



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo

I Trimestre 2014

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina

1

Conflictividad laboral

1.1 Duplicación interanual del conflicto en el sector público

1.2 Aumento del conflicto público provincial: Administración pública y docente

1.3 Fuerte conflictividad laboral en la región Pampeana y en la región Patagónica

1.4 Conflictos salariales en el sector público y por medidas de crisis en empresas privadas

1.5 Sindicatos de base y trabajadores sin representación como principales sujetos del conflicto

1.6 Paros y acciones comunicacionales: Conflictos de larga duración en el sector público

1.7 Deudas salariales y despidos en el sector privado

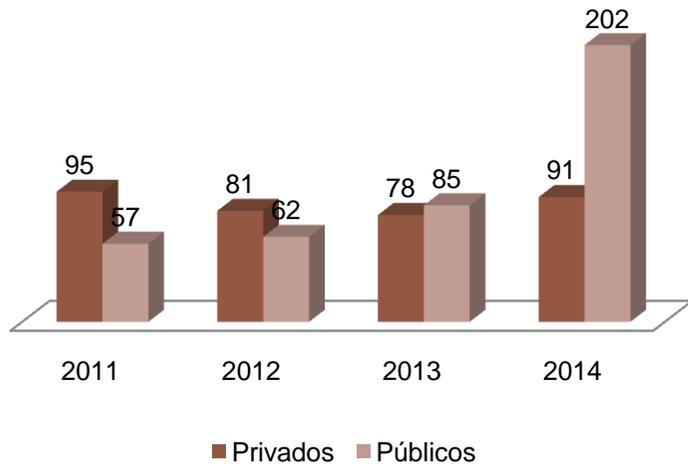
1.8 Despidos provincia por provincia

1.1 Duplicación interanual del conflicto en el sector público

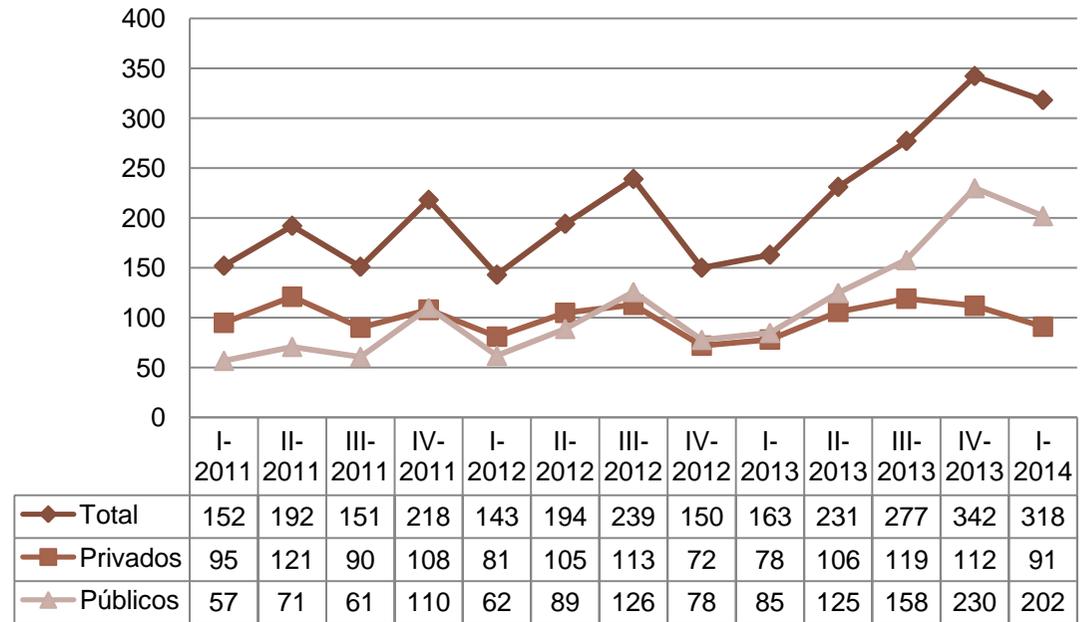
Durante el primer trimestre de 2014 se registraron 318 conflictos de los cuales 202 corresponden al sector público, 91 al privado, 14 a ambos sectores y 11 a trabajadores del sector informal.

En este período, si bien se observa un decrecimiento respecto al último trimestre de 2013, la comparación interanual muestra una duplicación de conflictos correspondientes principalmente a las disputas llevadas adelante por los trabajadores del estado.

2. Conflictos según ámbito público o privado (I trimestre 2014)



1. Conflictos totales trimestrales: 2011 – 2014



En el sector privado, también operó una disminución en relación a los últimos meses de 2014 y un aumento interanual menos significativo que responde al incremento de los conflictos en los establecimientos ligados a cuestiones de crisis.

Los conflictos de participación mixta y de trabajadores informales experimentaron un marcado crecimiento. En el primer caso se trata de acciones comunicacionales de las centrales sindicales (CTA-CGT) en reclamo de apertura de paritarias, aumentos de salarios y eliminación del impuesto a las ganancias. En el segundo, se registran cortes de ruta por parte de cooperativas y trabajadores desocupados en demanda de fuentes de trabajo.

1.2 Aumento del conflicto público provincial: Administración pública y docente

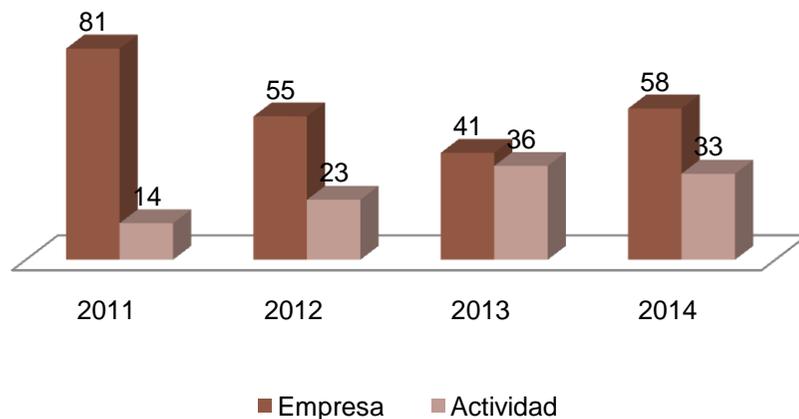
Al diferenciar los conflictos del sector privado según su nivel se observa un crecimiento interanual y trimestral en las empresas que responde, principalmente, a situaciones de crisis. En efecto, el primer trimestre registra una importante presencia de demandas por despidos masivos, deudas salariales, suspensiones y similares.

A nivel de actividad los conflictos se vinculan a demandas por mejoras salariales: apertura de paritarias, aumentos salariales (sumas fijas, porcentuales, adicionales, etc.)

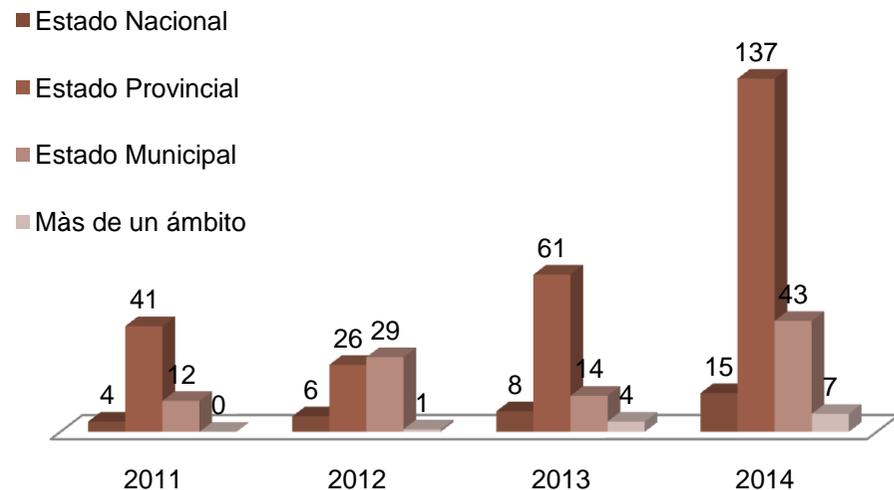
En el sector público se duplicó la cantidad de conflictos en todos los niveles, siendo el trimestre con más conflictos de los últimos cuatro años. En relación a su composición interna, continúan sobresaliendo la presencia de disputas en todas las actividades dependientes de los gobiernos provinciales seguidas por las municipales.

En las provincias se mantuvo la tendencia de fines de 2014. Todas las actividades demandaron mejoras salariales y reapertura de paritarias. Aquí se destacan los conflictos en la salud, administración pública y enseñanza. En los municipios se observa un comportamiento similar con una fuerte denuncia del deterioro salarial que mantienen respecto del conjunto de los trabajadores y la extensión de formas de contratación precarias.

3. Sector Privado IV trimestre 2011-2014



4. Sector Público IV trimestre 2011-2014

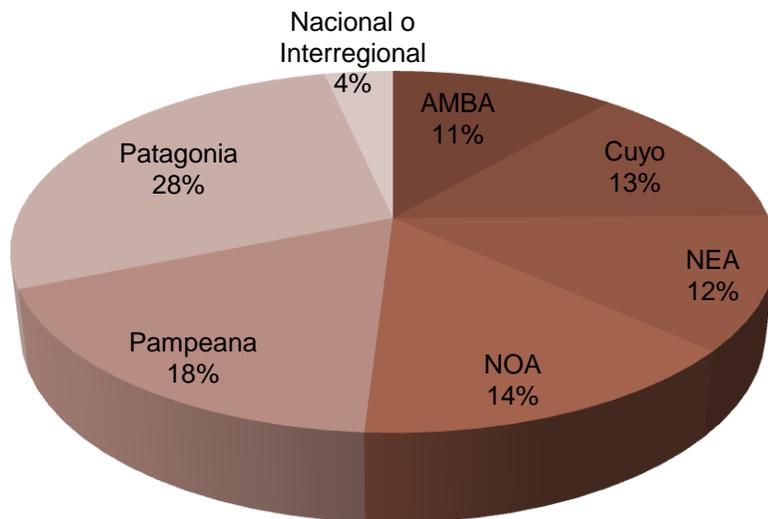


1.3 Fuerte conflictividad laboral en la región Pampeana y en la región Patagónica

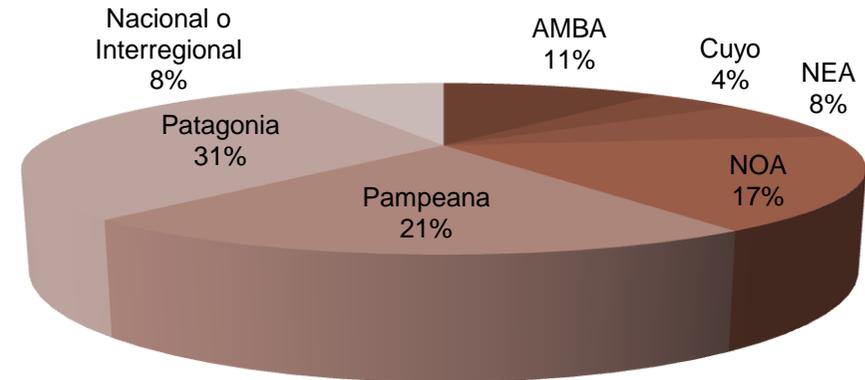
A nivel general, los conflictos se distribuyen en una proporción similar en todas las regiones con una presencia importante de las provincias patagónicas y pampeanas que concentran casi el 50% de conflictos.

Al diferenciar por sectores se observa que en la Patagonia se concentra la mayor cantidad de conflictos (28%) públicos y privados en todos sus niveles. En la región Pampeana se mantiene una presencia similar de conflicto públicos y privados y se destaca una importante cantidad de disputas por crisis en las empresas.

5. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector público (I trimestre 2014)



6. Distribución por actividad de los conflictos laborales del sector privado (I trimestre 2014)



En el Noroeste se registra una participación similar en los conflictos con el Estado provincial y en sector privado, principalmente la industria manufacturera (ingenios y automotrices).

En el Área Metropolitana de Buenos Aires, los servicios de transporte aéreo, portuario y subterráneo y distintas empresas de la industria manufacturera concentran gran parte de las disputas privadas. En el sector público los trabajadores de todas las actividad dependientes del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires reclamaron por medidas de crisis y mejoras salariales.

Por último, en el Noreste y Cuyo los conflictos estuvieron asociados principalmente al sector público.

1.4 Conflictos salariales en el sector público y por medidas de crisis en empresas privadas

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

La conflictividad durante el primer trimestre, estuvo asociada a demandas salariales. El pedido de apertura de paritarias, incrementos salariales y eliminación de impuesto a las ganancias, se expresaron en casi el 60% de los pliegos de reivindicaciones seguidos por las demandas de crisis y condiciones de trabajo. En efecto, el avance del nivel inflacionario empujó a los trabajadores a exigir aumentos porcentuales pero además a establecer “sumas puente” como paliativos a la espera de la efectivización de la paritaria. Además se observa el intento de inclusión de cláusulas gatillo que habiliten la reapertura de paritarias en la segunda parte del año o trimestralmente.

Al diferenciar los motivos según los sectores, se observa un comportamiento diferencial. Los trabajadores privados motorizaron una mayor cantidad de conflictos asociados a cuestiones de crisis (53.85%) que se expresaron en el 90% de las disputas de empresa. En efecto, al desagregar los 58 conflictos de este nivel, se observa que la mayoría basó sus demandas en deudas salariales o retraso en el pago de salarios (44%) seguidos por despido masivos (27.59%).

7. Motivos de la conflictividad en el I trimestre 2014 (total de causas y participación en el total de conflictos)

	Total		Privado		Publico	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Condiciones salariales	173	59,04	26	28,57	147,00	72,77
Crisis	88	30,03	49	53,85	39,00	19,31
Condiciones de trabajo	94	32,08	26	28,57	68,00	33,66
Representación	41	13,99	14	15,38	27,00	13,37
Otros	29	9,90	6	6,59	23,00	11,39
Total	293		91		202	

En el sector público, los trabajadores de las provincias, municipios y Nación demandaron mejores condiciones de salarios. Aquí se destacan 46 conflictos en la enseñanza contra los estados provinciales de 23 provincias seguidos por las disputas en los servicios de salud (22 conflictos) y administración pública provincial (29 conflictos) que se desarrollaron en 12 provincias.

1.5 Sindicatos de base y trabajadores sin representación como principales sujetos del conflicto

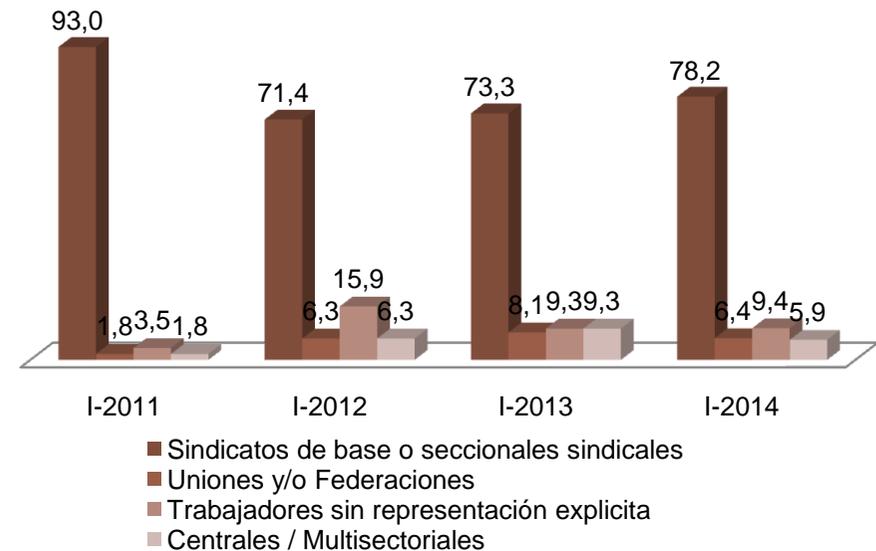
Los órganos descentralizados (seccionales y sindicatos de base) de las asociaciones sindicales continúan siendo el principal sujeto promotor de los conflictos.

En el sector privado, se mantiene la presencia mayoritaria de los conflictos de las seccionales y sindicatos de base, aumentan las disputas de los trabajadores sin representación y disminuyen las de las federaciones y uniones. Entre estos últimos, se destacan los conflictos en la actividad aceitera, metalurgia, ferroviarios, portuarios, vitivinícolas y estaciones de servicios.

8. Sujetos de los conflictos laborales privado I trimestre 2011 – 2014.



9. Sujetos de los conflictos laborales público I trimestre 2011 – 2014.



En el sector público se registra un aumento que duplica en términos absolutos la participación de todos los niveles de organización respecto al mismo trimestre de 2013 y también un incremento de los conflictos motorizados por trabajadores sin representación explícita de alguna instancia sindical. Cabe resaltar la fuerte presencia de los conflictos impulsados por más de una organización sindical en la misma actividad o entre distintas actividades (5.9%).

1.6 Paros y acciones comunicacionales: Conflictos de larga duración en el sector público

10. Cantidad de acciones colectivas I trimestre 2011 - 2014

Durante el período registramos 597 acciones en el marco de 318 conflictos, de las cuales 123 ocurrieron en el sector privado y 427 en el público. La diferencia del total de medidas no sólo responde a la cantidad de conflictos de cada sector sino también a las limitaciones y potencias que cuentan los trabajadores en cada caso. La estabilidad laboral en el empleo público, favorece la puesta en práctica de medidas de fuerza con menores riesgos a perder la fuente de trabajo, es por ello que en general ocurren múltiples acciones dentro de un mismo conflicto. En el sector privado, la falta de estabilidad limita la puesta en marcha de más de una acción conflictiva. No obstante, las mismas suelen ser más eficaces por el efecto inmediato que generan sobre el proceso productivo.

En ambos casos, el paro de actividades fue la principal herramienta de lucha de los trabajadores seguida por las medidas comunicacionales (conferencia de prensa, comunicado, amenaza de paro etc.).

Los trabajadores públicos, han desplegado una mayor cantidad de medidas en el marco de sus conflictos. Aquí el paro, las movilizaciones, cortes y asambleas se destacan tanto en el inicio de los conflictos como en el desarrollo del mismo.

En el sector privado, se observa un menor despliegue de medidas y se destacan las movilizaciones y cortes de rutas.

Tipo de acción	Privado		Publico	
	Principal	Múltiples	Principal	Múltiples
Alerta y movilización	9	4	27	2
Asamblea y reunión	1	1	20	20
Volanteada (comunicacionales)	18	2	44	22
Trabajo a Reglamento / Quite de colaboración	4	1	8	8
Paro de actividades	20	7	60	61
Ocupación	3	0	3	6
Actividades en la vía pública	10	3	8	16
Cortes	8	4	10	39
Movilización/ Marcha	7	4	18	44
Acciones legales o administrativas	6	0	1	5
Solidaridad de otros sectores	1	0	0	0
Piquete	2	6	3	1
Otros	2	0	0	1

1.7 Deudas salariales y despidos en el sector privado

Los datos que construimos desde el ODS, son contundentes para afirmar que las medidas de crisis son percibidas por los trabajadores como una situación alarmante. Durante el último trimestre aumenta significativamente la conflictividad referida a crisis.

Las situaciones de crisis estuvieron presentes en la mayoría de los conflictos del primer trimestre. El 32% total relevado (318) manifestó al menos una situación vinculada a este motivo. Eso es, los trabajadores han desarrollado en estos últimos meses medidas de lucha defensivas de sus puestos de trabajo.

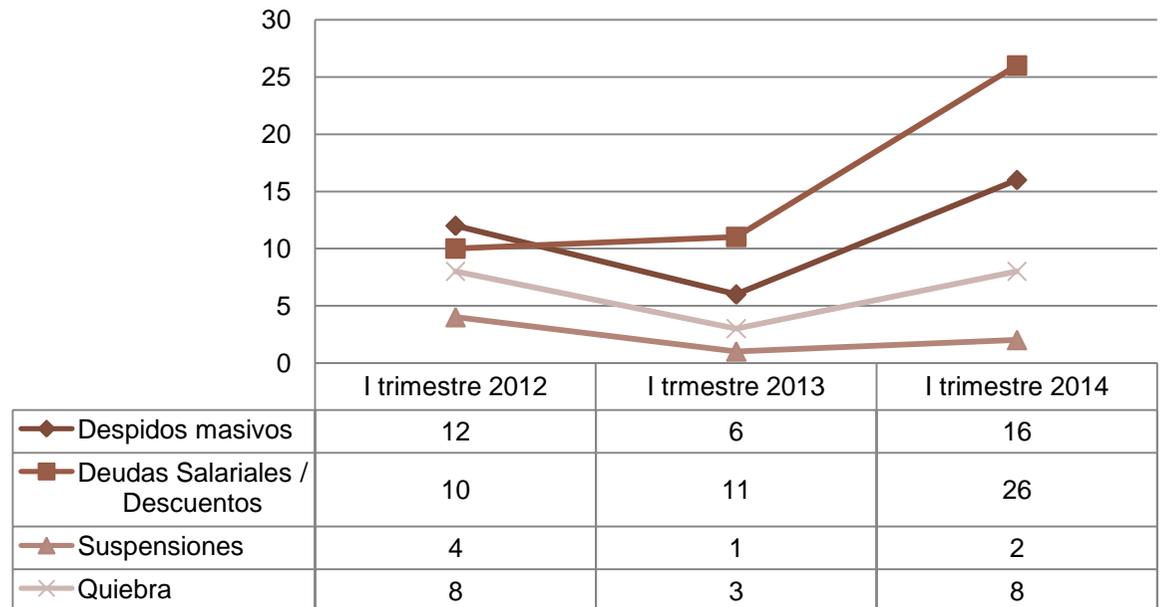
Este tipo de disputas se desarrolló principalmente en el sector privado y en las empresas se registró una mayor intensidad. En efecto, allí casi el 90% de los conflictos estuvo asociado a este tipo de demandas.

Las deudas salariales seguidas por despidos masivos lideraron las demandas por crisis. Este escenario se extendió en ocho provincias de todas las regiones. Las actividades donde que registraron las demandas por deudas fueron principalmente: radiofonía, telecomunicaciones, madera, cerámica, automotriz, carne, salud privada, rural, juegos de azar, recolección de residuos y seguridad privada.

La evolución interanual muestra un incremento respecto de 2013 en todas las categorías y el punto más de alto de los últimos tres años en los conflictos por deudas salariales.

Por último, cabe resaltar que los casos presentados aquí corresponden únicamente a los publicados en los ocho medios de prensa que utilizamos sistemáticamente para elaborar los informes y donde se exteriorizó algún tipo de conflictividad.

11. Cantidad de motivos sobre conflictos por crisis en empresas - I trimestre 2012 - 2014



1.8 Despidos provincia por provincia

Tierra del Fuego

En el polo industrial de Río Grande, diversas empresas de terminales electrónicas aplicaron suspensiones y quite de horas extra. Fuentes gremiales informaron la finalización de contratos temporales a 4.000 trabajadores y los despidos de 1.000 tercerizados. Dentro de estos se encuentra el caso de las desvinculaciones de BGH que suman a más de 500 trabajadores.

Santa Cruz

Se registró, en la provincia, el despido de aproximadamente 130 trabajadores (administrativos, manual de servicios y auxiliares de enfermería) del hospital Francés.

Córdoba

En la provincia se registraron despidos y suspensiones masivas en seis empresas de la industria automotriz y en una frigorífica. La empresa Renault suspendió a 900 operarios. En Fiat la suspensión afectó a 2.000 obreros y en IVECO suspendieron a 700 trabajadores por dos o tres días por semana. También hubo despidos masivos en Valeo, Rieter Automotive Argentina, Liggett, y en el frigorífico Estancias del Sur.

Santa fe

A los despidos en la empresa Liliana, se sumó la suspensión por 60 días en el frigorífico Hughes, la reducción de horas extra y suspensión de 2.700 empleados en General Motors, el cierre de la textil Plenit y el pedido de Repro (Programa de Recuperación Productiva) en las Cerámica Alberdi, Trail Track, Cerámica Fighieras, Cerámica Correa, Cerámica del Sur y Cerámica Arroyo Seco.

Neuquén

En la ciudad de Neuquén, se registraron despidos y deudas salariales en la construcción y en el empleo público mediante suspensión de contratos.

Misiones

En la capital y localidades cercanas, se dio a conocer el despido de trabajadores en el sector comercio de pequeños y medianos establecimientos.

Jujuy

En el ingenio La Esperanza, la empresa intentó aplicar 400 despidos encubiertos bajo la figura de “retiros voluntarios”.

Tucumán

La automotriz Scania continuó con la suspensión y despido de personal iniciada a fines de 2013.

CABA

La textil Boló cerró sus puertas dejando a 85 trabajadores sin empleo y adeudando salarios de 2013. En el Diario Perfil y los Laboratorios Menarini se registraron despidos antisindicales que afectaron a 13 y 35 trabajadores, respectivamente. Nextel, por su parte, despidió al 10% de los trabajadores de la compañía.

Buenos Aires

Se registraron despidos y suspensiones de personal en ocho empresas: una en neumáticos, cinco automotrices, una metalurgia y una química: Fate suspendió a más de 500 trabajadores; Volkswagen inició un programa de jubilaciones anticipadas; Peugeot afectó a 300 trabajadores; Jeppener a 50; y en Kronoberg 54 trabajadores fueron despidos. Por su parte, Peugeot-Citroën suprimió uno de los turnos de producción en una de sus plantas y suspendió a 1.000 trabajadores. Por último, la química ICONA aplicó despidos masivos y retiros voluntarios en un intento de vaciar la organización sindical de los trabajadores

2

Negociación colectiva

- 2.1 Cantidad de negociaciones colectivas en la última década**
- 2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales**
- 2.3 La negociación salarial durante los primeros meses del 2014**
- 2.4 La negociación no salarial del año 2013: principales contenidos**

2.1 Cantidad de negociaciones colectivas en la última década

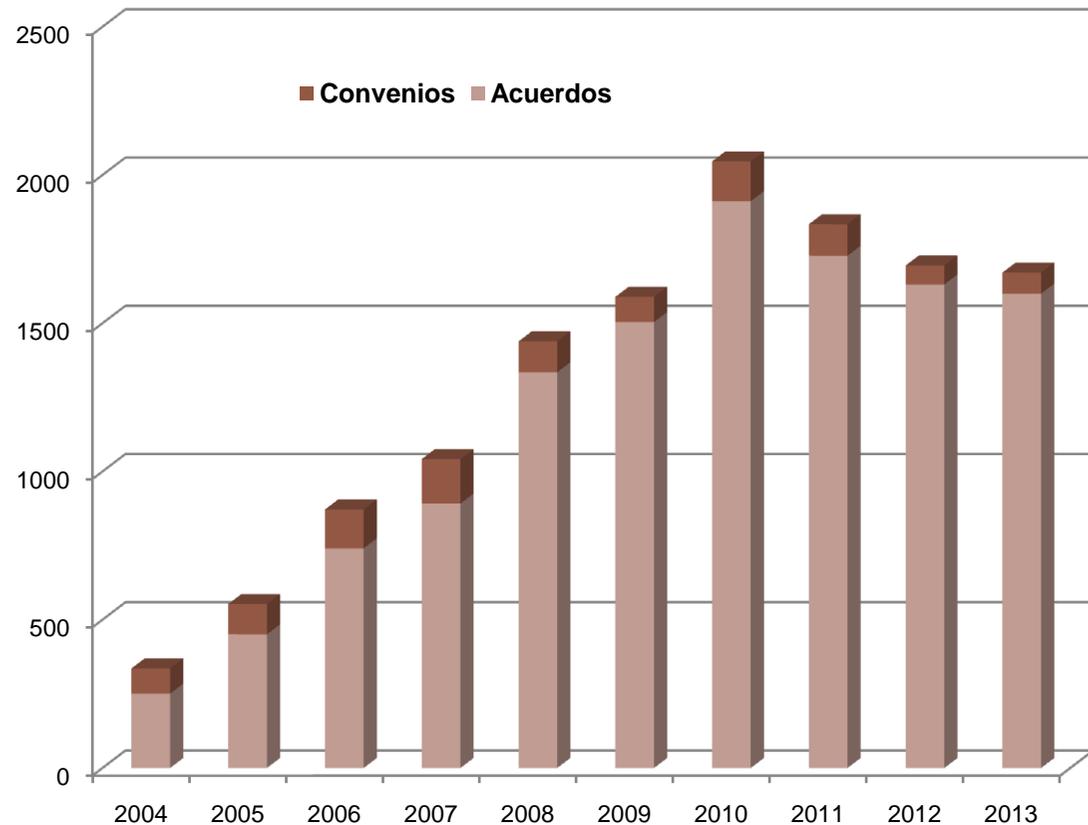
La negociación colectiva experimentó un crecimiento sostenido desde el año 2003 hasta el año 2010, en donde comienza a registrarse cierta estabilización y una pequeña tendencia decreciente en la cantidad de convenios y acuerdos colectivos homologados por el Ministerio de Trabajo.

A lo largo de esta década, las negociaciones colectivas que prevalecieron fueron de tipo salarial, es por eso que se negociaron mayoritariamente acuerdos colectivos por actividad y empresa. Estos, en su mayoría, establecieron aumentos salariales remunerativos y/o no remunerativos, actualizando las escalas salariales de los diferentes sectores económicos. En el año 2013, el 92% de las negociaciones por actividad tuvieron al menos una cláusula salarial.

A lo largo del año 2013, el Ministerio de Trabajo homologó 1671 unidades de negociación, que se distribuyen de la siguiente manera:

22 convenios colectivos de actividad, 49 convenios colectivos de empresa, 499 acuerdos colectivos de actividad y 1101 acuerdos colectivos de empresa. Así, se registra una disminución del 1% en el total de negociaciones homologadas respecto del año 2012, y una disminución del 9% respecto al año 2011.

12. Cantidad de negociaciones colectivas (2004-2013)



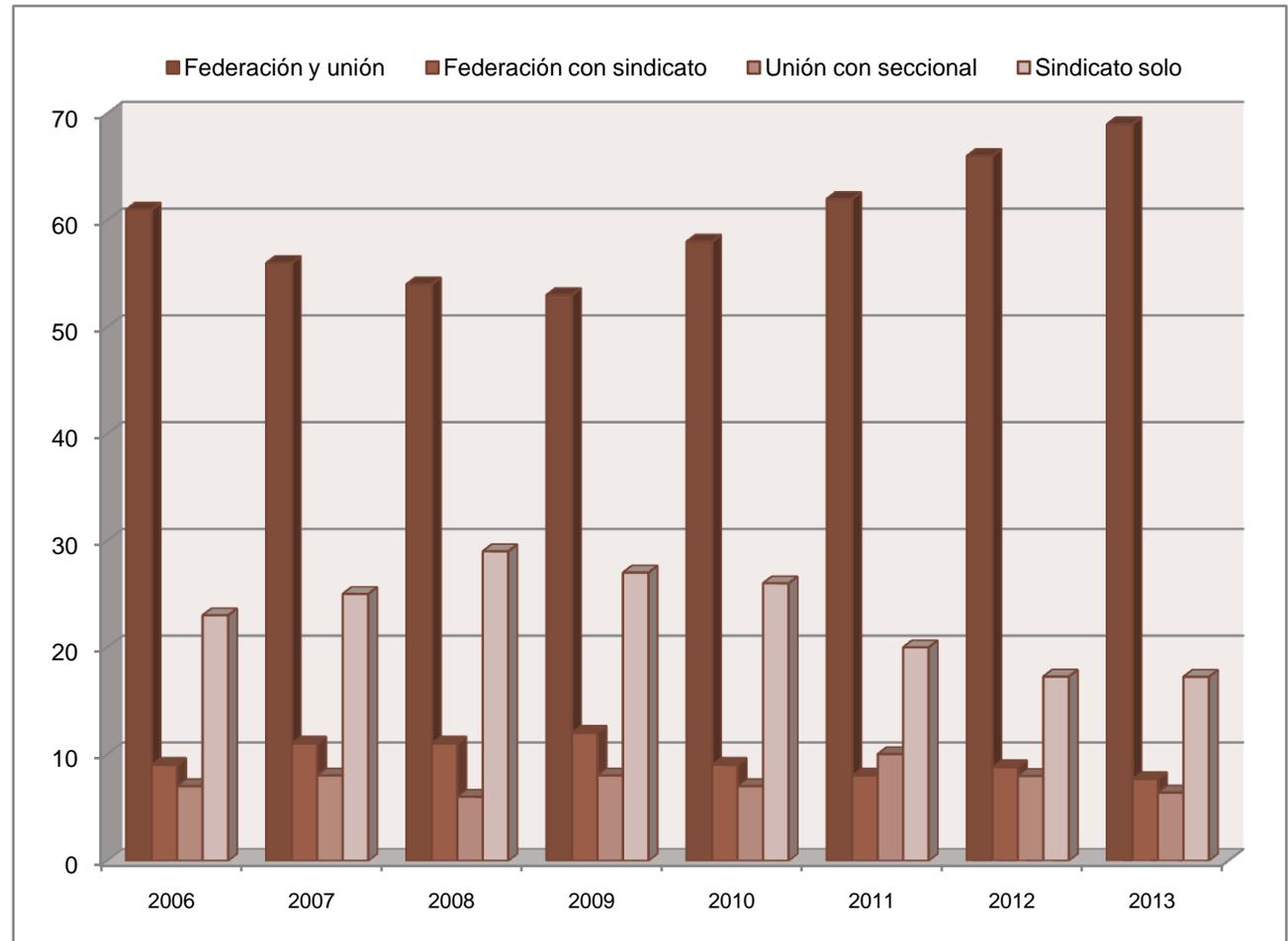
2.2 Negociación a través federaciones y uniones nacionales

Las federaciones y las uniones nacionales concentran la mayor cantidad de unidades de negociación, tendencia que parecería encontrarse en aumento. Por el contrario, las negociaciones colectivas protagonizadas sólo por sindicatos locales registran una evolución decreciente desde 2009.

Las negociaciones colectivas llevadas adelante por federaciones y uniones nacionales, pasaron de representar un 66% del total en el año 2012, a un 69% en el año 2013. Con respecto a las negociaciones protagonizadas por sindicatos locales, en 2013 mantuvieron el mismo porcentaje que en 2012, es decir, un 17% 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 2013 se registró solamente en el 52% de los casos.

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



2.3 La negociación salarial en los primeros meses del 2014

La particularidad de la ronda de negociación del primer trimestre de este año es que no solo se registraron acuerdos de las actividades con vencimiento de paritarias, sino también y principalmente como consecuencia de la devaluación que tuvo lugar en los primeros días del año, de varias actividades que negociaron acuerdos “puente”.

Es decir, que se negociaron acuerdos salariales que pactaron sumas fijas para ser otorgadas hasta que llegue el momento de la negociación de su paritaria. Estas sumas, en su mayoría, se acordaron como “a cuenta de futuros aumentos”, es decir, que una vez negociada la paritaria serían absorbidas por el porcentaje finalmente acordado.

En algunas actividades, la negociación de estos “acuerdos puente” fue producto de: 1) la dilación en la negociación productos de un desacuerdo sobre el aumento porcentual salarial a negociar y 2) un reclamo por parte de los trabajadores de una suma fija durante los meses previos a la negociación de su paritaria. En ambos casos, las negociaciones se llevaron adelante con amenazas de ejercer medidas de acción directa y/o con paros.

Actividad	% o suma fija “puente”	Mes de firma del acuerdo	Vigencia del acuerdo
Aceitera	21,6% y 25,1% según categoría y \$8200 por única vez	Enero 2014	Ene 2014-Mar 2014
Bancaria	\$1800 mensuales y \$2200 por única vez	Enero 2014	Ene 2014-Mar 2014
Transporte de pasajeros	\$1200 mensuales y \$70 de “viático”	Enero 2014	Ene 2014-Mar 2014
Caucho	\$2800 NR (\$500 febrero, \$500 marzo, \$1200 abril, \$600 mayo)	Enero 2014	Ene 2014-May 2014
Construcción (rama petrolera)	\$12000 (\$4000 enero, \$4000 febrero y \$4000 marzo)	Enero 2014	Ene 2014-Mar 2014
Petrolera (sector privado)	\$12000 (\$4000 enero, \$4000 febrero y \$4000 marzo)	Enero 2014	Ene 2014-Mar 2014
Ferrovial (conductores)	\$1600 NR mensuales (aumenta según categoría)	Marzo 2014	Ene 2014-May 2014
Metalúrgica	\$700 mensuales	Enero 2014	Ene 2014-Feb 2014

Un ejemplo del primer caso son los trabajadores aceiteros, que ante la negativa de la patronal a negociar un aumento entre el 30% y 35%, decidieron pactar una suma mensual y volver a negociar en abril. Otro ejemplo, pero de la segunda situación, tiene que ver con los trabajadores del transporte de pasajeros que, encabezados por la UTA, amenazaron con un paro en pleno recambio turístico con el objetivo de conseguir un adelanto del aumento a fin de paliar el costo de vida.

En este sentido y a diferencia de lo que sucedió en los primeros trimestres de estos últimos años, hubo una gran cantidad de negociaciones colectivas, principalmente salariales, que si bien no se correspondieron con la actualización de las escalas salariales, intentaron otorgar recomposiciones para atenuar la difícil coyuntura económica de comienzo de año.

2.3 La negociación salarial en los primeros meses del 2014 (Cont.)

El cierre de paritarias en los primeros meses del año se realizó con cierta agilidad (al menos de las principales actividades) y esto debido a dos cuestiones fundamentales. En primer lugar, los gremios necesitaron cerrar aumentos salariales que compensen la depreciación que sufrieron los salarios debido a la inflación general y acumulada; y en segundo lugar, los empleadores se vieron forzados a cerrar números debido a la posible radicalización del conflicto.

Esto último se evidencia con el cierre de paritarias de importantes actividades antes del paro convocado para el 10 de abril por la CTA, la CGT encabezada por Moyano y la CGT Azul y Blanca.

Otro de los ejemplos es el caso de los docentes, que manteniendo una huelga en casi todas las provincias, protagonizaron un conflicto que postergó el inicio de clases hasta abril (estaba previsto que se inicien a fines de febrero).

Si bien a nivel gubernamental se preveía un aumento salarial en torno al 20%, la mayoría de las actividades hasta el momento logró posicionarse por arriba, a pesar de que estos montos no se acercan al índice inflacionario previsto.

Resulta interesante que muchos de esos acuerdos indican un número de aumento menor que el que se verifica cuando se observan las nuevas escalas salariales. Un ejemplo de esto fue el acuerdo de los metalúrgicos, el cual según la información que circuló se ubicaba en el 26,5%, pero cuando se analiza la escala, el aumento resulta ser entre el 28% y 29%.

Todavía falta el cierre de actividades importantes, algunas de las cuales se encuentran llevando adelante medidas de fuerza porque no logran acordar la suma del aumento. Es el caso de la actividad ferroviaria, alimenticia, gastronómica, de la sanidad, textiles, obras sanitarias, energía y camioneros.

Actividad	Aumento	Mes de firma del acuerdo
Entidades civiles	30% (15% marzo y 15% julio)	Febrero 2014
Marítima	26% (13% abril y 13% julio)	Marzo 2014
Docentes (paritaria nacional)	30% (17% abril y 10% agosto, acumulado)	
Construcción	Entre el 25% y 30% según categoría y zona de trabajo	
Aceitera	32,31% y \$500 NR que se incorporará gradualmente al básico	Abril 2014
Bancaria	29% y 35%	
Farmacia	30%	
Metalúrgica	Entre el 28% y 29%	
Comercio	27% y \$2400 en dos cuotas	
Empleados públicos	28,15% (16,5% junio y 10% agosto acumulado)	Mayo 2014
Petroleros (sector privado)	30% (17% abril y 13% agosto)	
Gráfica	29,5% (18% abril y 11,5 agosto)	
Vestido	26,5% (15% abril y 10% octubre, acumulado)	

2.4 La negociación no salarial del año 2013: principales contenidos

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, la mayor cantidad de cláusulas contenidas en los convenios colectivos de trabajo homologados durante el año 2013 refieren a: 1) relaciones laborales; 2) organización del trabajo; y 3) higiene y seguridad. También tienen importancia las cláusulas referidas a jornada de trabajo, licencias superiores y las de aportes de los trabajadores a la organización sindical.

Las actividades que durante el año 2013 negociaron convenios colectivos de trabajo fueron: entidades civiles (UTEDYC), juegos de azar (ALEARA) telecomunicaciones (FOETRA), transporte (UTA), comercio (FAECyS), farmacia (FATFA), construcción (UECARA) electricidad (SLyF), mecánica (SMATA y ASIMRA) y papelera (FOEIPCyQ), como las más destacadas.

14. Negociación colectiva no salarial – 2013

Negociación colectiva no salarial			
Tipo de cláusula	Cantidad		
	CCT A	CCT E	Total
Jornada de trabajo	24	70	94
Modalidades de contratación	9	14	23
Ingresos y promociones	14	35	49
Organización del trabajo	26	103	129
Beneficios sociales	11	38	49
Licencias superiores	18	58	76
Capacitación	16	28	44
Aportes empresariales a la organización sindical	25	35	60
Aportes de los trabajadores a la organización sindical	23	34	57
Relaciones laborales	100	230	330
Higiene y seguridad	36	79	115
Total de Cláusulas	302	724	1026

2.4 La negociación no salarial del año 2013: principales contenidos (Cont.)

En la siguiente tabla se desagregan las cláusulas más negociadas en cada una de las categorías que mayoritariamente se incluyeron en los convenios colectivos homologados durante el año 2013.

15. Negociación colectiva no salarial – 2013

Tipo de cláusula		CCT A	CCT E
Relaciones laborales	Conformación de Comisión Partitaria o de Relaciones Laborales	21	40
	Cartelera sindical	11	32
	Crédito horario para delegados sindicales	9	30
Organización del trabajo	Descripción de categorías y puestos de trabajo	16	42
	Polivalencia funcional	3	29
	Régimen disciplinario	2	14
Higiene y seguridad	Herramientas y ropa de trabajo	21	40
	Regulación sobre medidas de higiene y seguridad en los establecimientos	10	25
Jornada de trabajo	Turnos rotativos	11	30
	Fraccionamiento de vacaciones	4	11
	Jornada nocturna	4	9
Licencias superiores	Aumento de licencia por nacimiento	9	24
	Aumento de licencia por matrimonio	4	15
	Aumento de licencia por examen	4	13

3

Mercado de trabajo y seguridad social

3.1 Continúa la caída del salario real

3.2 Fuertes amenazas sobre la situación del empleo

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 Continúa la caída del salario real

El aumento de la inflación durante el primer trimestre de este año contribuyó a profundizar la caída del salario real registrada en el año 2013. En comparación con el mismo período del año anterior la reducción del salario real fue, en promedio, del 3,5%.

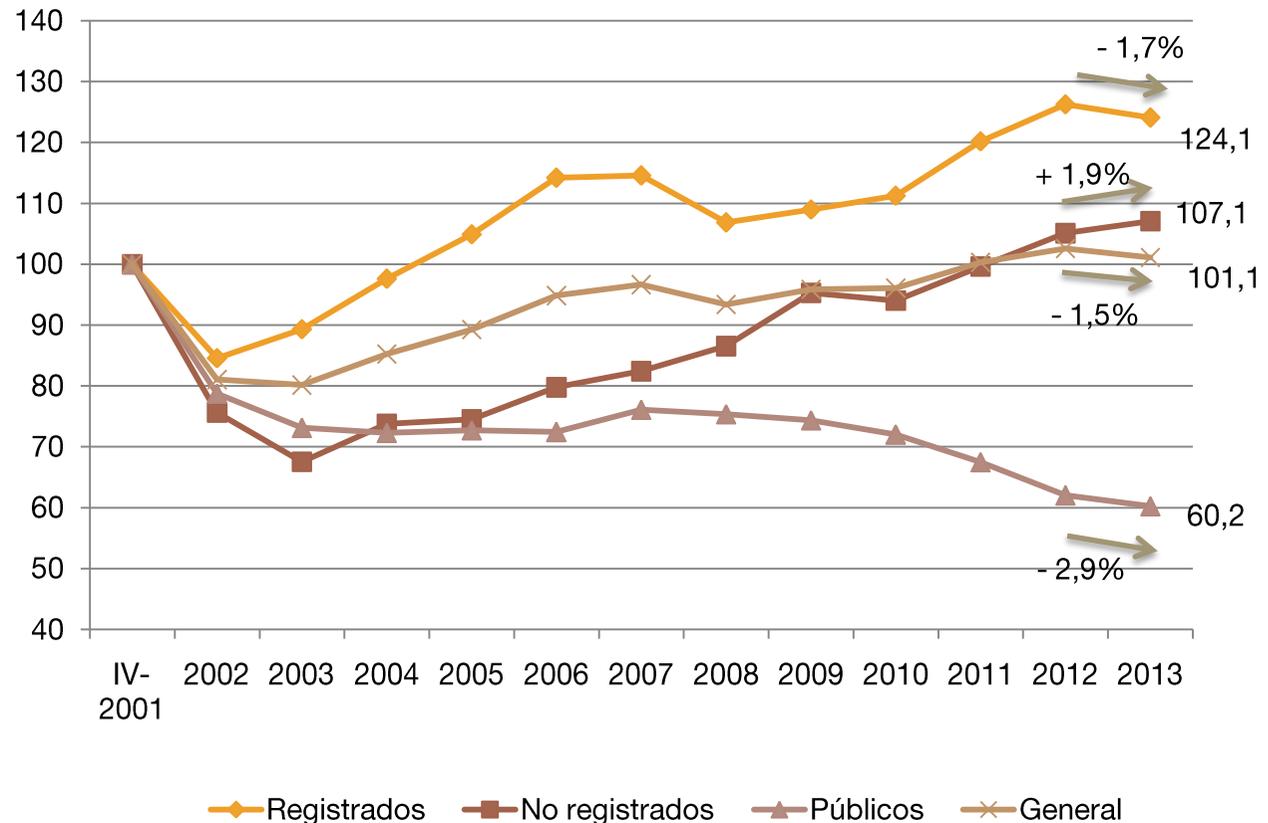
De acuerdo a la información brindada por el INDEC, quienes padecieron una mayor reducción fueron los trabajadores registrados del sector privado, cuyo salario este trimestre fue un 5,1% inferior al del primer trimestre de 2013. Por el contrario, la caída de los trabajadores no registrados fue del 1% y la de los trabajadores del sector público del 1,7%.

La persistencia de tasas de inflación en torno al 3% mensual y el cierre de una gran cantidad de negociaciones salariales con incrementos por debajo del 30% anual y a pagar en cuotas dan cuenta de una previsible profundización de esta tendencia.

Nuevamente es necesario destacar la falta de confianza pública que poseen los informes provenientes del INDEC.

En este caso, resulta muy llamativa la información que indica que nominalmente quienes tuvieron un mayor incremento salarial durante el primer trimestre fueron los trabajadores no registrados.

16. Salario real 2002 – 2013 (IV trimestre 2001 = 100)



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

En el largo plazo, los más afectados continúan siendo los trabajadores del sector público, cuyo salario se mantiene, en términos reales, en niveles que implican una reducción aproximada del 40% en comparación con el cuarto trimestre del 2001, magnitud fuertemente influenciada por los bajos salarios percibidos por los trabajadores del sector público provincial y municipal.

3.2 Fuertes amenazas sobre la situación del empleo

La última información oficial disponible en materia de empleo y desempleo corresponde al cuarto trimestre de 2012, donde el INDEC informó una tasa de desempleo del 6,4% y una tasa de subempleo del 7,8%. 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, tales como una desocupación del 0,6% en Resistencia, del 1,2% en Posadas y del 2,3 en Formosa, por poner algunos ejemplos.

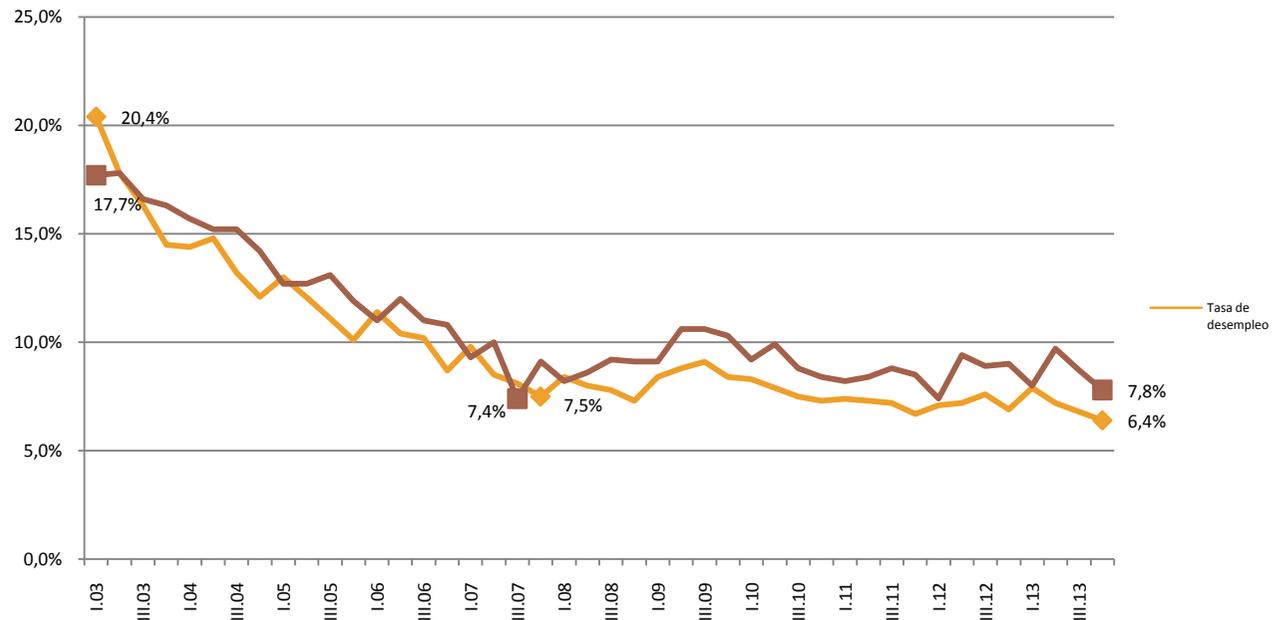
Aún así, la suma de desocupados y subocupados informada por el INDEC se encuentra en niveles relativamente similares a los registrados desde fines del año 2007, dando cuenta de que el mercado de trabajo no ha sido capaz de reducir significativamente estas variables en los últimos años.

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 16,2%.

En cuanto a la tasa de sobreocupación horaria (más de 45 horas semanales de trabajo) ascendió al 30,7% durante el último trimestre de 2013.

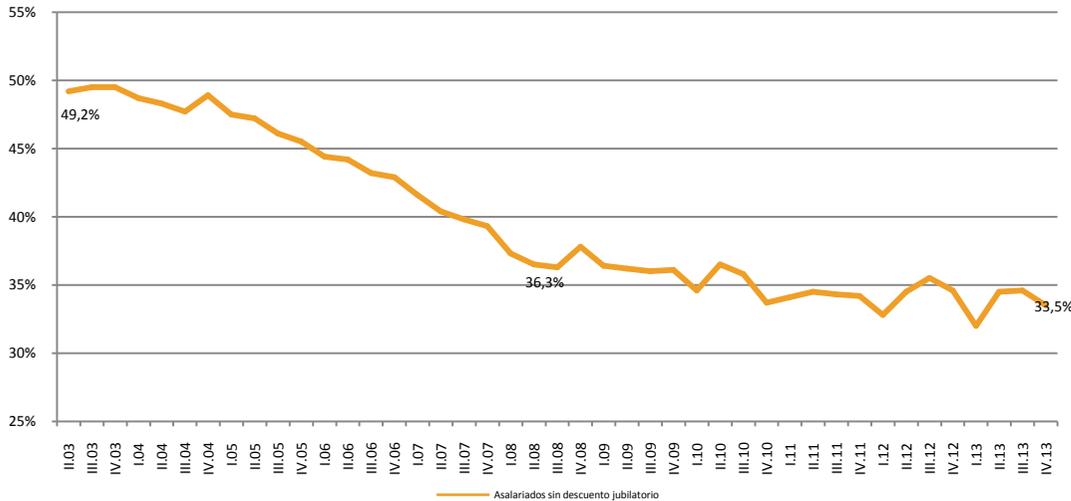
Finalmente, si bien todavía no existen datos oficiales generales sobre el primer trimestre de 2014, si se han informado numerosos casos de despidos colectivos y suspensiones, que ponen dudas sobre la evolución del mercado de trabajo durante este año. La mayor cantidad de estos casos se ha producido en la industria automotriz, donde la cantidad de trabajadores afectados asciende a 15.000. Sin embargo, también se han producido situaciones de reducción de personal en la industria de los medicamentos, en la industria metalmecánica, en empresas alimenticias y en el ámbito de las telecomunicaciones y la informática.

17. Desempleo y subempleo (2003 – 2013)



3.3 Informalidad laboral: un flagelo que no cesa

18. Asalariados sin descuento jubilatorio (2003 – 2013)



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.

El retroceso porcentual y absoluto de los trabajadores asalariados se da simultáneamente con un aumento en la misma medida de los trabajadores cuentapropistas. Esta variación podría indicar un proceso de precarización laboral creciente mediante la “monotributización” de trabajadores asalariados o la creación de nuevos empleos bajo la forma del falso autónomo.

El trabajo no registrado sigue presentando una fuerte inflexibilidad a la baja. En el cuarto trimestre del año 2013 alcanzó al 33,5% del total de asalariados, 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.

19. Trabajadores registrados y autónomos del sector privado en miles (2010 – 2012)

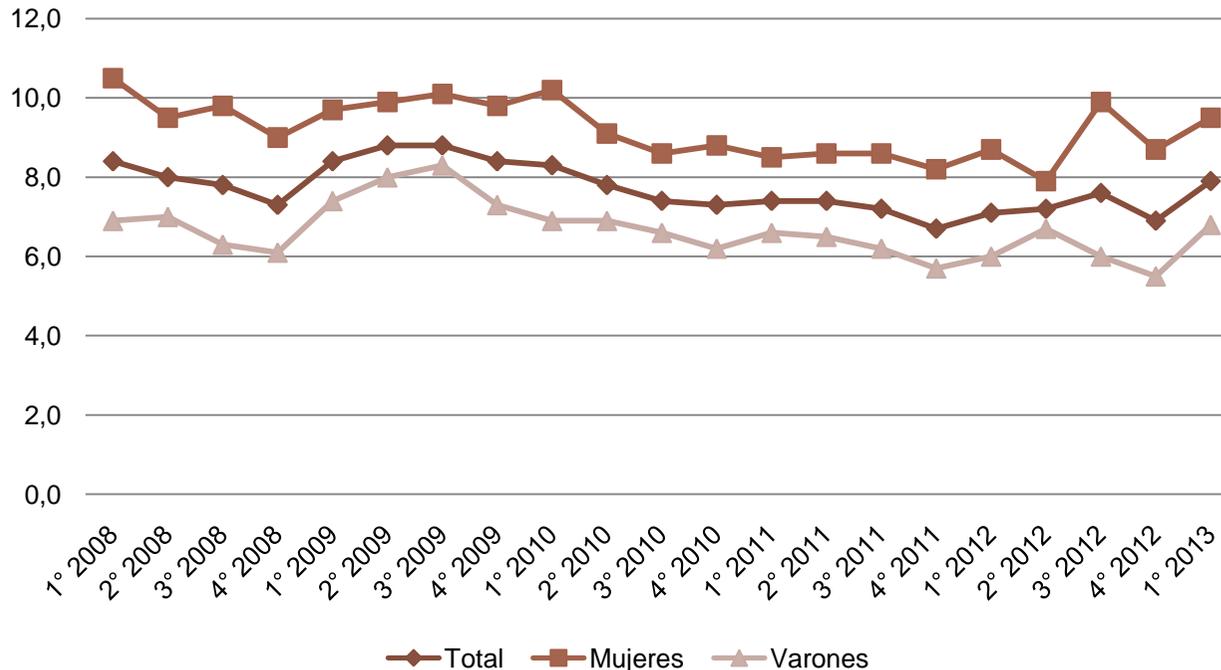
2010		2011		2012	
Ocupados privados		Ocupados privados		Ocupados privados	
12.899 (83% de los ocupados)		12.983 (82% de los ocupados)		13.031 (81% de los ocupados)	
asalariados	Cuenta-propistas	asalariados	Cuenta-propistas	asalariados	Cuenta-propistas
9.389 (72,7%)	2.769 (21%)	9.243 (71%)	2.857 (22%)	9.232 (70,8%)	2.994 (23%)

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.

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

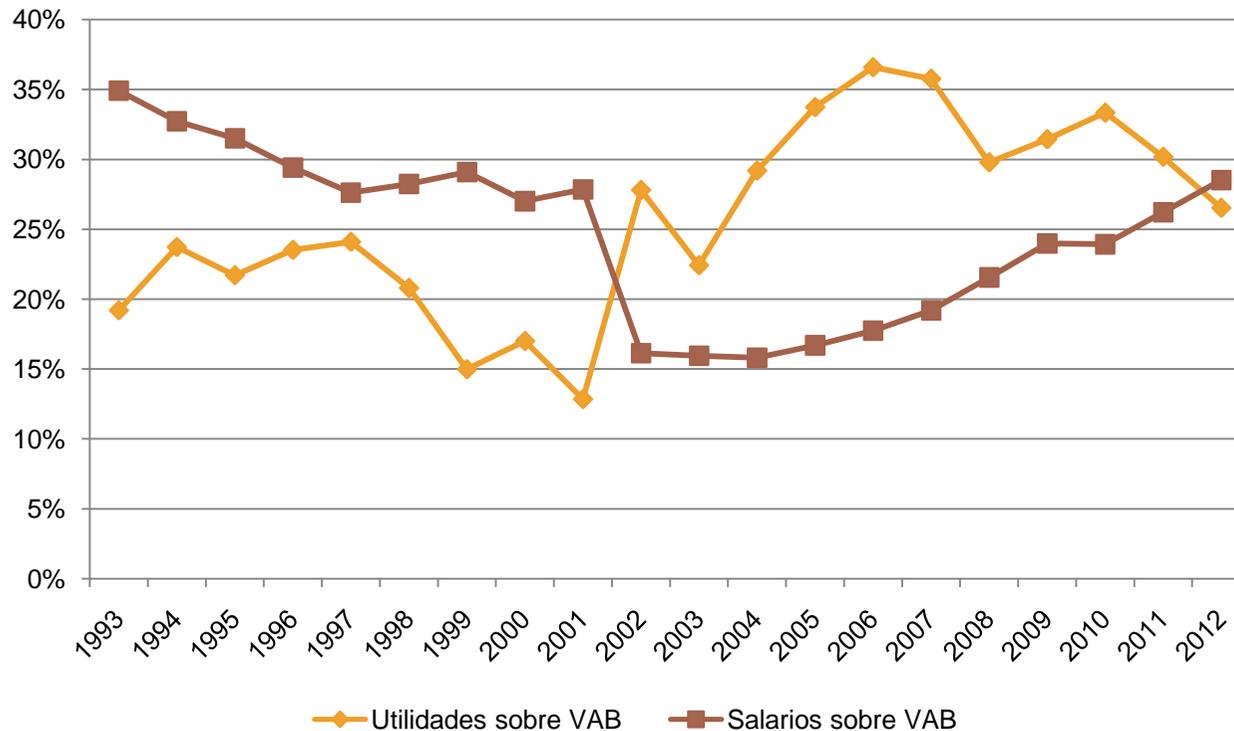


21. Brecha salarial de hombres y mujeres registrados del sector privado (I de 2008 - I trim. de 2013)

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

22. 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 28,5% en el 2012.

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.



Síntesis estadística

Conflictividad laboral

Total I trimestre 2014	318
Variación I trimestre 2013	86%
Conflictos por actividad totales	33
Variación I trimestre 2013	- 8%
Conflictos de trabajadores públicos provinciales	166
Variación I trimestre 2013	125.5%

Negociación colectiva

Homologaciones - Año 2013	1671
Variación 2012	-1%
Negociaciones por actividad totales	521
Negociaciones por empresa totales	1150
Negociaciones por actividad con recomposición salarial (% del total año 2013)	92%

Situación salarial

Ingreso promedio de los ocupados (cuarto trimestre 2013)	\$ 4.977
Salario neto promedio de los trabajadores registrados del sector privado (tercer trimestre 2013)	\$ 7.334
Brecha salarial entre hombres y mujeres (segundo trimestre 2013, sector privado registrado)	24,8%
Salario Mínimo Vital y Móvil (enero 2014)	\$ 3.600
Proporción de ocupados que percibe un ingreso inferior al SMVM (cuarto trimestre 2013)	Aprox 40%
Jubilación mínima (marzo 2014)	\$ 2.757
Canasta básica para una familia tipo -2 adultos y 2 chicos- (enero 2014 - Junta Interna ATE - INDEC)	\$ 9.114
Proporción de hogares que percibe un ingreso inferior a la canasta básica (cuarto trimestre 2013)	aprox. 60%
Ingreso mínimo bruto sobre el que no se paga impuesto a las ganancias (septiembre 2013)	\$ 15.000

Mercado de trabajo

Tasa de desempleo (cuarto trimestre 2013)	6,4%
Tasa de subempleo (cuarto trimestre 2013)	7,8%
Asalariados sin descuento jubilatorio (cuarto trimestre 2013)	33,5%

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, 8, 9, 11, tabla 7 y 10)
- 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. A partir del presente año, hemos re-elaborado el diseño de nuestra base de datos en pos de relevar el total de acciones sindicales que intervienen dentro de un mismo conflicto y de diferenciar la primera acción con la que se inicia el conflicto y las subsiguientes medidas de fuerza.
- Base de datos de negociación colectiva del Observatorio de Derecho Social de la CTA (gráficos 12, 13 y tablas 14, 15)
- Boletín estadístico Taller de Estudios Laborales (TEL) (gráfico 19)
- Encuesta Nacional de Grandes Empresas - INDEC (gráfico 22)
- Encuesta Permanente de Hogares - INDEC (gráficos 17, 18 y 19)
- Índice de Precios al Consumidor - INDEC (hasta el año 2006) (gráfico 16)
- Índice de Precios al Consumidor GB (a partir del año 2007) (gráfico 16). A partir de este informe hemos comenzado a utilizar este índice a partir de las dificultades para recopilar la información de los Institutos Provinciales de Estadística. Hasta el año 2012 la convergencia del IPC GB con el IPC 7 provincias era prácticamente total.
- Coeficiente de Variación Salarial - INDEC (gráfico 16)
- Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo - Ministerio de Trabajo (gráficos 20 y 21)
- 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.