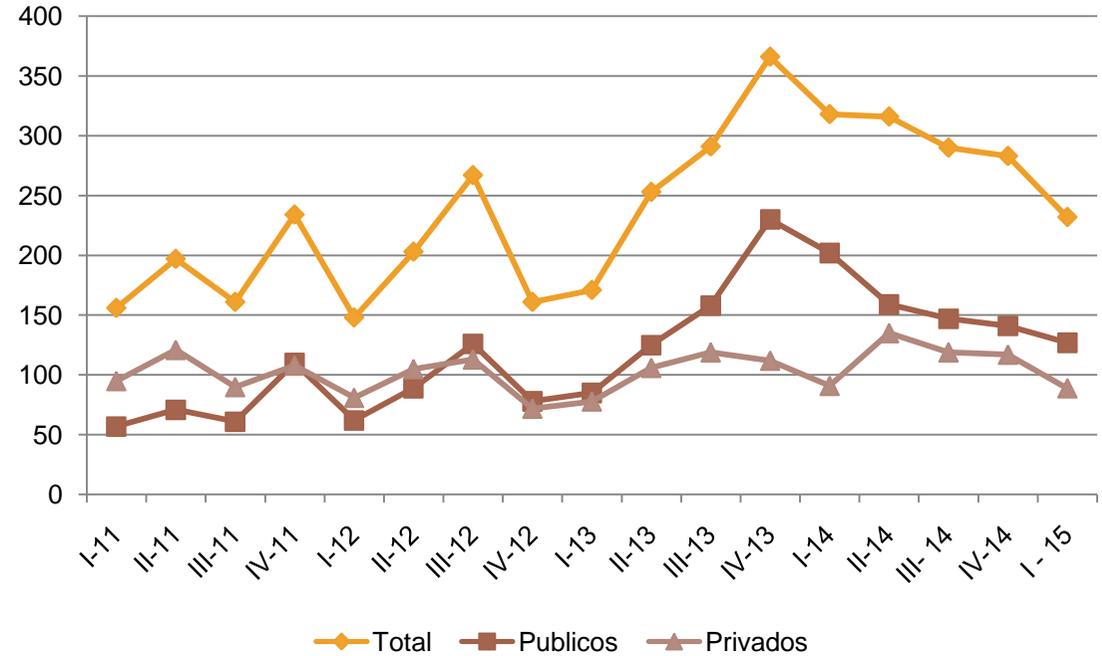
Durante el I trimestre del año 2015 se registraron 232 conflictos, de los cuales 127 correspondieron al sector público, 89 al privado, 11 a ambos sectores y 5 fueron impulsados por trabajadores del sector informal (cooperativistas, trabajadores desocupados, etc.).

El año 2014 se cerró con un total de 1207 conflictos que lo ubicaron como el año de mayor cantidad de conflictos desde 2011. De la evolución trimestral en 2014 se desprende que el año se inició con altos niveles de conflictividad que se mantuvieron estables. Los últimos meses registran una baja de conflictos poco significativa y por encima del total registrado en 2011 y 2012.

2. Conflictos anuales según ámbito público o privado 2011 – 2014



1. Conflictos totales trimestrales (2011-2015)



Si bien el total de conflictos del primer trimestre del 2015 se encuentra por debajo del total de conflictos del mismo periodo respecto al año anterior, en términos históricos sigue manteniendo un nivel alto.

Al comparar el total de conflictos del primer trimestre con el mismo período del año anterior se observa una disminución de los conflictos en el sector público. Los motivos de este cambio se vinculan a la baja de los conflictos en el último trimestre de 2014 en comparación con el mismo periodo de 2013, en donde los conflictos de los policías fueron claves para explicar ese pico. El sector privado registró una baja respecto al IV trimestre de 2014 pero en términos inter-trimestrales se mantiene constante.

1.2 Aumento de los conflictos provinciales del sector público por demandas salariales

En el sector privado la mayor cantidad de conflictos se registra a nivel de empresa. En términos porcentuales se replica para empresa y actividad el movimiento observado en el primer trimestre de 2014.

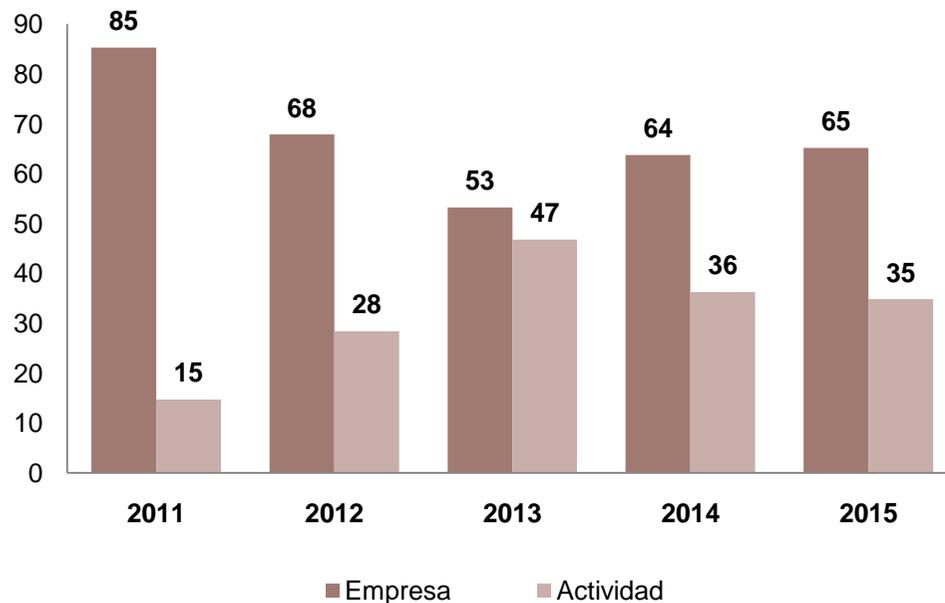
Relevamos separadamente los conflictos llevados adelante en el marco de empresas del Estado o de capital mixto mayoritariamente estatal. Estos conflictos representan, si los sumamos a empresas privadas, casi un cuarto de la conflictividad realizada en este nivel.

A nivel de empresas, las disputas se explican por una importante presencia de motivos de crisis y en el nivel de actividad los motivos principales se asocian a las demandas de sumas puente y aumentos paritarios.

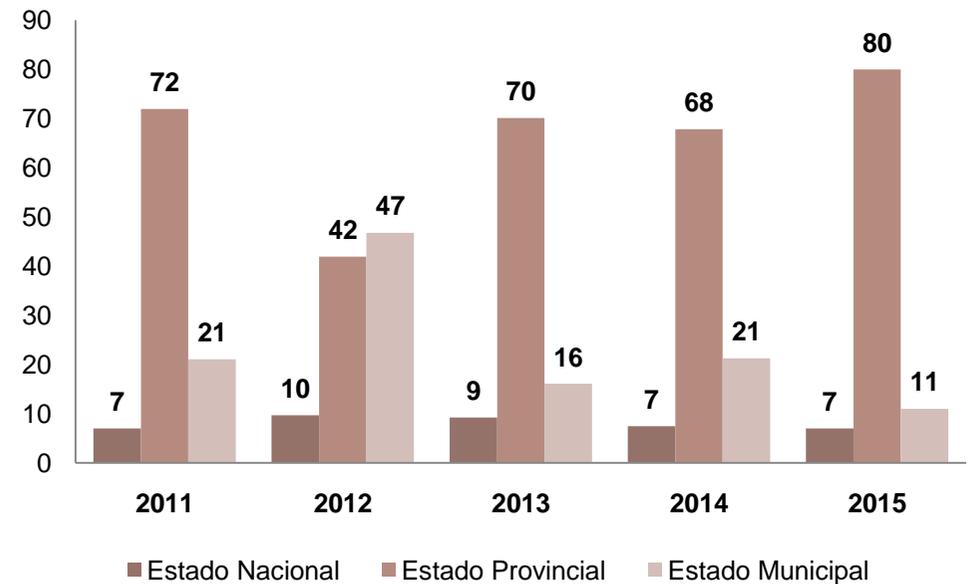
En el sector público, la mayoría de los conflictos se realiza a nivel provincial, aumentando incluso lo registrado para el año 2014 en términos porcentuales. A nivel municipal se observa una merma de conflictos mientras que los trabajadores del Estado Nacional mantienen niveles similares que en los años anteriores.

La principal motivación de los conflictos provinciales refiere a demandas por aumento salarial propias de este momento del año. A diferencia de años anteriores los conflictos se reparten equitativamente entre los sectores de salud, educación y administración provincial.

3. Sector Privado – I trimestre 2011-I trimestre 2015 (en %)



4. Sector Público - I trimestre 2011-I trimestre 2015 (en %)



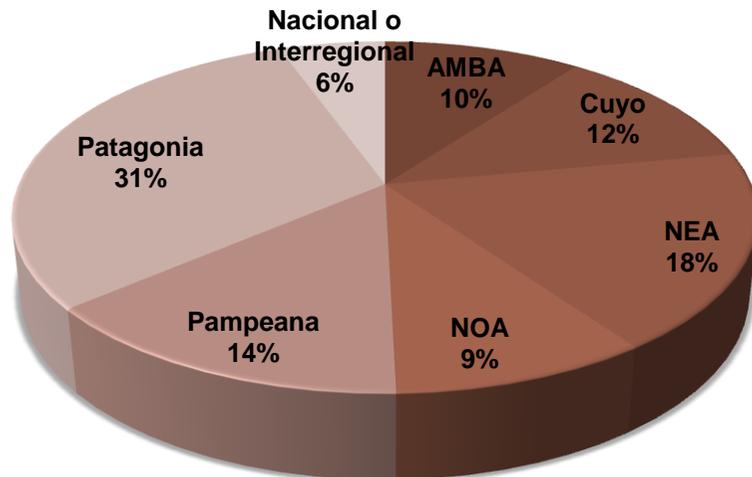
1.3 La Patagonia y la región Pampeana como núcleo principal de la conflictividad

Al diferenciar los conflictos por sectores y distribución geográfica vemos que en el ámbito público la mayoría se desarrolla en la Patagonia seguidos por el NEA y luego por la región Pampeana.

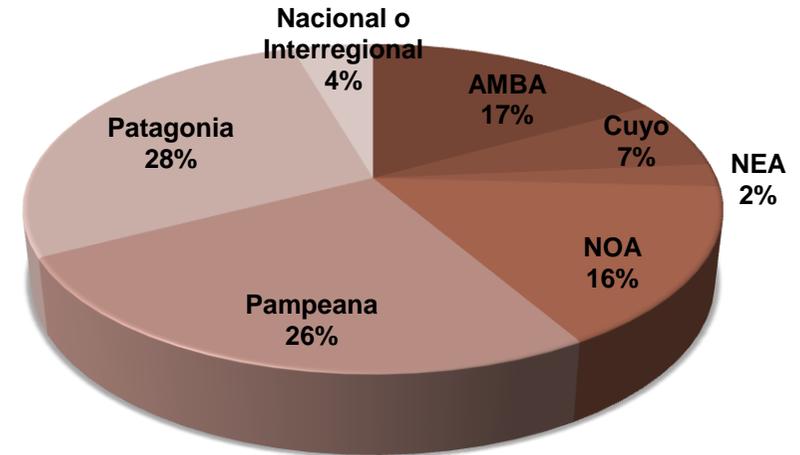
En el primer caso son mayoritarios los reclamos de los trabajadores de la administración pública por mejoras salariales y mejoras en las condiciones laborales.

Tanto en el segundo como en el tercer caso la mayoría de los conflictos los explican los trabajadores de la administración pública nacional principalmente por reclamos salariales.

5. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector público (I trimestre 2015)



6. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector privado (I trimestre 2015)



En el sector privado la región Patagónica, la Pampeana y el Área Metropolitana de Buenos Aires explican casi las dos terceras partes de los conflictos. En la Patagonia el sector de la construcción registró la mayoría de los enfrentamientos, la mayor cantidad de los cuales se debieron a demandas por mejoras en las condiciones de trabajo.

Los conflictos en la región Pampeana se explican principalmente por las acciones en el sector del transporte, almacenamiento y comunicaciones, en la mayoría de los casos por crisis y condiciones no salariales. Por último, en el AMBA el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones registró la mayoría de los conflictos cuyos principales motivos fueron, reclamos sobre condiciones de trabajo, situaciones de crisis por despidos y deudas salariales.

1.4 Demandas salariales y condiciones de trabajo como principales motivos 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.

Al distinguir las causas según sectores vemos que los reclamos por crisis (despidos masivos, deudas salariales, suspensiones y quiebras) explican casi la mitad de los motivos en el sector privado y las demandas salariales (aumentos de salarios, adicionales, eliminación del impuesto a las ganancias y aumentos jubilatorios) explican más de la mitad de los mismos en el público.

Dentro del sector privado puede distinguirse el tipo de motivo según el nivel. En las empresas las disputas se desarrollaron en torno a despidos masivos y deudas de salarios mientras que los conflictos de mayor alcance se vincularon a reclamos salariales.

En el sector público, todos los niveles presentan demandas por salarios como principal reclamo. En el caso de los trabajadores provinciales y nacionales, a esos reclamos le siguen el pedido de cambios en las condiciones de trabajo (re-categorizaciones, medidas de seguridad e higiene, entre otros) mientras que a nivel municipal se destacan los reclamos por despidos masivos y deudas de salarios.

7. Motivos de la conflictividad en el I trimestre 2015 (participación sobre el total de conflictos)

Motivos	2015					
	Total		Privado		Público	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Condiciones salariales	104	48,15	22	24,72	82	64,57
Crisis	66	30,56	44	49,44	22	17,32
Condiciones de trabajo	84	38,89	27	30,34	57	44,88
Representación	28	12,96	5	5,62	23	18,11
Otros	42	19,44	13	14,61	29	22,83
Total	216	-	89	-	127	-

1.5 Medidas comunicacionales en el sector público y paros y dictados de paros en el sector privado

A partir del relevamiento de este año hemos discriminado al interior de la variable “acciones conflictivas” nuevas categorías que permiten observar con mayor complejidad las acciones colectivas de los trabajadores en lo que refiere principalmente a las “acciones comunicacionales” y los “paros”. En el primer caso hemos diferenciado a las acciones comunicacionales en general de aquellas que involucran la amenaza de paros. La necesidad de visibilizar este elemento radica en que muchos colectivos obreros logran objetivos a partir de la mera amenaza de la medida. En lo que refiere a “paros” se han distinguido entre paros efectivos, dictados de paros de los cuales no sabemos su efectivización, o dictados de paros suspendidos por acciones patronales o gubernamentales.

En el I trimestre de 2015 se relevaron 410 acciones conflictivas de las cuales 252 pertenecen al sector público y 158 a sector privado. Las acciones conflictivas con mayor frecuencia son las medidas comunicacionales seguidas por los dictados y los paros efectivos.

Son significativas, las 36 acciones, no contempladas en el cuadro, llevadas adelante por ambos sujetos en el marco de medidas de lucha centralizadas por centrales sindicales y multisectoriales. En las mismas se destacan como principales medidas los cortes, las movilizaciones y las actividades en la vía pública.

8. Acciones colectivas públicas y privadas - I trimestre 2015 (en%)

	Privado		Público		Total	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Comunicacionales más amenazas de medidas	28	17,72	63	25	91	22,20
Amenazas de paro	6	3,80	8	3	14	3,41
Dictados y paros efectivos	30	18,99	58	23	88	21,46
Actividades en la vía pública	17	10,76	29	12	46	11,22
Cortes	28	17,72	13	5	41	10,00
Movilización/Marcha	17	10,76	28	11	45	10,98
Total	158	100,00	252	100	410	100,00

1.6 Paros en educación y transporte y conflictos comunicacionales de baja intensidad.

Si se observan los conflictos en los que interviene “el paro” ya sea como amenaza, ya sea como acción concreta, vemos la predominancia de los mismos por sobre las acciones comunicacionales. La categoría dictado de paro con fecha remite a paros dictados de los cuales se desconoce su efectivización. Dentro de los paros que fueron levantados se computó como principal causa de levantamiento la instancia de negociación colectiva.

Dentro del sector privado, los paros aparecen principalmente entre los trabajadores de transporte y telecomunicaciones (subterráneos, colectivos urbanos y de media y larga distancia). En el sector público por su parte abundan los reclamos docentes, de las administraciones públicas provinciales y de las empresas del Estado entre los que llevaron adelante esta modalidad de lucha.

En relación a los conflictos con acciones comunicacionales, llama la atención que en su mayoría esta acción sea la única expresión pública. En tal sentido, los conflictos comunicacionales que se conforman a partir de una única acción constituyen el 63,5% del total, siendo igual de significativa esta diferencia para el sector público y el sector privado.

9. Conflictos con paro, dictado o amenaza. Públicos y privados I trimestre 2015

Conflictos con...	Privado		Público		Total	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Paros	21	61,76	28	50,00	49	54,44
Dictado de paro con fecha	2	5,88	15	26,78	17	18,88
Dictado de paro levantado	5	14,70	5	8,92	10	11,11
Amenaza de paro	6	17,64	8	14,28	14	15,55
Total	34	100	56	100	90	100

10. Conflictos con acciones comunicacionales. Públicos y privados I trimestre 2015

	Privado		Público		Total	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Conflictos con más de una acción y al menos una acción comunicacional	8	32	23	38,33	31	36,47
Conflictos con sólo una acción y la misma es comunicacional	17	68	37	61,66	54	63,52
Total de conflictos con medidas comunicacionales	25	100	60	100	85	100

2

Negociación colectiva

2.1 Aumento de las negociaciones colectivas por actividad y empresa

2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

2.3 La negociación salarial durante el primer trimestre de 2015

2.4 Principales contenidos no salariales en el año 2014

2.1 Aumento de las negociaciones colectivas por actividad y empresa

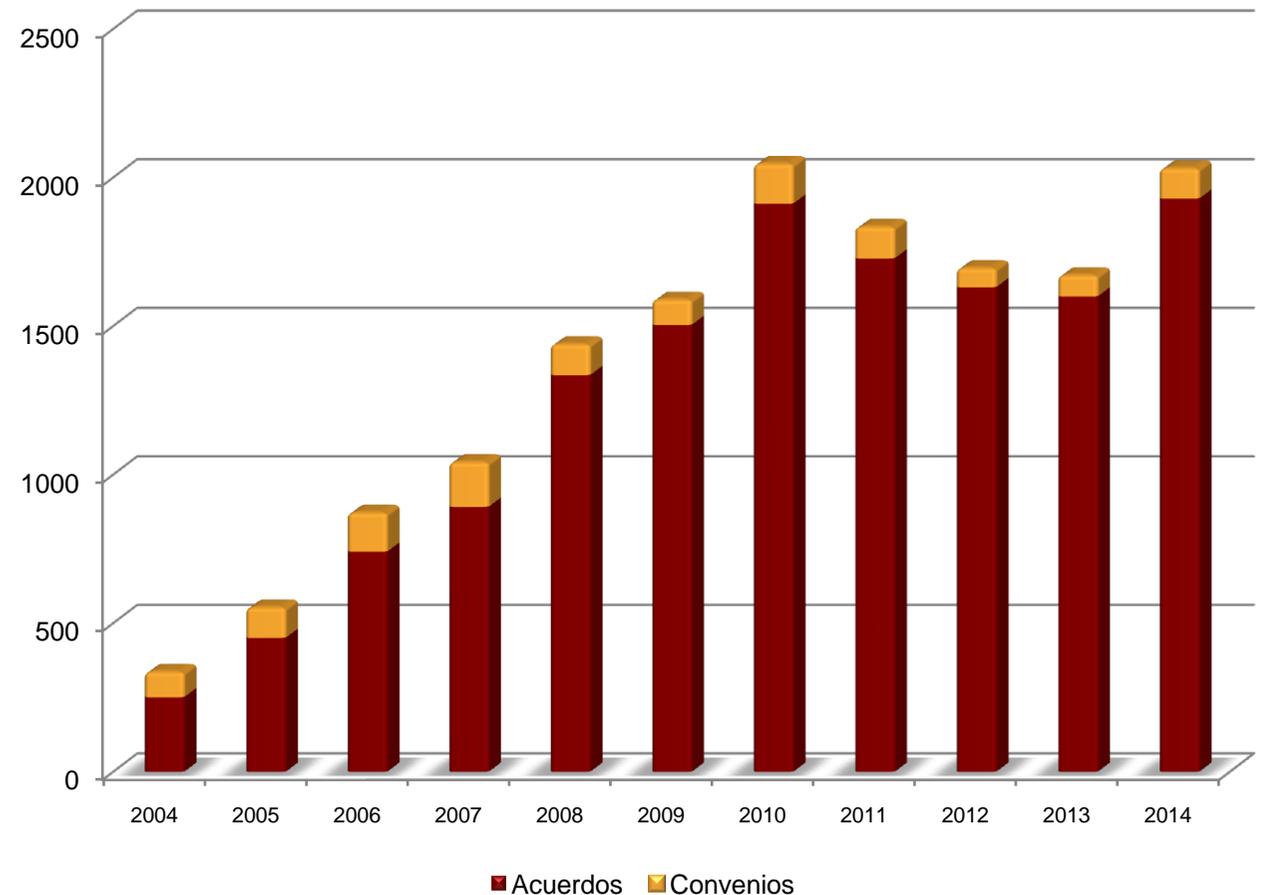
La cantidad de negociaciones colectivas homologadas durante el año 2014 experimentó un aumento del 22% con relación al año anterior.

Si se observa la cantidad de convenios colectivos se firmaron 27 convenios a nivel de actividad y 75 convenios a nivel de empresa. Con respecto a la cantidad de acuerdos, se firmaron 530 acuerdos a nivel de actividad y 1399 acuerdos a nivel de empresa.

En relación al nivel de las unidades de negociación, aumentaron 28% las negociaciones por empresa en comparación con el año pasado; mientras que las negociaciones a nivel de actividad lo hicieron en un 7%. Y si miramos al interior de las mismas, fue la negociación de convenios colectivos a nivel de empresa lo que más aumentó (un 53% respecto de 2013).

Siguiendo los datos obtenidos, pareciera ser que se vuelve a recuperar la cantidad de negociaciones colectivas posicionándose junto al año 2010 como las máximas cantidades de negociaciones colectivas homologadas.

11. Cantidad de convenios colectivos de actividad y empresa (2004-2014)



2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

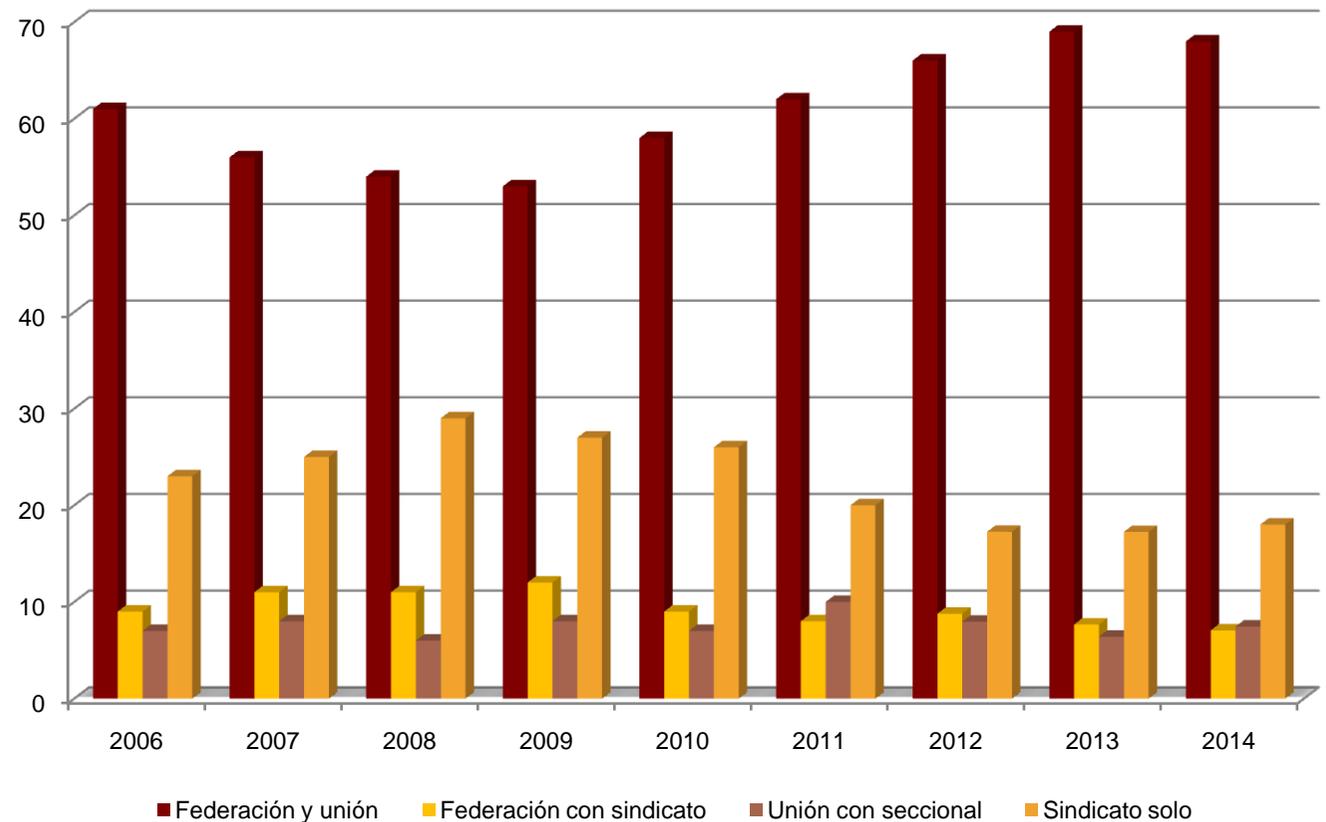
Durante el año 2014, los sujetos que protagonizaron la mayoría de las negociaciones colectivas continuaron siendo las federaciones y las uniones nacionales, tendencia que se mantiene en aumento.

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 de los dos últimos años, obteniendo un 18% 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 año 2014 se registró en el 55.5% de los casos.

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



2.3 La negociación salarial en el primer trimestre de 2015

Con respecto a la negociación salarial en el primer trimestre del año 2015, al igual que en 2014, algunas actividades acordaron una “suma puente” para lograr una recomposición salarial hasta el momento de la paritaria. En la siguiente tabla se resume esta información:

Actividad	Suma puente	Vigencia del acuerdo
Transporte automotor	\$2000 NR para enero, \$1500 NR en febrero y en marzo	1 de enero - 31 de marzo
Bancaria	\$1500 NR en febrero y en marzo	1 de enero - 31 de marzo
Petrolera	13% NR por cuatro meses, con un mínimo garantizado de \$6000 mensuales	1 de enero - 31 de marzo
Docentes (provincia de Bs As)	8,8% para enero y febrero	1 de enero-28 de febrero
Ferroviaria (maquinistas)	desde \$2400 a \$3000 NR según categoría desde marzo hasta junio	1 de marzo - 30 de junio
Petrolera (Patagonia)	\$21000 NR : \$6000 en abril, mayo y junio, y \$3000 NR para el medio aguinaldo	1 de abril – 30 de junio

A pesar de la negociación de estas sumas, la mayoría de los acuerdos salariales se encuentran vencidos; y hasta el momento, muy pocas actividades han cerrado sus paritarias. Y si las comparamos con el año a anterior, la cantidad también es menor:

Cierre de acuerdos hasta el 30 de abril 2014		Cierre de acuerdos hasta el 30 de abril 2015	
Entidades civiles y deportivas	30% en dos cuotas: marzo (15%) y julio (15%)	Entidades civiles y deportivas	30% en tres cuota: enero (15%), julio (10%) y octubre (5%)
Docentes (paritaria nacional)	28,7% acumulado y en dos cuotas: abril (17%) y agosto (10% acumulado)	Docentes (paritaria nacional)	27,3% en dos cuotas: marzo (21,4%) y abril (5,9%)
Marítima	26% en dos cuotas: abril (13%) y julio (13%)	Tabaco	33%
Construcción	26,5% en dos cuotas acumulativas abril (15%) y julio (10%)	Estaciones de servicio	28% en dos cuotas : abril (20%) y julio (8%)
Aceitera	32,31% y desde 500 NR a 649 NR según categoría	Municipales (CABA)	38% en tres cuotas
Bancaria	27% en enero y febrero, 29% desde marzo a diciembre y 400 NR	Mecánica	4,7% (acuerdo trimestral)
Farmacia	30%		
Metalúrgica	26,5% en dos cuotas acumulativas: abril (15%) y julio (10%)		
Comercio	27% en dos cuotas: abril (17%) y septiembre (10%) y 2400 NR (1200 en julio y 1200 en noviembre)		

2.3 La negociación salarial en el primer trimestre de 2014 (cont.)

A diferencia del año pasado, el cierre de paritarias parecería ser que va a prolongarse hasta mediados y fines del segundo trimestre. Si bien una importante cantidad de actividades tiene vencidos sus acuerdos salariales (ver tabla), aún no logran cerrar sus negociaciones con las patronales.

Dos conflictos importantes impulsaron el cierre de las negociaciones el año pasado: el conflicto docente a nivel nacional que postergó el inicio de clases y el paro nacional organizado por CTA A, CGT y CGT Azul y Blanca en el mes de abril.

Este año, si bien la paritaria de los docentes se resolvió luego de varias reuniones, las clases en la mayoría de las provincias comenzaron sin medidas de fuerza de por medio.

Por otra parte, el 31 de marzo se llevó adelante un paro nacional de transporte en el cual más de 30 gremios reclamaron, entre otras cosas, por el Impuesto a las Ganancias, el aumento del SMVM y de las jubilaciones. Si bien hubo un anuncio del Gobierno Nacional sobre modificaciones en ganancias resta analizar cuál será el impacto real sobre el conjunto de los asalariados que

tributa este impuesto.

Uno de los sindicatos que está llevando adelante la negociación de su paritaria es la UOM, quien reclama un 36% de anuncio habiendo anunciado si hay incumplimiento un paro de más de 24 horas.

Los bancarios y los trabajadores del comercio tampoco logran cerrar sus paritarias, y en ambos casos se están pensando en distintas alternativas: los bancarios piensan en una nueva medida de fuerza y los trabajadores del comercio analizan la opción de negociar una suma puente.

Si bien importantes gremios como el de la alimentación, el transporte de cargas y el de los ferroviarios no tienen vencidos sus acuerdos, las declaraciones de sus Secretarios Generales prevén dificultades para las futuras negociaciones: el sindicato de la alimentación anunció un reclamo del 43% de aumento, el sindicato de camioneros anunció un reclamo por encima del 30% y el sindicato de los maquinistas ferroviarios anunció que reclamarán un porcentaje del 46% de aumento.

13. Vigencia de los acuerdos salariales de 2014

Actividad	Vigencia del acuerdo
Metalúrgica	1 de abril 2014-31 de marzo 2015 VENCIDA
Construcción	1 de abril 2014-31 de marzo 2015 VENCIDA
Transporte de cargas	1 de julio 2014-30 de junio 2015
Alimentación	1 de mayo 2014-30 de abril 2015 VENCIDA
Sanidad	1 de julio 2014-30 de junio 2015
Química	1 de mayo 2014-30 de abril 2015 VENCIDA
Transporte automotor	1 de junio 2014 - 30 de mayo 2015
Bancaria	1 de enero 2014-31 de diciembre 2014 VENCIDA
Comercio	1 de abril 2014-31 de marzo 2015 VENCIDA
Textil	1 de junio 2014-31 de mayo 2015
Ferrovianos	1 de junio 2014-31 de mayo 2015
Aceitera	1 de enero 2014-31 de marzo 2015 VENCIDA

2.4 Principales contenidos no salariales en el año 2014

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 prevalecen mayoritariamente cláusulas que otorgan algún tipo de recomposición salarial (adicionales, aumentos premios, sumas no remunerativas, etc.).

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

Algunas de las actividades que durante el año 2014 negociaron convenios colectivos de trabajo fueron:

Papelera, para la rama de celulosa y papel que renovó un convenio de 2010; para la rama bolsas industriales que renovó un convenio de 2007 y para la rama de productos abrasivos que renovó un convenio de

de 2012 (CCT 680/2014, CCT 692/2014 y CCT 693/2014 respectivamente).

Industria del vidrio, que renovó el convenio de empleados firmado en el 2005 (CCT 683/2014).

Industria del tabaco, que renovó el convenio de los trabajadores del tabaco firmado en 2009 (690/2014).

Árbitros, que renovaron el convenio firmado en 1988 (687/2014).

Industria de la alimentación, que renovó el convenio de empresa para los trabajadores de Mc Cain (CCT 1367/2014).

Municipalidad de Salta, que renovó el convenio para los empleados de ese municipio firmado en 1996 (CCT 1413/2014)

Entidades civiles y deportivas que renovó convenio de actividad firmado en 2006 (CCT 700/2014).

14. Negociación colectiva no salarial – Año 2014

Negociación colectiva no salarial			
Tipo de cláusula	Cantidad		
	CCT A	CCT E	Total
Jornada de trabajo	29	119	148
Modalidades de contratación	12	22	34
Ingresos y promociones	9	24	33
Organización del trabajo	29	138	167
Beneficios sociales	6	63	69
Licencias superiores	33	93	126
Capacitación	18	56	74
Aportes empresariales a la organización sindical	21	45	66
Aportes de los trabajadores a la organización sindical	25	49	74
Relaciones laborales	115	292	407
Higiene y seguridad	48	129	177
Total de Cláusulas	345	1030	1375

3

Mercado de trabajo y seguridad social

3.1 La mayor caída del salario real desde el año 2002

3.2 Amenazas sobre los puestos de trabajo

3.3 Informalidad laboral: un flagelo que no cesa

3.4 Mercado de trabajo y género

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

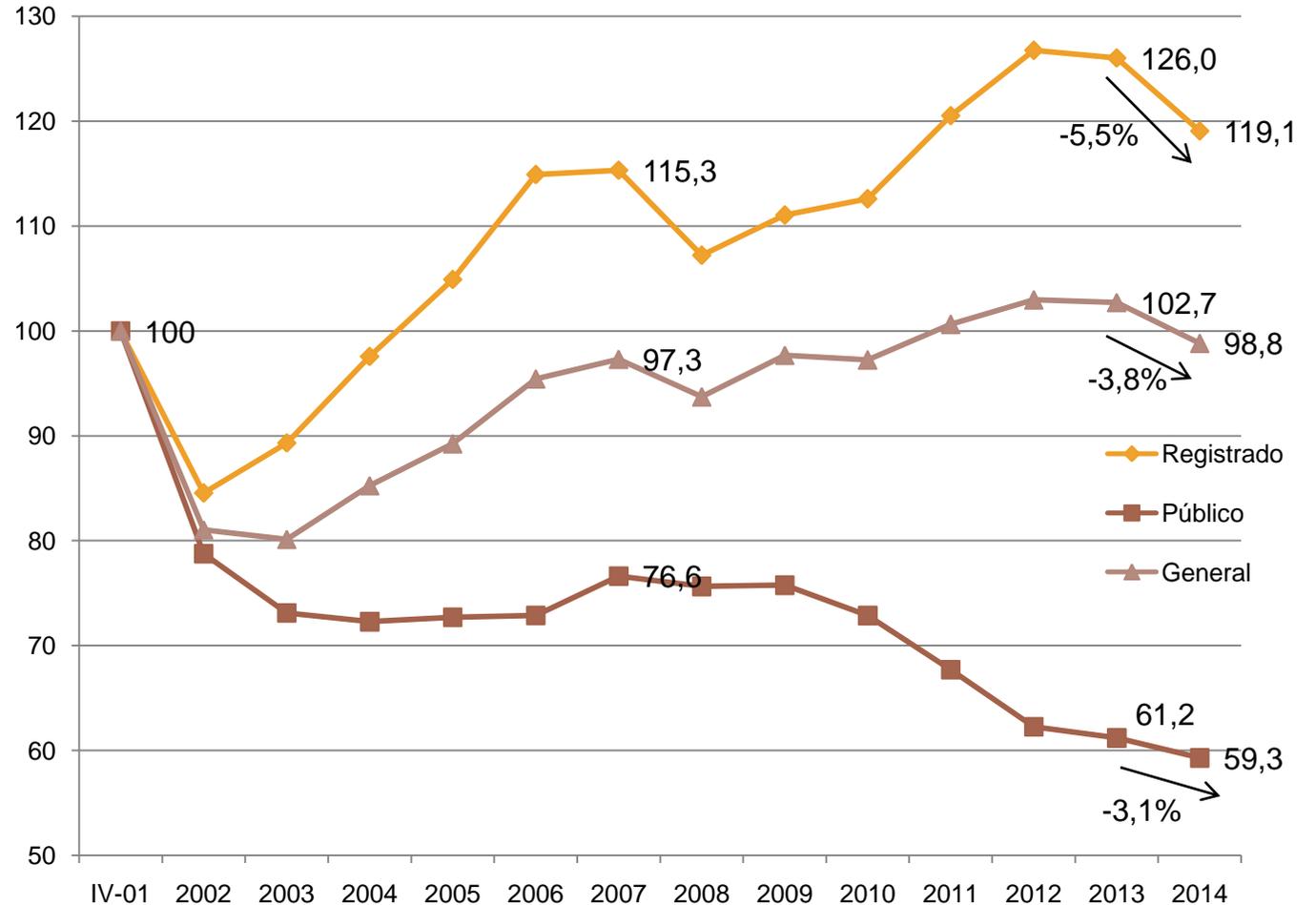
3.1 La mayor caída del salario real desde el año 2002

Durante el año 2014 la persistencia de altas tasas de inflación impactó fuertemente sobre el salario real, provocando una caída del 3,8% en el promedio general.

De acuerdo a la información brindada por el INDEC, quienes padecieron una mayor reducción fueron los trabajadores registrados del sector privado, cuyo salario retrocedió un 5,5% en comparación con el año 2013, mientras que los trabajadores del sector público tuvieron un retroceso del 3,1%. Por el contrario, según las mismas fuentes, el salario de los trabajadores no registrados habría experimentado un crecimiento del 0,7%.

En el mediano plazo puede apreciarse una situación de estancamiento de los salarios reales. En efecto, en el período 2007 – 2014 el promedio general presenta una variación positiva del 1,6%. En este período los trabajadores registrados tuvieron un aumento del 3,3%, mientras los no registrados habrían tenido un aumento del 32%, y los del sector público una caída del 22,6%.

15. Salario real 2002 – 2014 (IV Trimestre 2001 = 100)



Nuevamente es necesario destacar la falta de confianza pública que poseen los informes provenientes del INDEC referidos a la evolución de los salarios nominales. En tal sentido, la información sobre los salarios del sector privado registrado y del sector público es menos susceptible de ser manipulada que la de los trabajadores no registrados que, según el INDEC, están atravesando una situación de crecimiento salarial muy importante, aún a pesar del contexto de crisis que alcanza al conjunto del mercado de trabajo.

En cualquier caso, no sería posible descartar una caída aún mayor del salario real a la que surge de los propios informes del INDEC.

3.2 Amenazas sobre los puestos de trabajo

La última información oficial disponible en materia de empleo y desempleo corresponde al cuarto trimestre de 2014, donde el INDEC informó una tasa de desempleo del 6,9% y una tasa de subempleo del 9,1%. Se trata de los niveles más bajos en veinte años, aunque nuevamente es difícil considerar la confiabilidad de dichos informes, teniendo en cuenta que se consignan magnitudes inverosímiles. Por ejemplo, en el Gran Resistencia se consigna una tasa de desempleo del 0,2% y una tasa de subempleo del 0%. En otras palabras, allí no se relevó ninguna persona buscando trabajo.

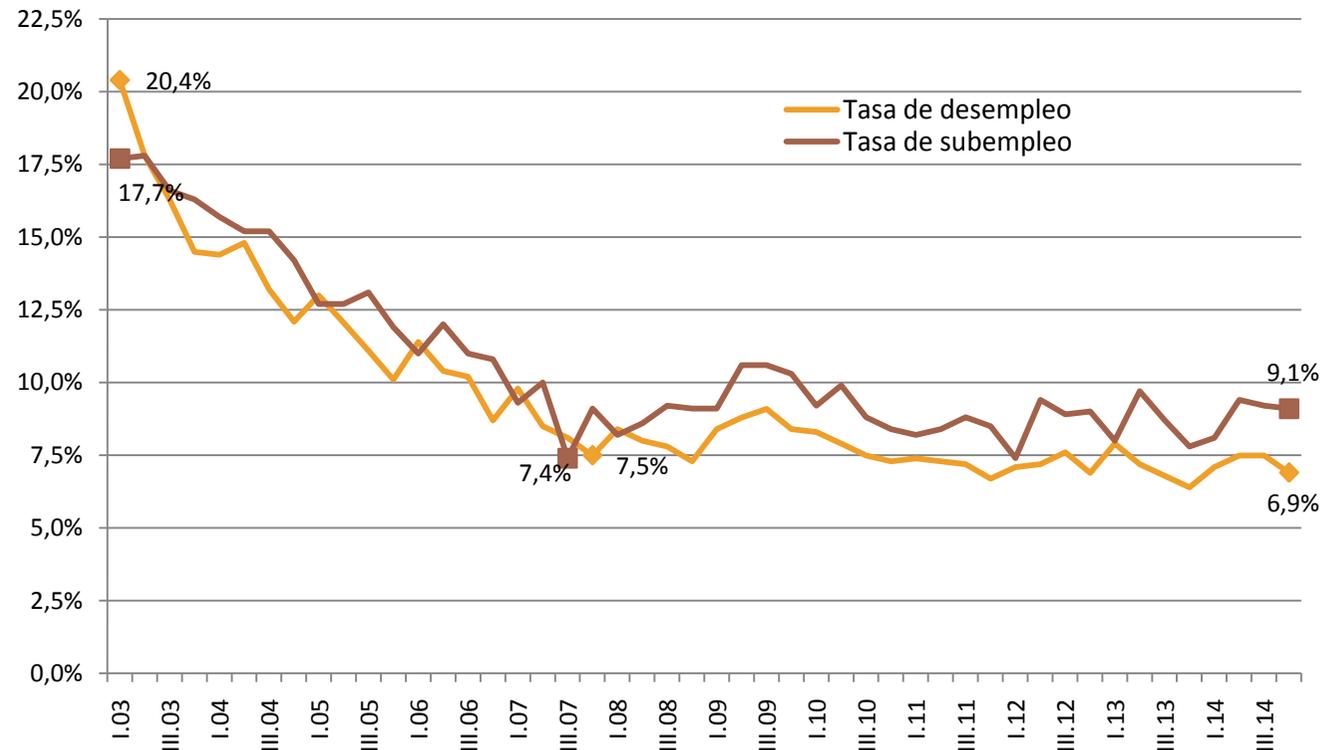
Aún así, la suma de desocupados y subocupados informada por el INDEC se encuentra en niveles relativamente similares a los registrados desde fines del año 2007, dando cuenta de que el mercado de trabajo no ha sido capaz de reducir significativamente estas variables en los últimos años.

El aumento del desempleo y el subempleo en comparación con el trimestre anterior es más significativo aún, en tanto el INDEC ha dado cuenta de una caída muy pronunciada de la tasa de actividad y de la tasa de empleo, que se encuentran en los valores mínimos de la última década.

Los sectores más afectados por la desocupación continúan siendo los jóvenes y las mujeres. En el caso de las mujeres menores de 29 años, dicha magnitud asciende al 17,1%. En cuanto a la tasa de sobreocupación horaria (más de 45 horas semanales de trabajo) ascendió al 29,1% durante el tercer trimestre de 2014.

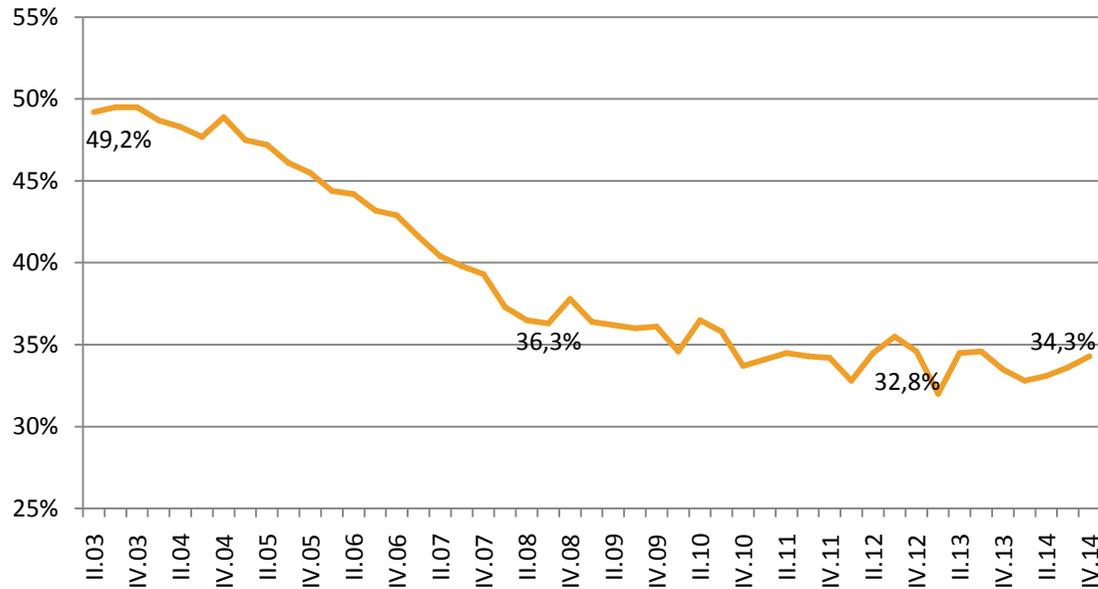
Finalmente, según la información proporcionada por el SIPA, en el cuarto trimestre de este año la cantidad de trabajadores registrados en el sector privado se redujo en 10.547 casos con relación al mismo trimestre del año anterior, y en el caso de la industria manufacturera, la cantidad de trabajadores registrados en este trimestre fue la más baja desde fines del año 2010, y apenas superior a la de fines de 2008.

16. Desempleo y subempleo (2003 – 2014)



3.3 Informalidad laboral: un flagelo que no cesa

17. Asalariados sin descuento jubilatorio (2003 – 2014)



El trabajo no registrado sigue alcanzando a alrededor de un tercio del total de asalariados (en el cuarto trimestre del año alcanzó al 34,3% del total), lo que implicó una caída de un punto porcentual con relación al mismo trimestre del año anterior.

Aún así, es necesario destacar que en los últimos cinco años la reducción del trabajo no registrado se ha estancado, luego de una fuerte caída entre los años 2003 y 2007.

Sin embargo, la falta de registro no es la única forma de precarización e informalidad laboral. La tercerización como proceso que encubre la relación laboral fundamental, los falsos autónomos o las cooperativas fraudulentas son diferentes estrategias que las patronales utilizan para limitar o eliminar derechos. Más aún, los trabajadores que realizan tareas por cuenta propia, en muchos casos garantizando apenas su subsistencia, tampoco son incluidos dentro de la medición del INDEC.

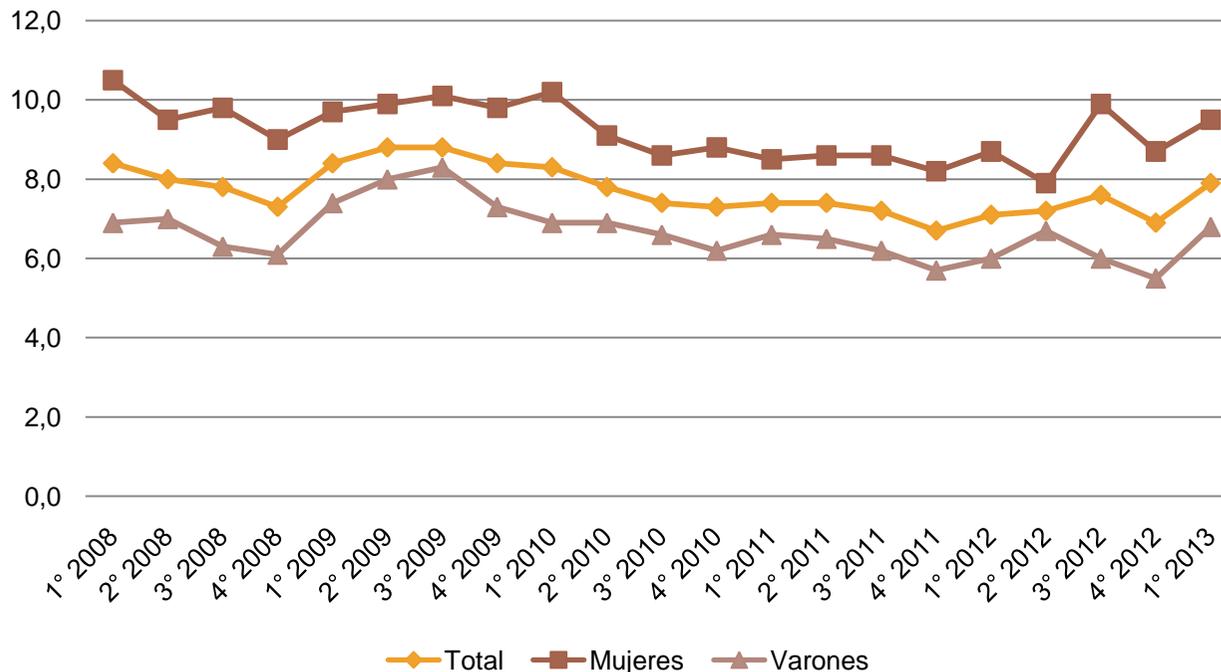
Aquí es interesante destacar que según un reciente informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo la informalidad alcanza al 46,8% de los trabajadores en nuestro país, incluyendo aquí a los cuentapropistas que se encuentran por fuera del sistema de seguridad social. En tanto la fuente 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 Mercado de trabajo y género

Los gráficos que se presentan a continuación, elaborados por el MTESS muestran diferencias sustanciales en las condiciones de ocupación entre mujeres y varones. Efectivamente, en Argentina, la mano de obra femenina es más barata, más precarizada (la falta de registro se encuentra entre 7 y 8 puntos por encima que los varones) y desempeña sus tareas en puestos de menor calificación en relación a la que la trabajadora posee.

En relación a la brecha salarial se observa que la misma se ubica en torno al 25% en los últimos 5 años. Así y todo, el desempleo es mayor en mujeres que en varones así como la rotación en el puesto de trabajo.

18. Desempleo para varones y mujeres (I trim. de 2008 y el I trim. de 2013)

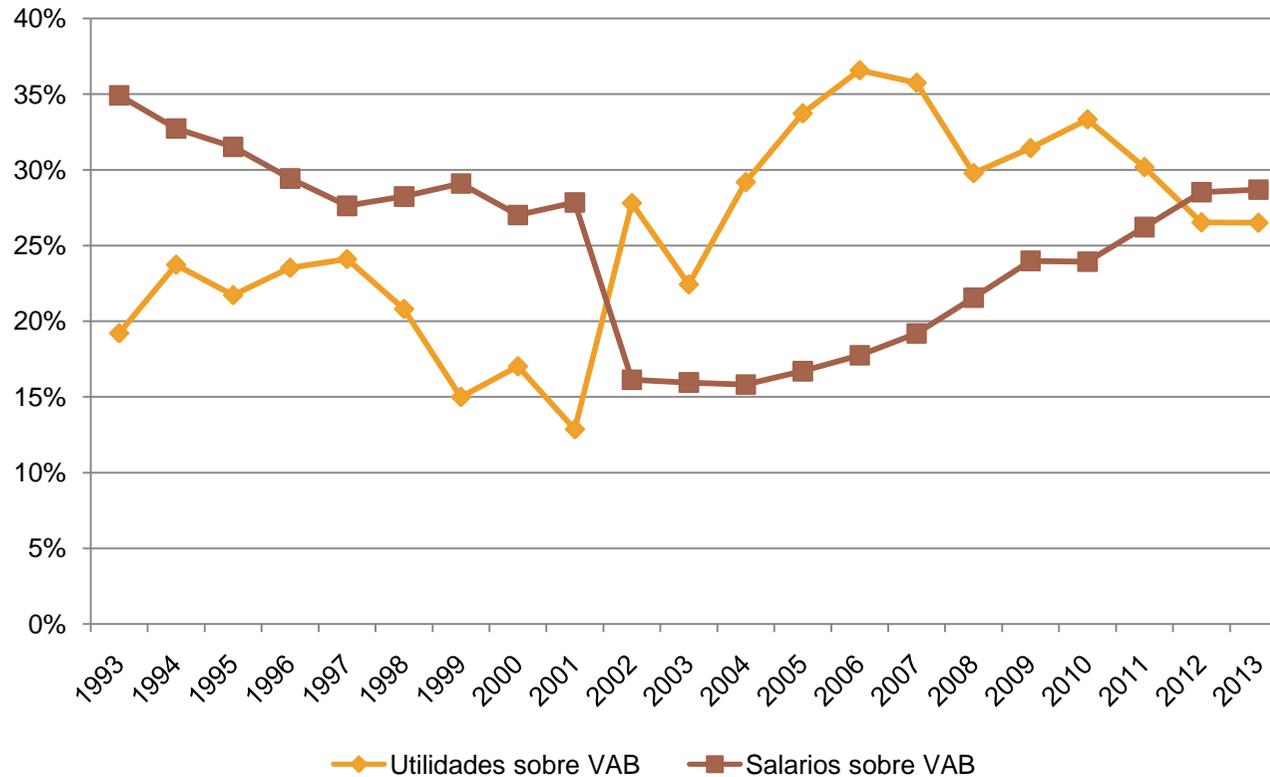


19. Brecha salarial de hombres y mujeres registrados del sector privado (I de 2008 - I trim. de 2013)

Trimestre	Mujeres	Varones	Brecha
1° 08	1.853	2.475	25,1
2° 08	2.241	2.979	24,8
3° 08	2.094	2.795	25,1
4° 08	2.522	3.378	25,3
1° 09	2.336	3.099	24,6
2° 09	2.765	3.611	23,4
3° 09	2.494	3.302	24,5
4° 09	2.949	3.996	26,2
1° 10	2.811	3.791	25,8
2° 10	3.352	4.531	26
3° 10	3.158	4.251	25,7
4° 10	3.854	5.209	26
1° 11	3.694	4.995	26,1
2° 11	4.460	6.009	25,8
3° 11	4.184	5.588	25,1
4° 11	5.110	6.855	25,5
1° 12	4.874	6.546	25,6
2° 12	5.916	7.767	23,8
3° 12	5.449	7.225	24,6
4° 12	6.592	8.836	25,4
1° 13	6.252	8.354	25,2
2° 13	7.458	9.918	24,8

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

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



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.

Síntesis estadística

Conflictividad laboral

Total I trimestre 2015	232
Variación I trimestre 2014	-27%
Conflictos por privados totales	89
Variación I trimestre 2014	-2%
Conflictos de trabajadores públicos	127
Variación I trimestre 2014	-37%

Negociación colectiva

Homologaciones - Año 2014	2031
Variación año 2013	22%
Negociaciones por actividad totales	557
Negociaciones por empresa totales	1474
Negociaciones por actividad con recomposición salarial (% del total año 2014)	89%

Situación salarial

Ingreso promedio de los ocupados (cuarto trimestre 2014)	\$ 6.464
Salario neto promedio de los trabajadores registrados, sector privado (cuarto trimestre 2014)	\$ 10.488
Brecha salarial entre hombres y mujeres (segundo trimestre 2013, sector privado registrado)	24,8%
Salario Mínimo Vital y Móvil (enero 2015)	\$ 4.716
Proporción de ocupados que percibe un ingreso inferior al SMVM (cuarto trimestre 2014)	Aprox 40%
Jubilación mínima (marzo 2015)	\$ 3.821
Canasta básica para una familia tipo -2 adultos y 2 chicos- (diciembre 2014 - Junta Interna ATE - INDEC)	\$ 12.228
Proporción de hogares que percibe un ingreso inferior a la canasta básica (cuarto trimestre 2014)	65%

Mercado de trabajo

Tasa de desempleo (cuarto trimestre 2014)	6,9%
Tasa de subempleo (cuarto trimestre 2014)	9,1%
Asalariados sin descuento jubilatorio (cuarto trimestre 2014)	34,3%

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 realizamos desde el año 2005.

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.

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, 6 y tabla 7, 8, 9 y 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. Las tablas 8, 9 y 10 presentan la evolución de las principales acciones (acciones comunicacionales, paros, cortes y movilizaciones).
- 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 11 y 12 y tablas 13 y 14)
- Encuesta Nacional de Grandes Empresas - INDEC (gráfico 20)
- Encuesta Permanente de Hogares - INDEC (gráficos 16 y 17)
- Índice de Precios al Consumidor - INDEC (hasta el año 2006) (gráfico 15)
- Índice de Precios al Consumidor 7 provincias (hasta el año 2013) e Índice de Precios al Consumidor de la Ciudad de Buenos Aires (a partir del año 2013) (gráfico 15).
- Coeficiente de Variación Salarial - INDEC (gráfico 15)
- Boletín de estadísticas de genero y mercado de trabajo - Ministerio de Trabajo (gráficos 18 y 19)