



Observatorio del  
**DERECHO SOCIAL**

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

**III Trimestre 2014**

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina

# 1

## **Conflictividad laboral**

**1.1 Estabilización de los altos niveles de conflictividad**

**1.2 Incremento de la conflictividad en el Estado provincial y a nivel de empresas**

**1.3 Córdoba, AMBA y en la región patagónica: escenarios de la conflictividad**

**1.4 Crisis en las empresas y reclamos salariales en los Estados provinciales**

**1.5 Seccionales y sindicatos de base: los sujetos de la conflictividad**

**1.6 Conflictos con paros y acciones comunicacionales**

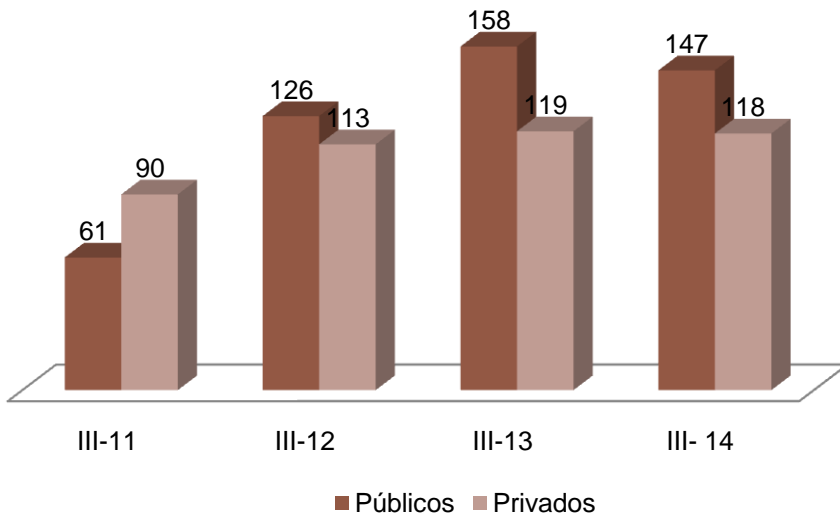
# 1.1 Estabilización de los altos niveles de conflictividad

En el III trimestre se registraron un total de 289 conflictos de los cuales 14 corresponden al sector informal y 275 al formal.

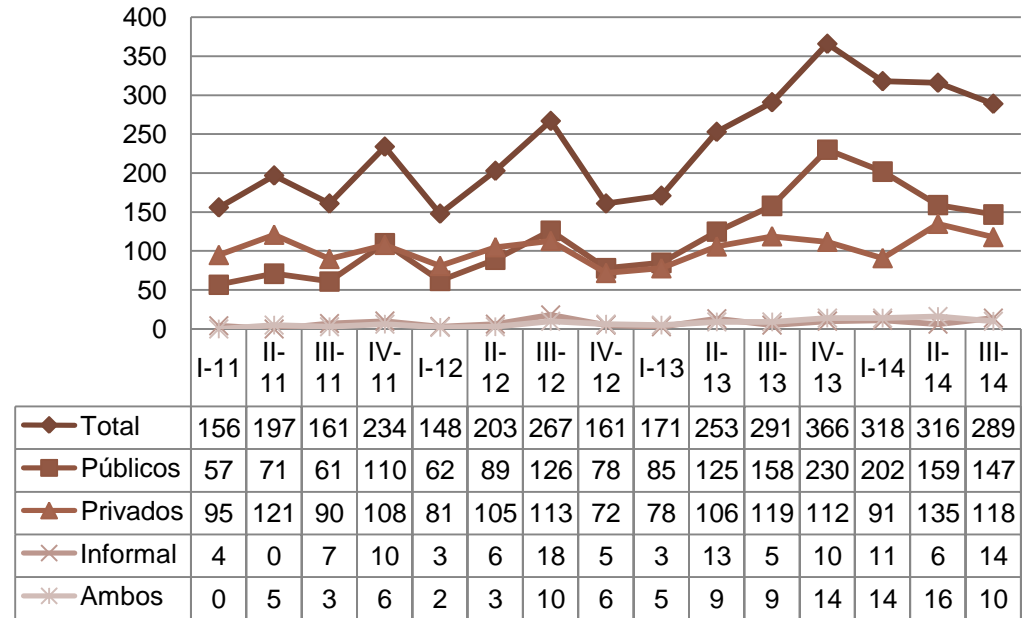
La evolución de la conflictividad total sigue presentando un nivel alto en la serie. No obstante, muestra un descenso del 8,5% en relación al trimestre anterior.

En el sector privado este descenso responde a la disminución de los conflictos a nivel de rama de actividad que tienden a contraerse luego del cierre de negociaciones paritarias durante la primera mitad del año.

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



1. Conflictos totales trimestrales: 2011 – 2014



En el sector público el descenso responde, por un lado, a la disminución de los conflictos a nivel municipal, y por el otro, a una importante caída iniciado luego de los altos niveles de conflictividad de finales de 2013.

Por último, las disputas que implicaron a ambos sectores si bien disminuye su participación respecto del trimestre anterior, aumentan su intensidad producto de la huelga general convocada por la CGT y la CTA.

# 1.2 Incremento de la conflictividad en el Estado provincial y a nivel de empresa

En el sector privado, la mayoría de los conflictos se explican por las disputas a nivel de empresas. El predominio de estos conflictos sobre los de actividad responde en parte a situaciones de crisis (suspensiones, despidos, deudas salariales, quiebra) presentadas por empresas de distintos sectores de la economía (autopartes, metalurgia, transporte automotor) y también a la menor dificultad que tienen los trabajadores para coordinar acciones en el lugar de trabajo. Las medidas más frecuentes llevadas adelante por los trabajadores fueron aquellas de mayor impacto (paros y cortes de calle).

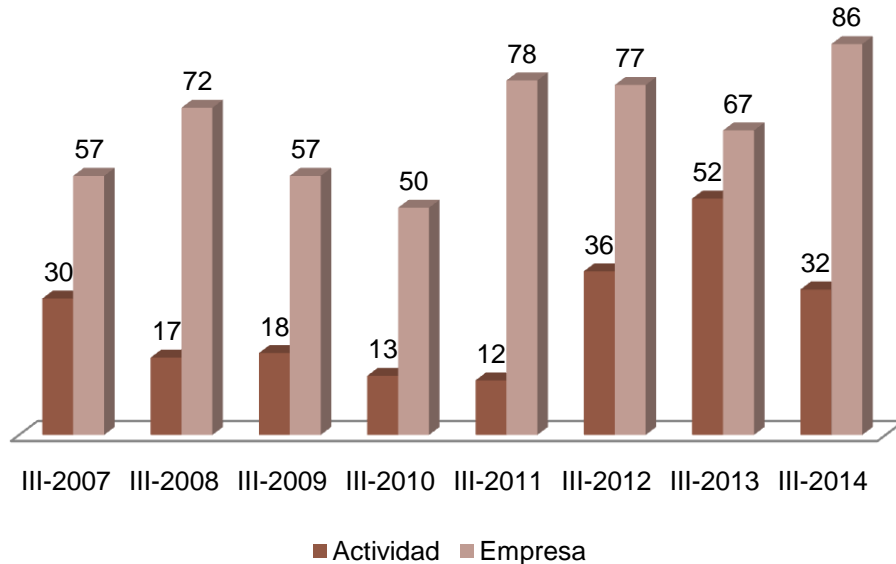
Los conflictos de actividad responden a las disputas por mejoras salariales, aperturas de paritarias y eliminación del impuesto a las ganancias e implicaron medidas de baja intensidad, principalmente acciones comunicacionales.

En el sector público, los conflictos a nivel provincial y nacional mantuvieron niveles similares a los trimestres anteriores.

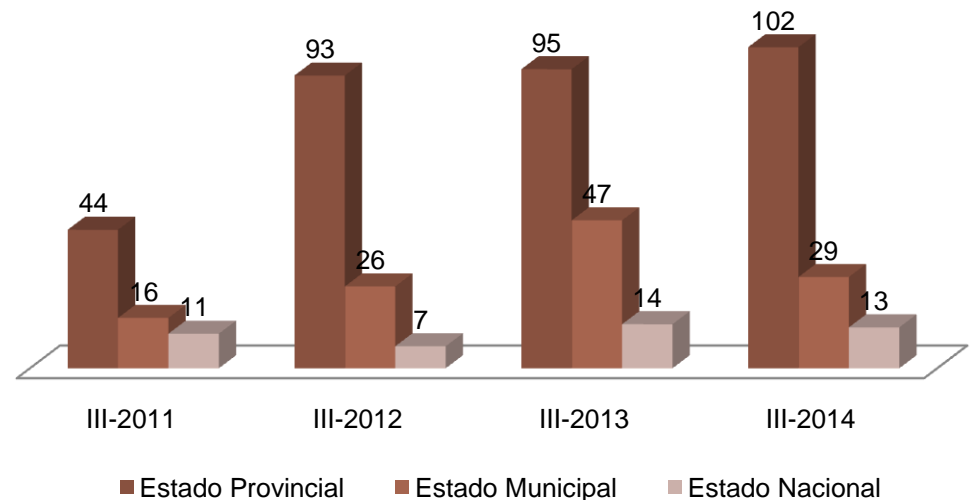
A nivel nacional se destacan conflictos de alta intensidad en aduanas, Parques Nacionales, PAMI y Ministerio de Economía.

En el ámbito provincial la conflictividad laboral mantuvo su participación mayoritaria en la administración pública, servicios de salud y la enseñanza, que explican casi la totalidad de disputas. Entre sus demandas se destacan las condiciones de trabajo no salariales (tipo de contratación y seguridad e higiene) seguidas por el aumento de salarios.

**3. Sector Privado III trimestre 2007 - 2014**



**4. Sector Público III trimestre 2011-2014**



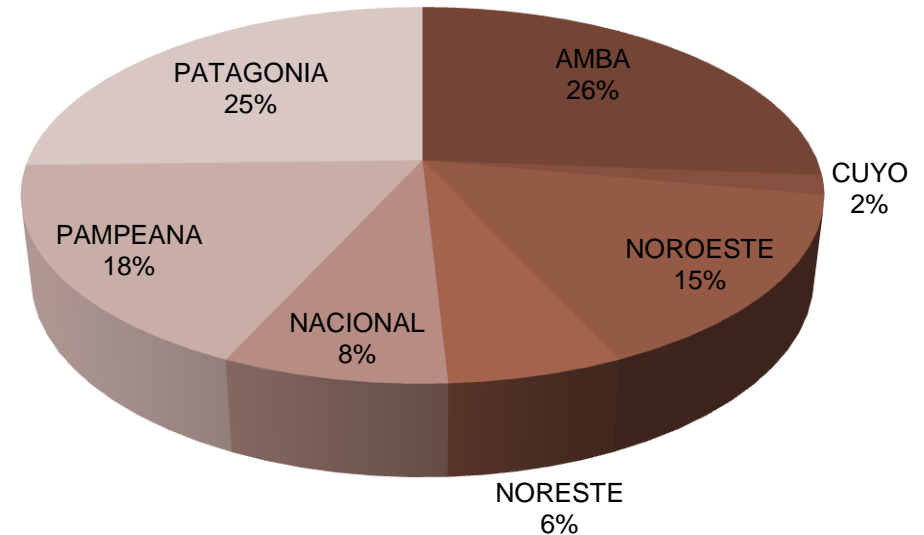
# 1.3 Córdoba, AMBA y en la región patagónica: escenarios de la conflictividad

La región patagónica concentra la mayoría de los conflictos públicos (37%) y refieren principalmente a trabajadores de la administración provincial.

En el noreste, centralmente en Corrientes, el incremento de los conflictos se produjeron en la administración pública (justicia, administración y legislatura) en reclamo de recomposiciones salariales.

Por su parte, en la región pampeana los trabajadores de la administración pública provincial de Buenos Aires y de las municipalidades de la provincia de Córdoba explican la mayoría de disputas.

## 6. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector privado (III trimestre 2014)



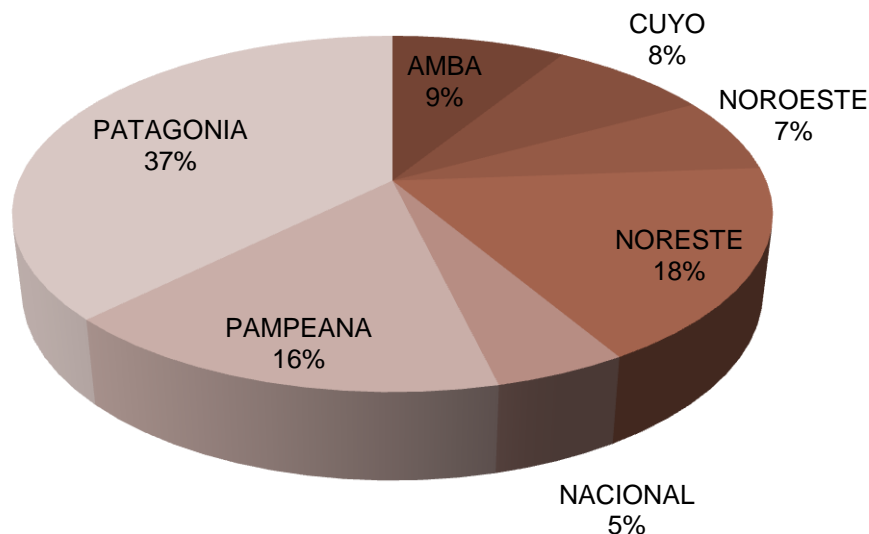
En el AMBA se realizaron la mayor cantidad de conflictos del sector privado, siendo por su intensidad los más relevantes los casos de Lear, Donnelley, Tatsa y Emfer.

En la patagonia, la conflictividad privada se desarrolló principalmente en empresas del transporte automotor de pasajeros y petroleras, por demandas de deudas salariales.

En la región pampeana, se destacan los conflictos en la provincia de Córdoba. Estos ocurrieron mayoritariamente en empresas de autopartes, metalurgia y alimentación, siguiendo con el proceso iniciado en el trimestre anterior.

Por último, a nivel nacional se registraron reclamos por reaperturas de paritarias y eliminación de impuesto de ganancias.

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



# 1.4 Crisis en las empresas y reclamos salariales en los Estados provinciales

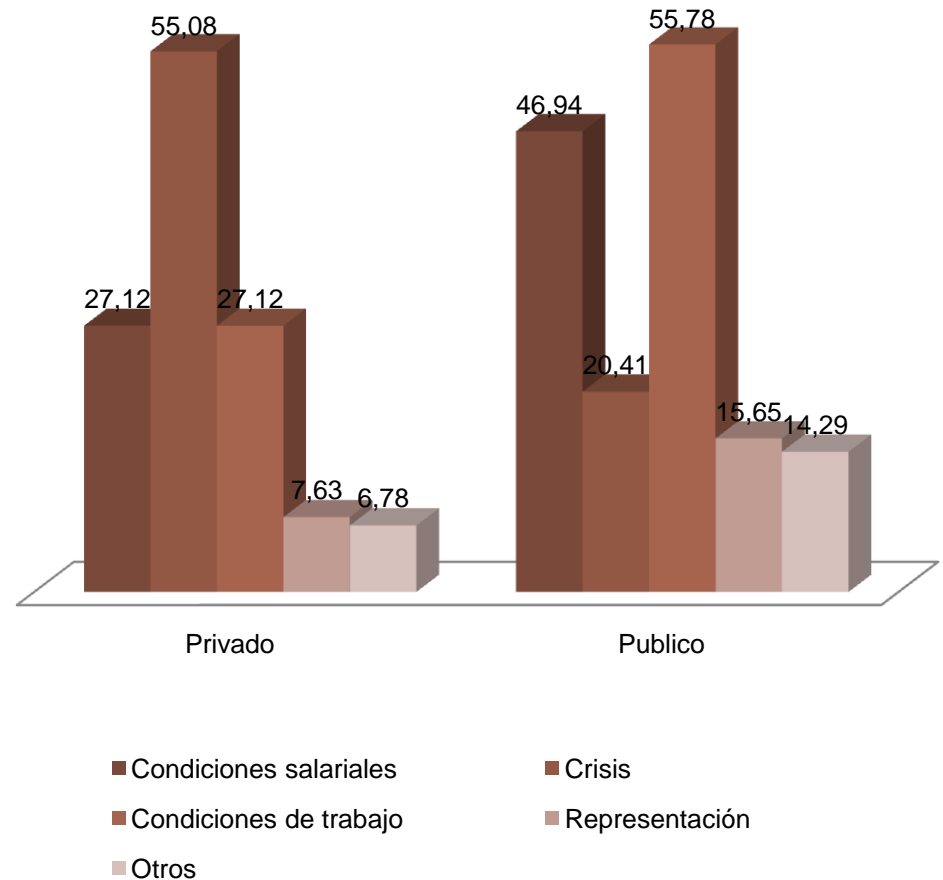
Habitualmente un conflicto tiene más de una causa, por lo que la cantidad de causas relevadas es mayor que la cantidad de conflictos.

En el III trimestre, los conflictos se asociaron principalmente a motivos no salariales (seguridad e higiene, tipo de contratación, flexibilización, jornada, entre otros) seguidos por las demandas por situaciones de crisis (despidos, suspensiones, quiebra, descuentos salariales) y reclamos de recomposición salarial.

En el sector privado, las demandas por crisis continúan siendo el principal motivo de conflictividad. Esto responde a la presencia mayoritaria de conflictos por despidos masivos y deudas salariales a nivel de empresa. Aquí se destacan los despidos en la industria automotriz, metalmecánica y alimentación de la región pampeana y las deudas salariales en el transporte automotor de pasajeros.

En el sector público los principales motivos son los reclamos en las condiciones de trabajo (principalmente contractuales) seguidos por las demandas salariales. Aquí se destacan los pedidos de los trabajadores de la administración pública, enseñanza y salud.

7. Motivos de la conflictividad en el III trimestre 2014 (participación sobre el total de conflictos)



# 1.5 Seccionales y sindicatos de base: los sujetos de la conflictividad

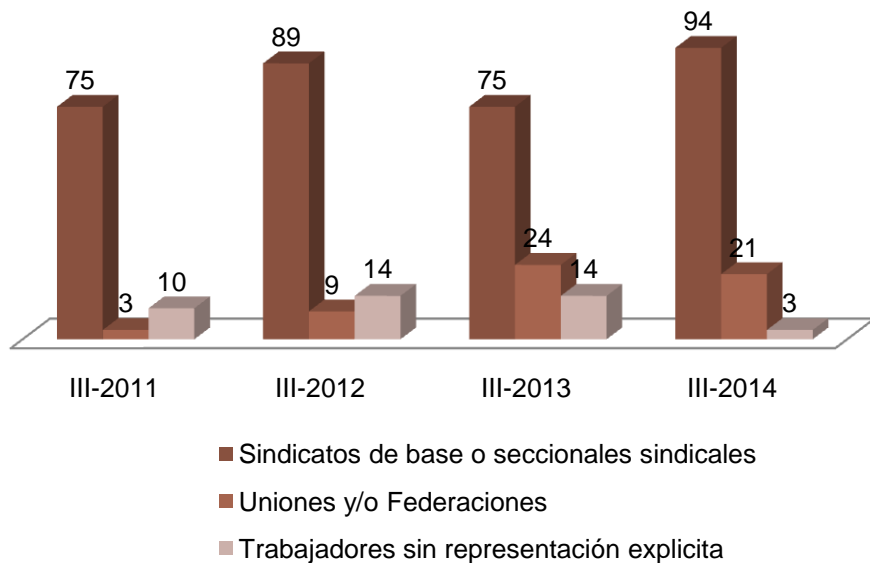
Los órganos descentralizados (sindicato de base y seccionales) siguen siendo el principal sujeto de la conflictividad laboral a nivel sectorial y a nivel general. En ambos casos esto se explica porque la mayoría de los conflictos están localizados en establecimientos privados o públicos donde los sindicatos de base y seccionales tienen una relación territorial directa. A la inversa, las federaciones y uniones tienden a intervenir en los conflictos que exceden los límites de un establecimiento o localidad y alcanzan a toda una actividad.

De la comparación trimestral e interanual del conflicto en el sector privado se observa una creciente institucionalización expresada en un aumento sostenido de la presencia de sindicatos de base y de federaciones, y en la disminución de los conflictos llevados adelante por trabajadores sin representación manifiesta.

Aún así, se trata de conflictos en los que participa alguna estructura del sindicato, y no necesariamente su dirección: en muchos casos quienes lideran el conflicto son los delegados y miembros de la comisión interna.

En el sector público, las órganos descentralizados también explican la mayoría de los conflictos. Aquí la presencia de las federaciones y uniones es menor que en el sector privado y también se registra un descenso de los conflictos sin representación.

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



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



## 1.6 Conflictos con paros y acciones comunicacionales

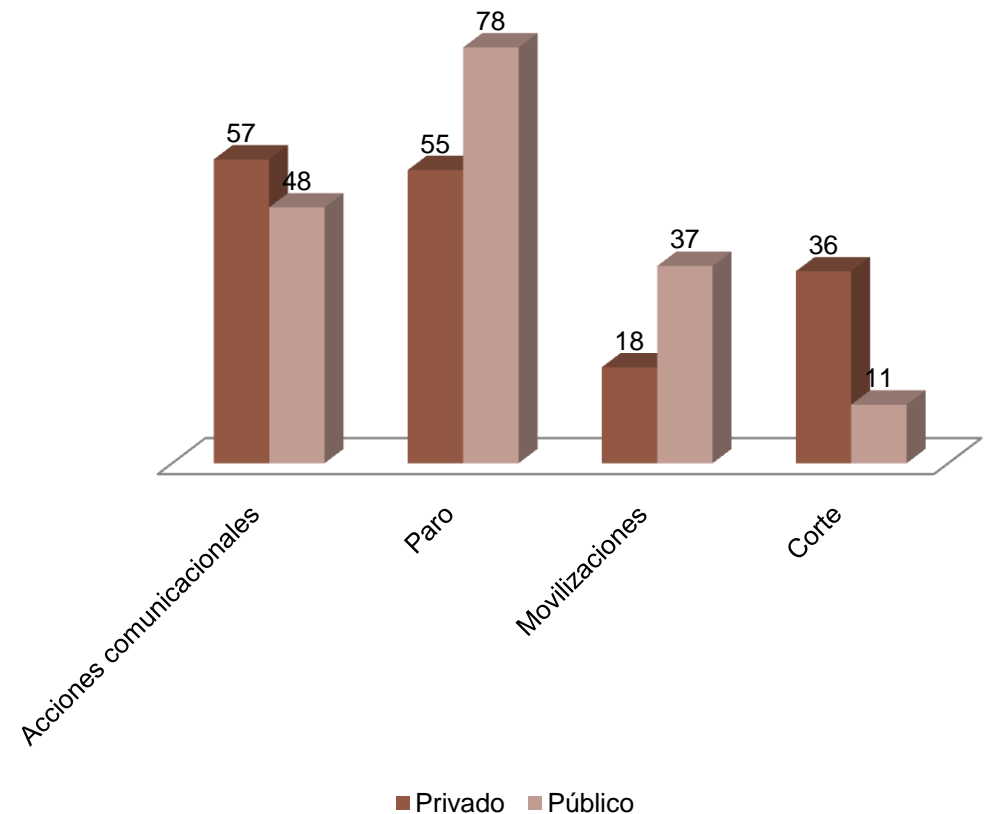
Un conflicto puede estar compuesto por una o más acciones colectivas. A partir de este año hemos nominado como “conflictos múltiples” a aquellos que cuentan con más de una acción y conflicto simple a aquél que cuenta con una sola acción.

En el último trimestre se registraron 640 acciones colectivas de las cuales 253 corresponden al sector privado, 285 al público, 85 a ambos y 17 al informal. En todos los casos, los conflictos simples superan ampliamente a los conflictos múltiples.

En el sector privado las acciones con mayor frecuencia fueron las medidas comunicacionales (solicitadas, conferencias de prensa, comunicados) seguidos por los paros y los cortes. Las mismas concentran más de la mitad de las acciones del sector.

En el sector público el paro es la acción con mayor frecuencia. En efecto, las condiciones de estabilidad de una parte de los trabajadores permite realizar medidas de mayor intensidad sin que ello implique la pérdida de fuentes de trabajo. Esta diferencia inter-sectorial también se refleja en los conflictos que desencadena una huelga. Mientras en el sector público se inicia el reclamo por la devolución de los descuentos de salarios en el privado lo hacen por el despido o persecución de trabajadores.

10. Acciones colectivas públicas y privadas III trimestre 2011 - 2014



Por último, al analizar las acciones de los conflictos en ambos sectores vemos que la huelga general convocada por la CGT y la CTA implicó 75 acciones conflictivas distintas al paro siendo el corte de ruta la medida más utilizada.



# 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 semestre de 2014**

**2.4 Principales contenidos no salariales en el primer semestre de 2014**

**2.5 Cláusulas no salariales de los convenios colectivos de trabajo**

## 2.1 Aumento de las negociaciones colectivas por actividad y empresa

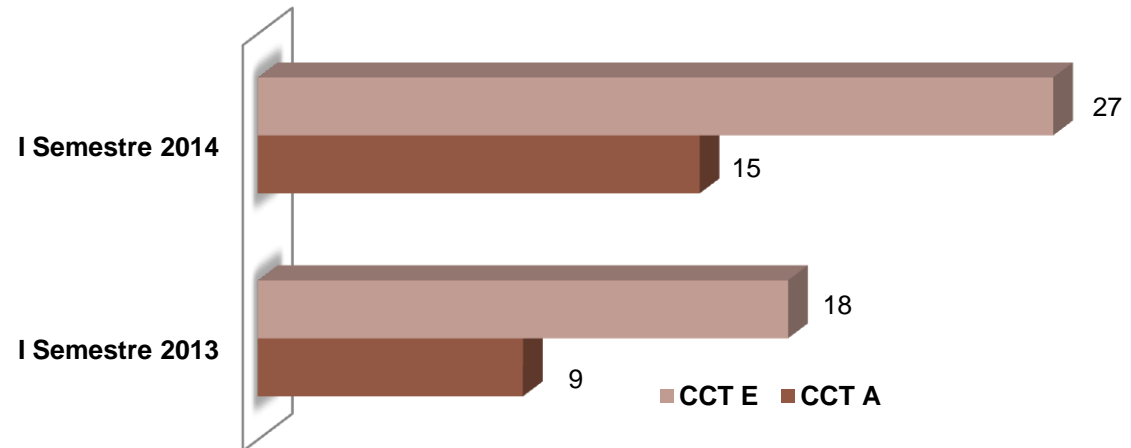
La cantidad de negociaciones colectivas homologadas en el primer semestre de 2014 experimentó un aumento del 28% con relación al mismo período del año anterior.

Si se observa el tipo de unidad negociada, los convenios colectivos de trabajo fueron los que más aumentaron respecto del primer semestre de 2013, siendo superior en un 67% los convenios de actividad y en un 50% los convenios de empresa, aunque en cantidades absolutas mucho menores.

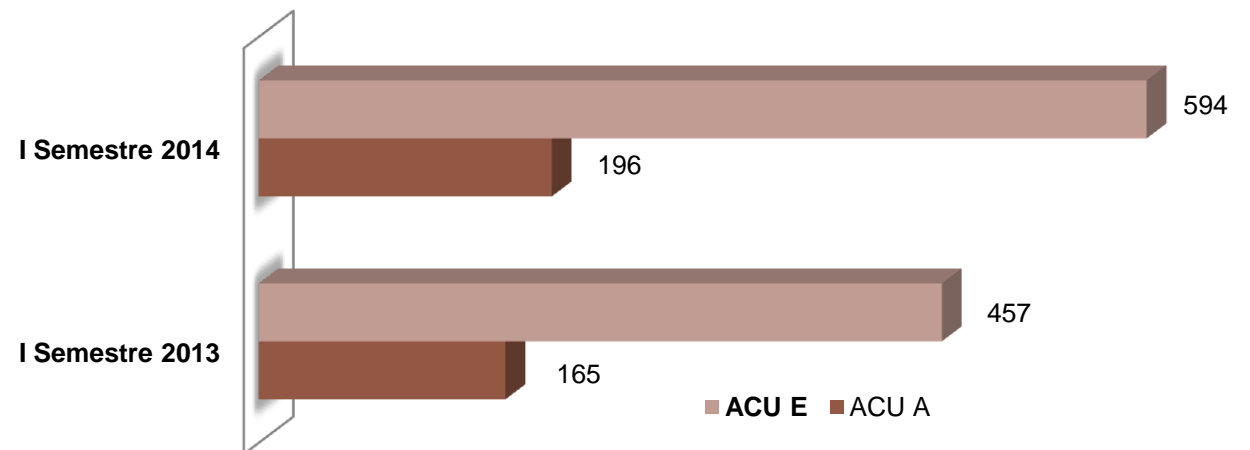
Respecto a los acuerdos, crecieron los de actividad y los de empresa manteniendo la característica de la década en donde la mayoría de las unidades negociadas son acuerdos, y en cuanto al nivel de negociación son superiores los acuerdos por empresa.

Es importante mencionar, que siguiendo los datos obtenidos en el primer semestre de este año pareciera ser que se vuelve a recuperar la cantidad de negociaciones colectivas luego de caídas interanuales en los años 2012 y 2013. En tal sentido, la cantidad de homologaciones se ubicó, este semestre, en un nivel similar al de los años 2010 y 2011, que habían registrado los niveles más altos de toda la década.

**12. Cantidad de convenios colectivos de actividad y empresa (I Semestre 2013 y 2014)**



**13. Cantidad de acuerdos colectivos de actividad y empresa (I Semestre 2013 y 2014)**



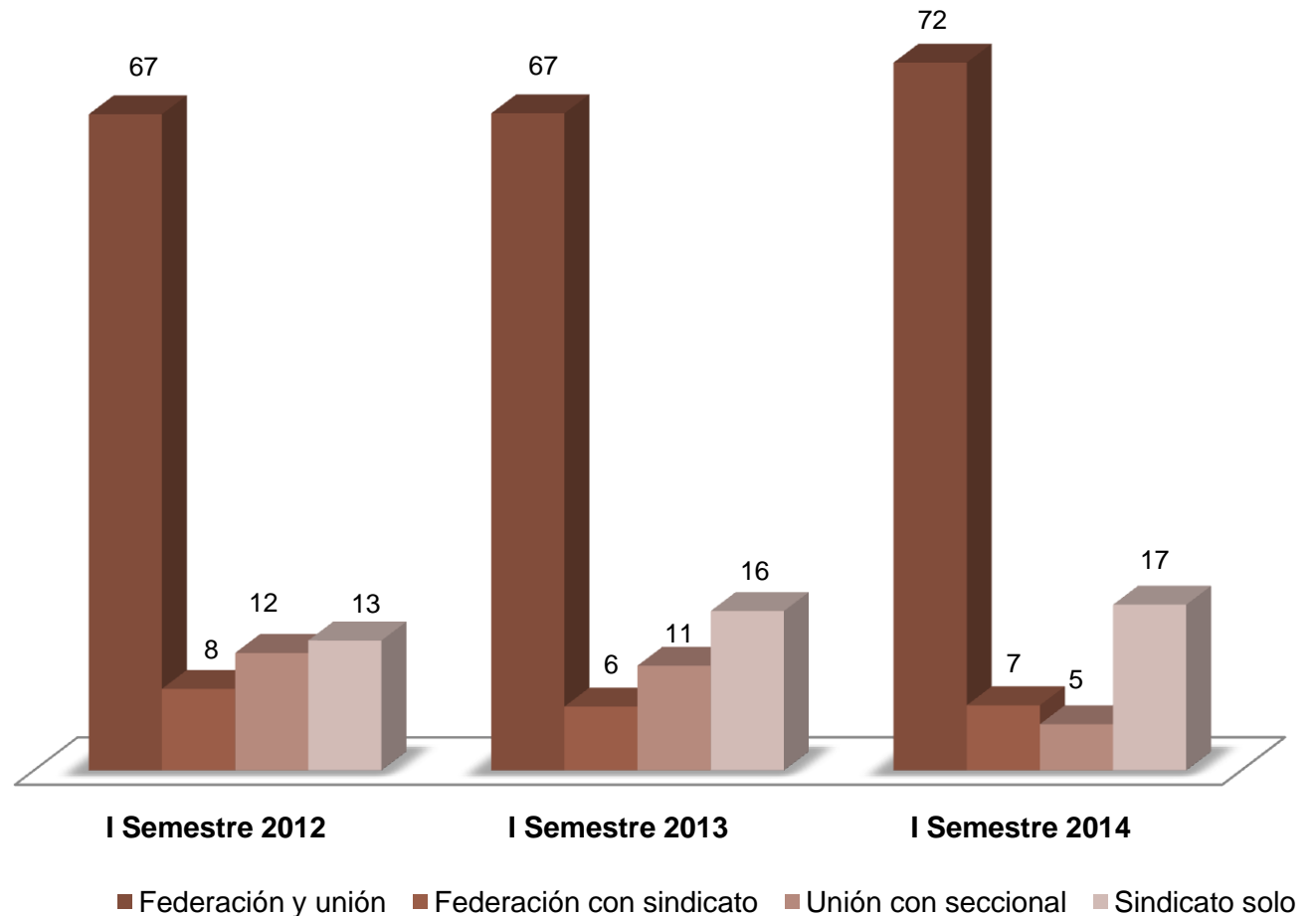
## 2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

En el primer semestre de 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 nacionales, pasaron de representar un 67% del total en el primer semestre del año 2013, a un 72% en el primer semestre del año 2014. Con respecto a las negociaciones protagonizadas por sindicatos locales, en el primer semestre de 2014 mantuvieron un porcentaje similar al del primer semestre de 2013, obteniendo 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 primer semestre de 2014 se registró en el 56% de los casos.

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



## 2.3 La negociación salarial durante el primer semestre de 2014

El cierre de paritarias en los primeros meses del año se realizó con cierta rapidez (al menos de las principales actividades) y esto debido a dos cuestiones fundamentales. En primer lugar, los gremios impulsaron aumentos salariales que compensaran la depreciación que sufrieron los salarios debido a la inflación general y acumulada; y en segundo lugar, los empleadores se vieron forzados a cerrar los acuerdos 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; y con el conflicto docente en casi todas las provincias que se extendió más de un mes.

A comienzos de la ronda de negociación el gobierno nacional había intentado imponer una pauta en torno al 20% de incremento nominal, que quedó sepultada por los niveles de inflación registrados en el primer trimestre.

Como consecuencia de ello, la nueva pauta intentó contener todos los acuerdos por debajo del 30%. En este sentido, muchos de los primeros acuerdos fueron presentados públicamente consignando un aumento menor al 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%.

Si bien los aumentos rondan el 30%, solo unos pocos se acercan o superan el índice inflacionario previsto para este año. Entre los sectores que en los últimos años han obtenido los mayores aumentos salariales se encuentran los trabajadores de actividades como la industria aceitera, de la alimentación o del azúcar

Actividad	Aumento	Mes de firma del acuerdo
<b>Entidades civiles</b>	30% (15% marzo y 15% julio)	Febrero 2014
<b>Marítima</b>	26% (13% abril y 13% julio)	Marzo 2014
<b>Docentes (paritaria nacional)</b>	28,70% (17% abril y 10% agosto, acumulado)	
<b>Construcción</b>	Entre el 25% y 30% según categoría y zona de trabajo	
<b>Aceitera</b>	32,31% y \$500 NR que se incorporará gradualmente al básico (38% total)	Abril 2014
<b>Bancaria</b>	29% y 35% según categoría	
<b>Farmacia</b>	30%	
<b>Metalúrgica</b>	Entre el 28% y 29%	
<b>Comercio</b>	27% y \$2400 (\$1200 en julio y \$1200 en noviembre)	Mayo 2014
<b>Empleados públicos</b>	28,15% (16,5% junio y 10% agosto, acumulado)	
<b>Petroleros (sector privado)</b>	30% (17% abril y 13% agosto)	
<b>Gráfica</b>	29,5% (18% abril y 11,50% agosto)	
<b>Vestido</b>	26,5% (15% abril y 10% octubre, acumulado)	
<b>Sanidad (Rama Laboratorio)</b>	33% (20% mayo y 13% agosto) y \$1500 en mayo	Junio 2014
<b>Transporte de cargas</b>	33% (18% en julio, 8% en noviembre y 7% en marzo de 2015) y \$3000	
<b>Alimentación</b>	35% (20% en mayo y 15% en septiembre) y \$1500 NR en enero de 2015	
<b>Ferroviaria (maquinistas)</b>	28% retroactivo a marzo, \$1200 y \$2750 NR según categoría y aumenta el \$5 el viático	

## 2.4 Principales contenidos no salariales en el primer semestre 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, la mayor cantidad de cláusulas contenidas en los convenios colectivos de trabajo homologados durante el primer semestre del año 2014 refieren a: 1) relaciones laborales; 2) organización del trabajo; y 3) higiene y seguridad.

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

- ❑ *Papelera*, para la rama de celulosa y papel que renovaron un convenio de 2010; para la rama bolsas industriales que renovaron un convenio de 2007 y para la rama de productos abrasivos que renovaron un convenio 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 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)

### 15. Negociación colectiva no salarial – I Semestre 2014

Negociación colectiva no salarial			
Tipo de cláusula	Cantidad		
	CCT A	CCT E	Total
Jornada de trabajo	16	35	51
Modalidades de contratación	6	8	14
Ingresos y promociones	7	8	15
<b>Organización del trabajo</b>	<b>18</b>	<b>61</b>	<b>79</b>
Beneficios sociales	3	22	25
Licencias superiores	9	26	35
Capacitación	9	19	28
Aportes empresariales a la organización sindical	12	19	31
Aportes de los trabajadores a la organización sindical	13	22	35
<b>Relaciones laborales</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>169</b>
<b>Higiene y seguridad</b>	<b>27</b>	<b>47</b>	<b>74</b>
Total de Cláusulas	189	367	556

## 2.5 Cláusulas no salariales de los convenios colectivos de trabajo

### **Tercerización y subcontratación**

Una de las formas de contratación de personal, admitidas por nuestra legislación nacional, es la tercerización o subcontratación de otras empresas. Esto implica que una empresa puede contratar a otra/s para que realice parte de su proceso productivo. Esta forma, no solo es utilizada para minimizar costos laborales sino también para fragmentar la organización de los trabajadores.

Bajo esta modalidad, es posible encontrar en un mismo establecimiento trabajadores que responden contractualmente a distintas empresas pero organizativamente a una sola. Por lo tanto, a los trabajadores dependientes de la empresa contratista se les aplicará el convenio que corresponde a su actividad principal, que por lo general, ofrece condiciones menos favorables que el convenio correspondiente a la actividad de la empresa principal.

Si bien los convenios aplicables a los trabajadores tercerizados o subcontratados dependen de los procesos de encuadramiento sindical y convencional, es posible que en los convenios, ya sean de empresa o actividad, se amplíe o restrinja la representación de esa organización sindical a los trabajadores tercerizados y subcontratados. A continuación se presentan ejemplos que responden a estas dos situaciones:

#### **Cláusulas que amplían la representación sindical a trabajadores tercerizados y/o subcontratados**

*Artículo 31°: Beneficios personal contratado*

*El/la trabajador/a contratado a través de terceras Empresas estará regido por la presente Convención Colectiva, será representado por el S.P.O.S.M. y beneficiado por la Obra Social O.S.Fe.N.T.O.S., en un todo de acuerdo al art. 94 de la Ley Provincial N° 3391, MARCO REGULATORIO DE LAS CONCESIONES*

*En tales circunstancias, la Cooperativa deberá proporcionar la información cada mes a la Comisión Directiva del S.P.O.S.M., de las empresas de estas características, los trabajos para los cuales fueron contratados, cantidad de trabajadores, niveles o categorías de los trabajadores, sueldos y demás beneficios de los mismos, como así también deberá asegurar que realicen los aportes y contribuciones al Régimen de la Seguridad Social, a la Obra Social O.S.Fe.N.T.O.S, y al S.P.O.S.M., todo conforme a la plena aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo vigente en La Cooperativa.*

CCT 1356/2014 de empresa firmado entre la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FENTOS), el Sindicato del Personal de Obras Sanitarias de Misiones (SPOSM) y la Cooperativa de Electricidad de Eldorado Limitada.

#### **Cláusulas que restringen la representación sindical a trabajadores tercerizados y/o subcontratados**

*Artículo 8. Personal de Empresas de servicios externos.*

*Estarán excluidos de la presente convención los empleados de Empresas de servicios especializadas que no corresponden a las actividades normales y específicas de FAURECIA, como: construcción, reparación, modificación y mantenimiento de obras civiles, sistemas de vigilancia y seguridad, servicio de limpieza, preparación, distribución y servicio de comida, servicios médicos y enfermerías, servicios de informática, cadetería, transporte de personas, mantenimiento de equipos contratados a terceros que por sus características no puedan ser efectuados por personal propio.*

CCT 1353/2014 de empresa firmado entre el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) y Faurecia Exterior SA.

# 3

## **Mercado de trabajo y seguridad social**

**3.1 Continúa la caída del salario real**

**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**



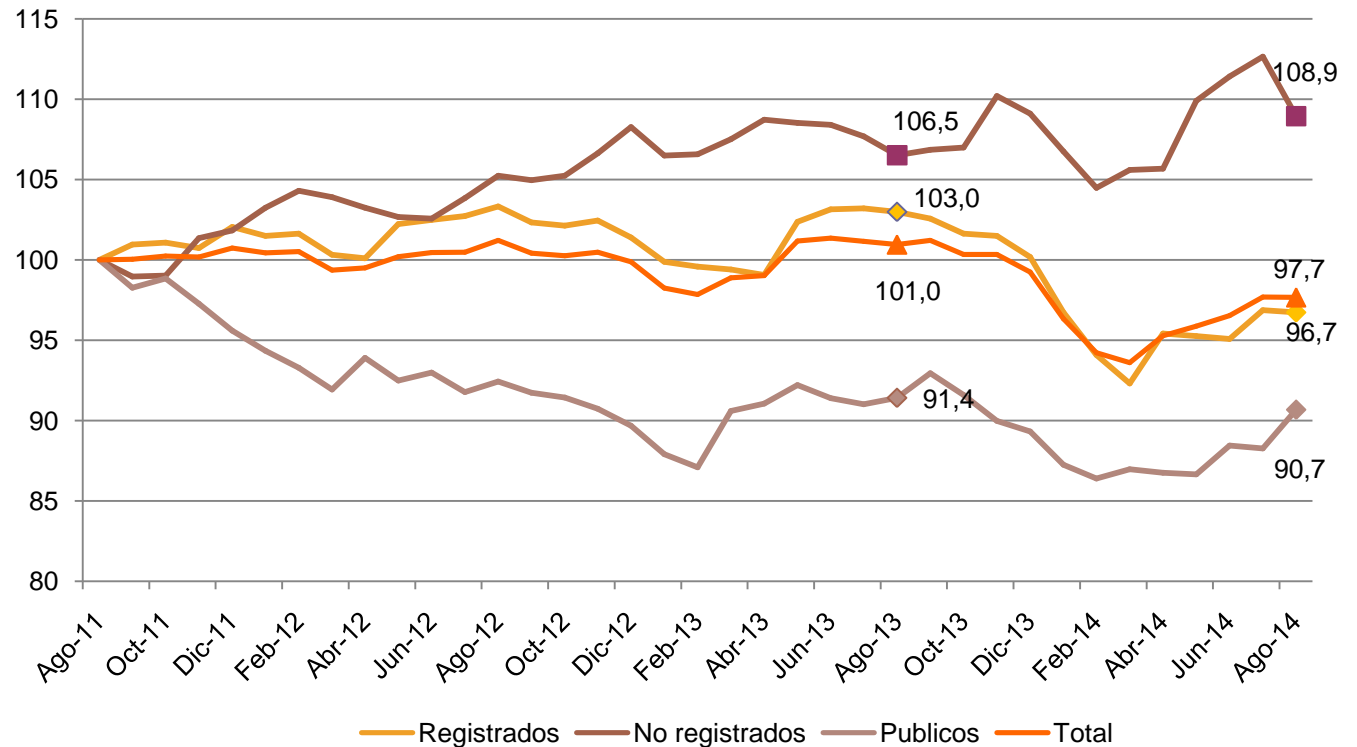
### 3.1 Continúa la caída del salario real

La persistencia de altas tasas de inflación continúa erosionando el salario real de los trabajadores, tal como viene registrándose desde el año 2013. En el mes de agosto de este año, en comparación con el mismo período del año anterior, la reducción del salario real fue, en promedio, del 3,3%.

De acuerdo a la información brindada por el INDEC, quienes padecieron una mayor reducción fueron los trabajadores registrados del sector privado, cuyo salario en agosto fue un 6,1% inferior al de igual mes del año pasado, mientras que los trabajadores del sector público tuvieron un retroceso del 0,8%. Por el contrario el salario de los trabajadores no registrados habría experimentado un crecimiento del 2,3%.

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.

16. Salario real 2011 – 2014 (agosto 2011 = 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 Amenazas sobre los puestos de trabajo

La última información oficial disponible en materia de empleo y desempleo corresponde al segundo trimestre de 2014, donde el INDEC informó una tasa de desempleo del 7,5% y una tasa de subempleo del 9,4%. 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 1,9% en Formosa y del 2,9 en Posadas, por poner algunos ejemplos.

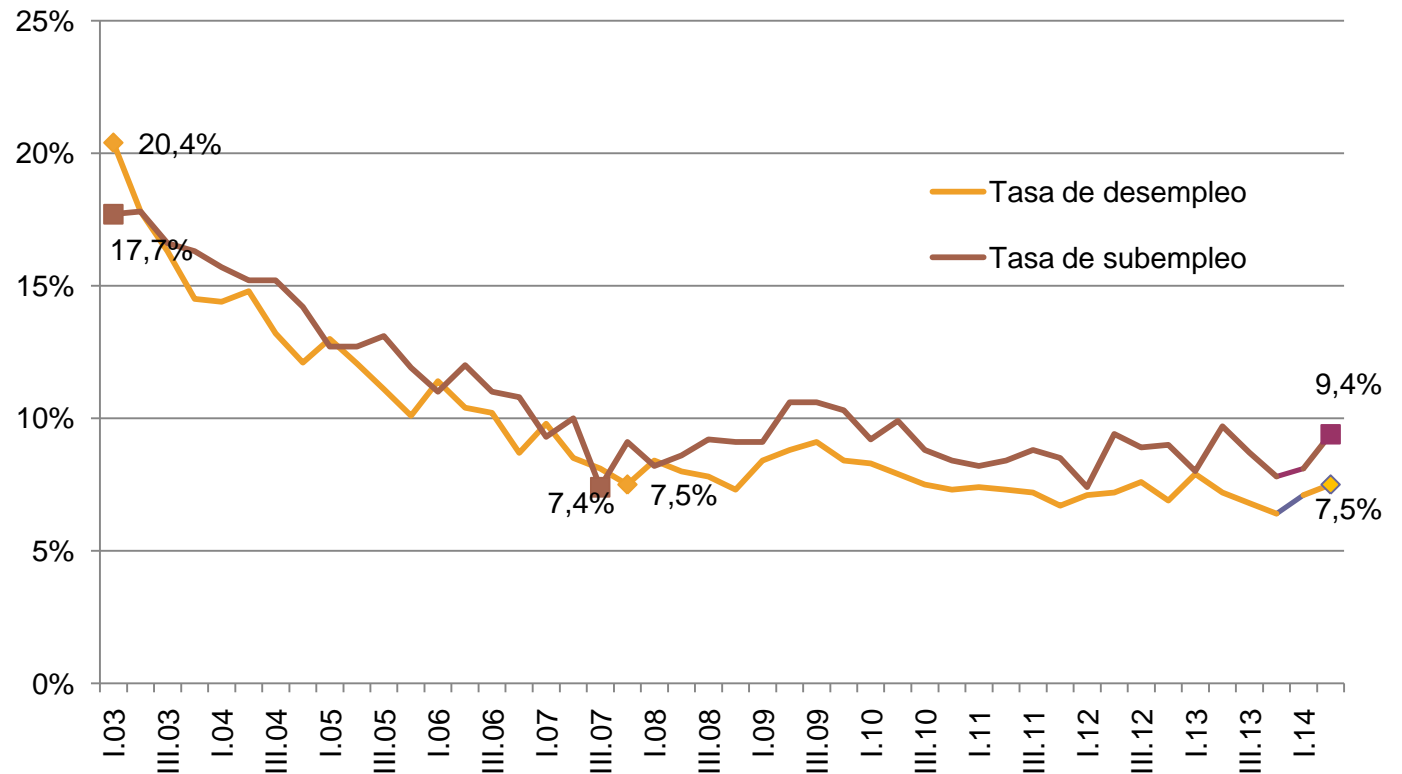
Aún así, la suma de desocupados y subocupados informada por el INDEC se encuentra en niveles relativamente similares a los registrados desde fines del año 2007, dando cuenta de que el mercado de trabajo no ha sido capaz de reducir significativamente estas variables en los últimos años.

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 16,7%. En cuanto a la tasa de sobreocupación horaria (más de 45 horas semanales de trabajo) ascendió al 28,9% durante el último trimestre de 2013.

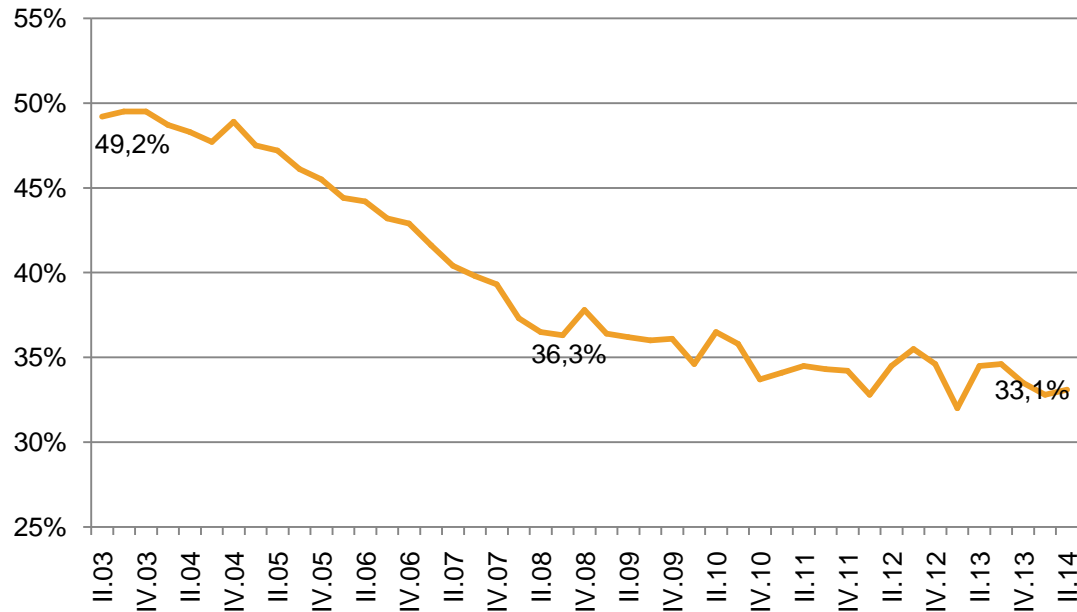
Finalmente, según la información proporcionada por el SIPA, en el segundo trimestre de este año la cantidad de trabajadores registrados en el sector privado se redujo en 47.176 casos con relación al trimestre anterior.

17. Desempleo y subempleo (2003 – 2014)



## 3.3 Informalidad laboral: un flagelo que no cesa

18. Asalariados sin descuento jubilatorio (2003 – 2014)



El trabajo no registrado sigue alcanzando a alrededor de un tercio del total de asalariados (en el segundo trimestre del año alcanzó al 33,1% del total), lo que implicó una caída de más 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.

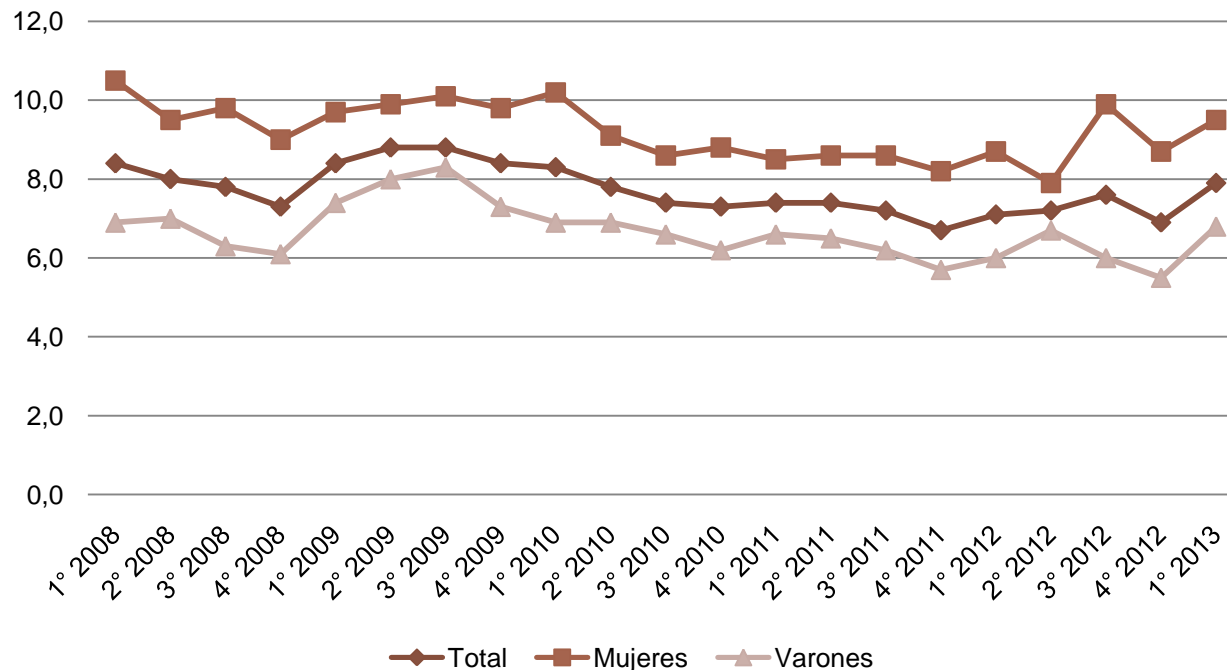
Aquí es interesante destacar que según un reciente informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo la informalidad alcanza al 46,8% de los trabajadores en nuestro país, incluyendo aquí a los cuentapropistas que se encuentran por fuera del sistema de seguridad social. En tanto la fuente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

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

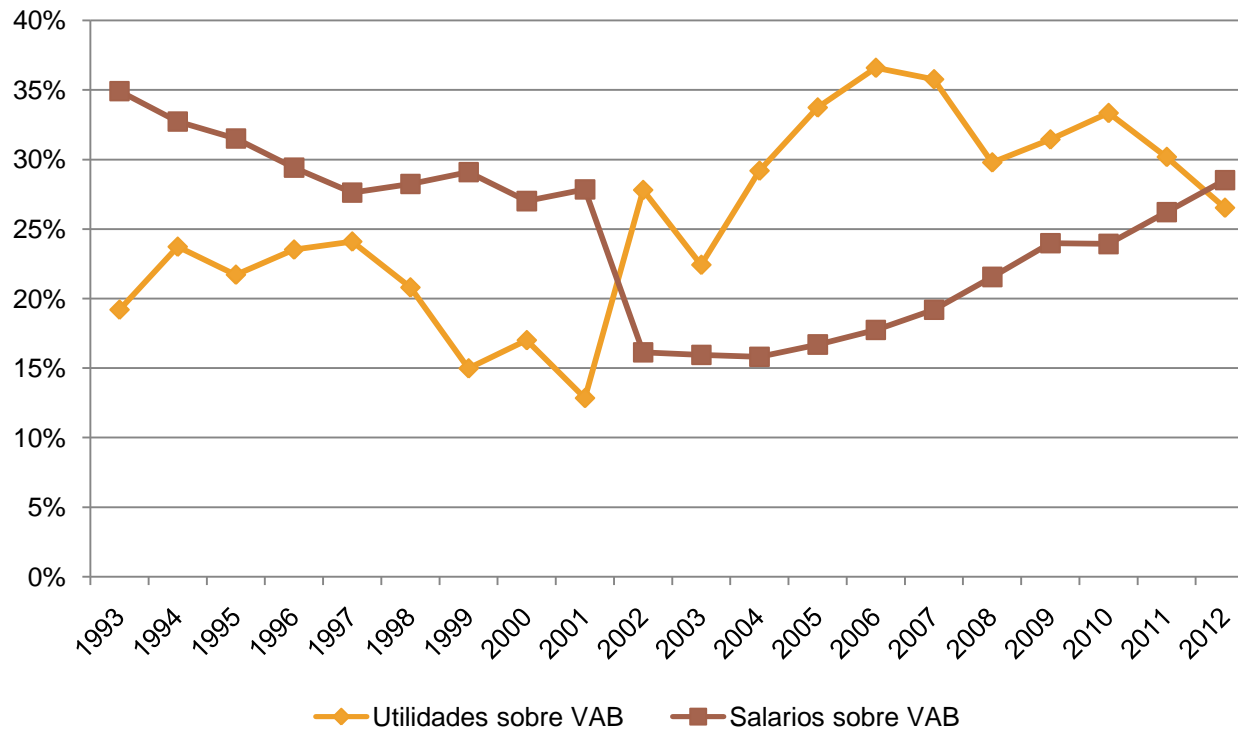


**20. Brecha salarial de hombres y mujeres registrados del sector privado (I de 2008 - I trim. de 2013)**

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

21. 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

<b>Total II trimestre 2014</b>	<b>289</b>
Variación II trimestre 2013	-9%
Conflictos por privados totales	118
Variación II trimestre 2013	-9%
Conflictos de trabajadores públicos	147
Variación II trimestre 2013	-9%

## Negociación colectiva

<b>Homologaciones - I Semestre 2014</b>	<b>832</b>
Variación I Semestre 2013	28%
Negociaciones por actividad totales	211
Negociaciones por empresa totales	621
Negociaciones por actividad con recomposición salarial (% del total I Semestre 2014)	89%

## Situación salarial

Ingreso promedio de los ocupados (segundo trimestre 2014)	\$ 5.651
Salario neto promedio de los trabajadores registrados del sector privado (primer trimestre 2014)	\$ 8.540
Brecha salarial entre hombres y mujeres (segundo trimestre 2013, sector privado registrado)	24,8%
Salario Mínimo Vital y Móvil (agosto 2014)	\$ 4.400
Proporción de ocupados que percibe un ingreso inferior al SMVM (segundo trimestre 2014)	Aprox 35%
Jubilación mínima (septiembre 2014)	\$ 3.232
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 (segundo trimestre 2014)	aprox. 55%
Ingreso mínimo bruto sobre el que no se paga impuesto a las ganancias (septiembre 2013)	\$ 15.000

## Mercado de trabajo

Tasa de desempleo (segundo trimestre 2014)	7,5%
Tasa de subempleo (segundo trimestre 2014)	9,4%
Asalariados sin descuento jubilatorio (segundo trimestre 2014)	33,1%

# 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, 10, 11, tabla 7 y 11)
- 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. El gráfico 10 presenta la evolución porcentual de las principales acciones (acciones comunicacionales, paros, cortes y movilizaciones) sobre el total de acciones de cada período.
- La diferencia del total de conflictos en los gráficos 8 y 9 responde a los motorizados por instancias intersindicales, multisectoriales o centrales en cada sector.
- 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 Río Negro para publicar conflictos provinciales y municipales. Debido a la riqueza de dicha información es que decidimos no prescindir ni recortar la fuente.

# Fuentes utilizadas para la elaboración del informe

- Base de datos de negociación colectiva del Observatorio de Derecho Social de la CTA (gráficos 12, 13, 14 y tabla 15)

Encuesta Nacional de Grandes Empresas - INDEC (gráfico 21)

- Encuesta Permanente de Hogares - INDEC (gráficos 17, 18)

- 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 genero y mercado de trabajo - Ministerio de Trabajo (gráficos 19 y 20)