



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo

I Trimestre 2017

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma)

1 Conflictividad laboral

1.1 Crecimiento de los conflictos en el sector privado

1.2 Caída de conflictos en todos los niveles del sector público

1.3 Crecimiento de conflictos a nivel de rama de actividad y empresas

1.4 La región Patagónica y el AMBA como focos de las disputas

1.5 Reclamos de incrementos salariales en el sector público y por situaciones de crisis en las empresas

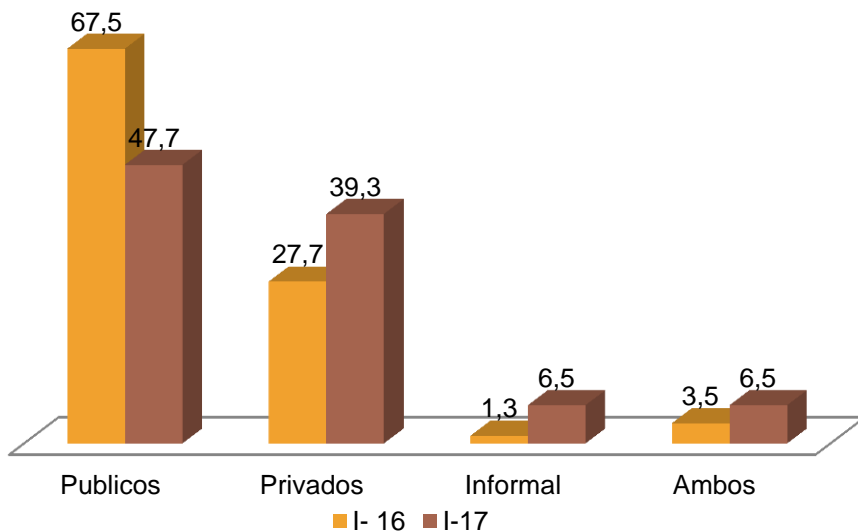
1.6 Aumentan las acciones conflictivas de las disputas en el sector privado

1.1 Crecimiento de los conflictos en el sector privado

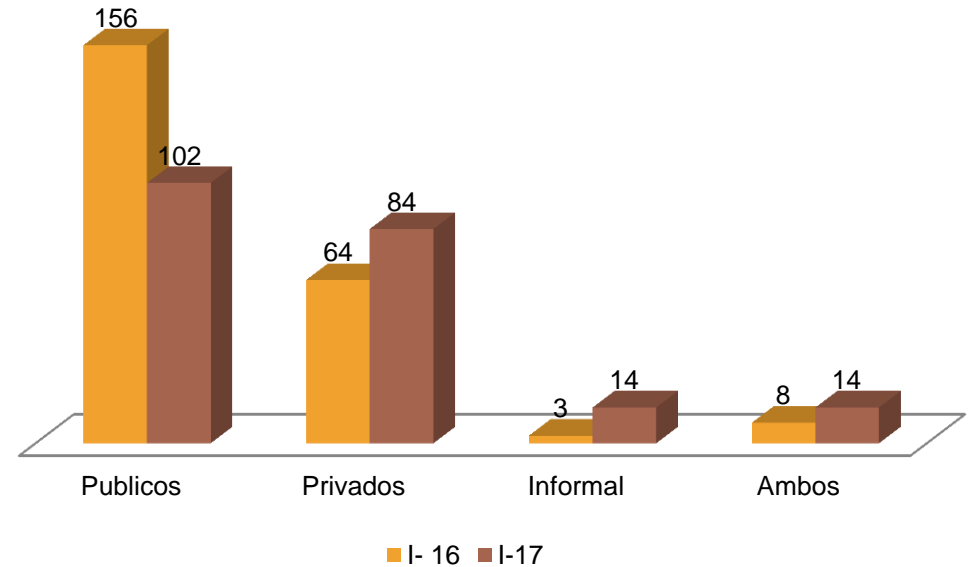
En el primer trimestre de 2017 registramos 214 conflictos laborales. De ese total 102 (47,7%) corresponden al sector público, 84 (39,3%) al privado, 14 (6,5%) a ambos sectores y 14 (6,5%) fueron motorizados por trabajadores informales.

La distribución sectorial muestra que se mantiene la presencia mayoritaria de los conflictos públicos sobre los privados. No obstante caen las disputas en el sector público tanto al comparar con el trimestre pasado como con el mismo trimestre en 2016 y se contrae la brecha entre sectores. Esto resulta del crecimiento de los conflictos en el sector privado. En efecto, al realizar la misma comparación en el sector privado da como resultado un incremento intertrimestral e interanual.

1. Conflictos trimestrales según ámbito % (I trimestre 2017 – I trimestre 2016)



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



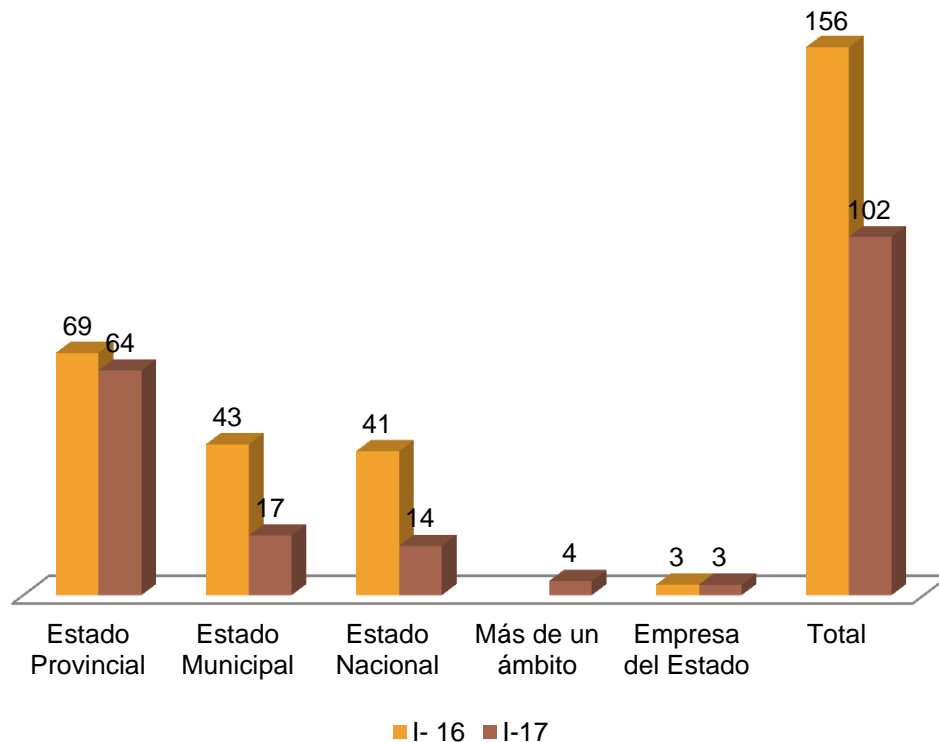
Las disputas que motorizaron los trabajadores de la economía informal (desocupados, cartoneros, cooperativistas, entre otros) también crecieron significativamente en la comparación con el mismo período del año anterior.

También crecen las disputas con presencia de trabajadores de ambos sectores en relación al mismo período de 2016 y se mantienen respecto del trimestre anterior. El principal sujeto de esos conflictos son las centrales sindicales quienes han incrementado su presencia desde el IV trimestre de 2013. En el período actual se destaca la movilización del 7 de marzo en la que confluyeron todas las centrales y el paro y movilización del 6 de marzo que convocó a los docentes privados y públicos. El conjunto de estas medidas de fuerza se suman a las registradas 2016 y forman parte del movimiento que explica la huelga general del 6 de abril.

1.2 Caída de conflictos en todos los niveles del sector público

Dentro del sector público, se registraron 102 conflictos, de los cuales la mayoría se explica por las disputas contra las administraciones provinciales (64) seguida por los ocurridos en el Estado Municipal (16), el Estado Nacional (14), en más de una Administración del Estado (4) y en Empresas del Estado (3).

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



La participación de los conflictos en el Estado Provincial si bien mantiene su predominio sobre los otros niveles caen respecto del mismo período en 2016 y del trimestre anterior.

Esta caída se registra a nivel provincial desde inicios 2016 y se asocia a un proceso de centralización de las disputas que motorizaron los trabajadores docentes, de la administración pública, justicia y servicios de salud, quienes articularon medidas de fuerza en las provincias de Corrientes, Buenos Aires, Rio Negro y Neuquén. También se destaca la nacionalización de las disputas del sector salud que se tradujo en numerosos paros con fuerte presencia a nivel provincial.

Los conflictos en el Estado Nacional se mantienen respecto del trimestre anterior pero caen al comparar con el mismo período de 2016. Esta caída vuelve a situar el volumen de estas disputas dentro de los parámetros que se registran desde 2011. Los motivos de la caída interanual se originan en la situación de altísima conflictividad que se produjo en el primer trimestre de 2016 como consecuencia de los despidos decididos por el Gobierno Nacional al inicio de su gestión.

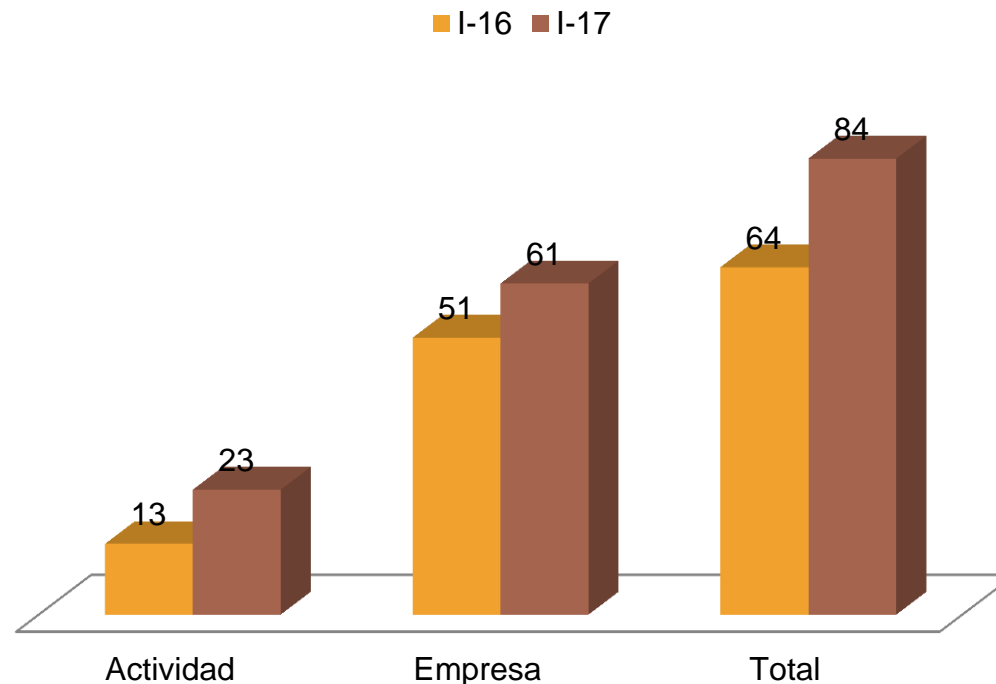
A nivel municipal ocurrió un comportamiento similar. También descienden las disputas en relación al mismo periodo de 2016 y ello se explica por los despidos masivos que tuvieron lugar en los municipios a comienzos del año pasado. Desde entonces el volumen de conflictos municipales se mantiene por debajo del promedio registrado en años anteriores.

1.3 Crecimiento de conflictos a nivel de rama de actividad y empresas en el sector privado

Durante el primer trimestre en el sector privado se registraron 61 conflictos a nivel de empresa y 23 a nivel de actividad. A nivel de rama se mantienen los conflictos del trimestre anterior y se registra un incremento respecto del mismo período en 2016. Este incremento se explica principalmente por los conflictos asociados a un pedido aperturas de paritarias y mejoras salariales. No obstante, el nivel de conflictividad de este año se encuentra por debajo de los valores registrados en el mismo período de 2014 y 2015.

En las empresas los conflictos aumentan tanto en la comparación intertrimestral como interanual y se explican por situaciones de crisis. En la amplia mayoría se trata de conflictos originados en despidos masivos en empresas del transporte, industria y petróleo.

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

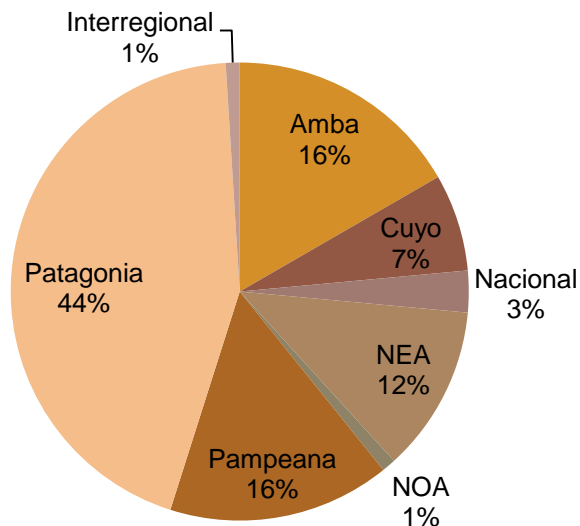


1.4 La región Patagónica y el AMBA como focos de las disputas

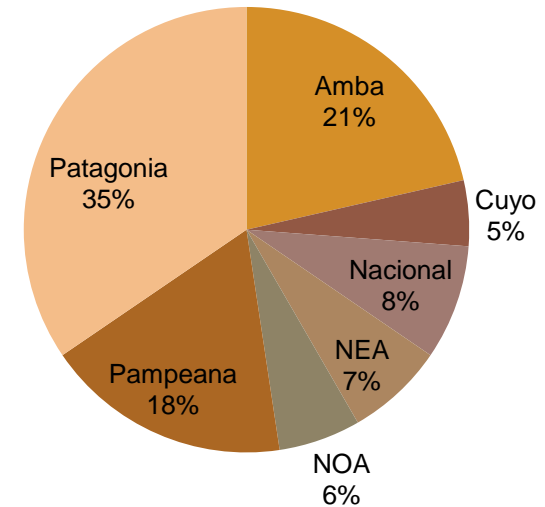
La mayor cantidad de conflictos relevados durante el periodo se registró en la región Patagónica (40%), en el AMBA (19%) y en la región Pampeana (17%). En los conflictos patagónicos se detecta una presencia mayoritaria de los motorizados por trabajadores del sector público, mientras que en los acontecidos en el AMBA priman los del sector privado. Los conflictos llevados adelante por los trabajadores en la región Pampeana no presentan diferencias significativas entre uno y otro sector.

En el sector público, los conflictos motorizados por los trabajadores de la salud y enseñanza explican la amplia mayoría de los conflictos. Ambos conflictos atravesaron todo el trimestre e implicaron numerosas acciones conflictivas. En el primer caso, los docentes realizaron paros y movilizaciones convocando a miles de docentes en todo el país con la presencia de todos los gremios del sector.

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



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



En el sector de salud, Fesprosa y sus gremios de base incrementaron los conflictos a nivel nacional y provincial respecto del año anterior. En la Patagonia, la provincia de Santa Cruz mantuvo la Mesa de Unidad Sindical que articula las demandas de salarios y crisis que atraviesan los trabajadores estatales de varios sectores. Y en el AMBA priman los conflictos llevados adelante por trabajadores de la administración pública dependientes del Estado Nacional en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En el sector privado, el Área Metropolitana de Buenos Aires, la región Patagónica y la región Pampeana y los conflictos de alcance Nacional explican el 74% de los conflictos. En el AMBA los trabajadores en el transporte y en la industria dinamizaron el conflicto y en la región Patagónica es significativa la conflictividad en empresas tercerizadoras en la actividad petroleras y en la industria manufacturera.

1.5 Reclamo de incrementos salariales en el sector público y por situaciones de crisis en las empresas

En el primer trimestre de 2017 se observa que en el sector público las demandas por salario, condiciones de trabajo y crisis tienen una participación similar. En el primer caso se trata de pedidos de mejoras salariales y apertura de paritarias.

Las situaciones de crisis (38%) se dan por despidos, amenaza de despidos o deudas salariales producidos desde inicios de 2016 mientras que en los reclamos por condiciones laborales (36%) se denuncian las situaciones de precariedad contractual.

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

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

	Público y privado		Publico		Privado	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Salariales	49	26	36	35	13	15
Crisis	86	46	39	38	47	56
Condiciones de Trabajo	61	33	37	36	24	29
Representación	31	17	19	19	12	14
Otros	20	11	12	12	8	10
Total	186		102		84	

* Motivos no excluyentes

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

Privado	Empresa		Actividad	
	Abs.	%		%
Salariales	4	7	9	39
Crisis	43	70	4	17
Condiciones de Trabajo	17	28	7	30
Representación	8	13	4	17
Otros	2	3	6	26
Total	61		23	

* Motivos no excluyentes

1.6 Aumentan las acciones conflictivas de las disputas en el sector privado

Durante el primer trimestre se registraron 300 acciones conflictivas siendo el paro la principal medida de fuerza seguida por las acciones comunicacionales. También tuvieron una presencia importante las actividades en la vía pública, las movilizaciones como los cortes de calle y ruta.

Los conflictos encarados por los trabajadores del sector privado incluyeron al menos 120 acciones, siendo el paro la medida de mayor frecuencia seguido por las comunicaciones. Se trata mayormente de disputas que reclaman por el despido o reapertura de paritarias. También se destacan una presencia significativa de piquetes en puerta de fábrica, movilizaciones y actividades en la vía pública. La comparación con el mismo período en 2016 da como resultado un aumento del 43% en el total de acciones conflictivas.

En el sector público las principales medidas fueron los paros y las acciones comunicacionales que explican el 49% de las acciones. Al comparar con los registros de períodos anteriores se detecta una caída tanto en los conflictos como en las medidas.

9. Acciones en el I trimestre 2017

	Público		Privado		Públicos + Privados	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Comunicacionales	44	24	19	16	63	21
Amenaza de medidas	0	0	5	4	5	2
Actividades en la vía pública	22	12	11	9	33	11
Movilizaciones	25	14	13	11	38	13
Cortes	14	8	9	8	23	8
Amenaza de paro	4	2	3	3	7	2
Dictados de paro y paros	45	25	21	18	66	22
Ocupación	10	6	8	7	18	6
Piquete	7	4	12	10	19	6
Otras medidas	9	5	19	16	28	9
Total de medidas	180	100	120	100	300	100

2

Negociación colectiva

2.1 Acuerdos salariales del primer trimestre de 2017

2.2 Paritarias que se aproximan

2.3 Cierre conflictivo de paritarias en el primer trimestre de 2017: el caso de bancarios y docentes

2.4 Las “cláusulas gatillo” como herramientas para frenar la pérdida de poder adquisitivo de los salarios

2.1 Acuerdos salariales del primer trimestre de 2017

La ronda de negociaciones salariales del año 2017 se inició con el intento por parte del Gobierno Nacional de establecer un “techo” salarial en torno al 18% anual, en línea con la pauta inflacionaria fijada por el Banco Central. Sin embargo, los acuerdos celebrados en los primeros meses del año ya han superado este valor.

En la tabla 10 se presentan los acuerdos salariales negociados hasta el momento; como puede observarse algunos constituyen acuerdos pre vencimiento de paritarias (gremios ferroviarios), otros son trimestrales (SMATA), también hay semestrales (UTEDyC) y anuales (La Bancaria, FAECyS, FATUN, municipales y SUP). Esta diversidad en la vigencia de lo que se negocia es parte de lo que pareciera caracterizar la ronda de paritarias 2017: heterogeneidad en el periodo de vigencia, en los porcentajes, sumas, cuotas y en las herramientas para actualizar los salarios en caso de variaciones económicas.

10. Acuerdos paritarios (I trimestre 2017)

Actividad	Aumento	Vigencia del acuerdo
Bancaria (La Bancaria)	4% de recomposición 2016 y \$7000 a \$7600 según escala en enero / 19,5% a partir de enero (si el IPC – INDEC es mayor a 19,5%, los básicos se actualizarán automáticamente en forma retroactiva a enero)	1 de enero 2017 - 31 de diciembre de 2017
Entidades civiles y deportivas (UTEDyC)	15% en dos cuotas: 10% en enero y 5% en abril	1 de enero 2017-30 de junio 2017
Ferroviaria (La Fraternidad, APDFA, UF y ASFA)	10% NR en enero y \$2500 NR el 3/1 y el 17/2	1 de enero 2017-31 de marzo 2017
Mecánicos (SMATA c/ ACARA)	13% en dos cuotas acumulativas (6,17% primer trimestre / 6,41% segundo trimestre)	1 de enero 2017 - 31 de marzo 2017
Comercio (FAECyS)	20% en dos cuotas: 10% en abril (NR hasta julio) y 10% en julio (NR hasta noviembre) / Las partes se reunirán en noviembre 2017 y enero 2018 para analizar las variaciones económicas y si es necesario, establecer ajustes incrementales	1 de abril 2017 - 31 de marzo 2018
No docentes universitarios (FATUN)	22,14% en tres cuotas acumulativas: 4% en marzo, 8% en junio y 8,75% en septiembre / Suma de \$ 2000 R para las dos categorías más bajas / Duplicación de la antigüedad para la categoría 4 a partir de enero 2018	1 de marzo 2017 - 28 de febrero 2018
Publicidad (SUP)	24% (14% en marzo, 4% en junio y 6% en octubre)	1 de marzo 2017 - 28 de febrero 2018
Municipales de CABA (SUTECBA)	20% en tres cuotas: 10% en abril, 8% en agosto y 2% en septiembre y \$2500 NR en abril	1 de abril 2017 – 31 de marzo de 2018

2.2 Paritarias que se aproximan

En la tabla 11 se presentan las negociaciones colectivas correspondientes al año pasado, y la fecha de vencimiento de las mismas. Tal como se observa, algunas actividades importantes tienen sus acuerdos vencidos, y otros están muy próximos a vencer. Las estrategias de negociación, tal como sucedió en los últimos años, serán diferentes según la actividad que se trate. Lo estratégico del sector, la capacidad de conflicto, la tensión entre la cúpula y las bases de cada organización y las relaciones políticas con el Gobierno serán determinantes a la hora de cerrar los acuerdos.

11. Acuerdos paritarios anuales (2016)

Actividad	Aumento 2016	Vigencia del acuerdo	VENCIDAS
Aceitera	38% en una cuota		
Metalúrgica	33% en tres cuotas: 20% en abril, 7% en julio y 6% en octubre y \$4000 NR en dos cuotas (noviembre y febrero). La base de cálculo para el 2017 se incrementa en un 2%	1 de abril 2016-31 de marzo 2017	
Transporte automotor	29%		
Alimentación	36,5% en dos cuotas: 22% en mayo y 14,5% en noviembre	1 de mayo 2016-30 de abril 2017	
Química	37,5% en dos cuotas: 17,5% en mayo y 10% en septiembre y \$8100 NR entre diciembre y febrero 2017		
Administración pública	31 en tres cuotas: 7% en junio, 10% en julio y 14% en agosto	1 de junio 2016-31 de mayo 2017	
Textil	30% en dos cuotas: 20% en junio y 10% en diciembre y \$4000 NR en cuatro cuotas: febrero, marzo, abril y mayo de 2017		
Transporte de cargas	37% en cuatro cuotas: 15% en julio, 9% en septiembre, 8% en noviembre y 5% en marzo 2017	1 de julio 2016-30 de junio 2017	
Sanidad	35% en tres cuotas: 20% en julio, 11% en noviembre y un 4% en diciembre y \$2000 NR en junio		

2.3 Cierre conflictivo de paritarias en el primer trimestre de 2017: el caso de bancarios y docentes

Bancarios

Los trabajadores bancarios comenzaron con su negociación paritaria los primeros días del año; y llegaron al acuerdo de una suma fija de \$2.000 y un aumento del 10% a cuenta de la paritaria anual. Sin embargo, y a pocos días de haber finalizado la negociación, el Gobierno Nacional junto con los bancos privados extranjeros agrupados dentro de la Asociación de Bancos de la Argentina (ABA) cuestionaron el acuerdo directamente en sede judicial. Posteriormente, un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT) dejó sin efecto ese cuestionamiento y confirmó el aumento negociado; y a raíz de esto, el Gobierno Nacional pidió el juicio político de los dos jueces que fallaron a favor del acuerdo.

A pesar de esta resolución, la gran mayoría de los bancos no cumplió con el acuerdo, motivo por el cual el sindicato llevó adelante varias medidas de acción directa, lo que derivó en una nueva negociación salarial en donde se acordó un aumento del 4% en concepto de recomposición por la pérdida salarial de 2016, un 19,5% de incremento para el año 2017, una suma fija, y una “cláusula gatillo”.

El desvío de la resolución de conflictos de este tipo a la justicia, subordina la relación de fuerzas entre los actores sindicales y empleadores a una decisión judicial. Anula las conquistas de los conflictos entre capital y trabajo; y por ende, dificulta que las mismas puedan ser plasmadas en un acuerdo colectivo. Posiblemente, esta estrategia de judicializar el conflicto por parte del Gobierno y los empleadores tenga que ver con la decisión de no homologar acuerdos con aumentos que superen el “techo salarial” del 17%; pero no deja de alertarnos sobre la necesidad de dirimir la capacidad de organización y conflicto de los trabajadores y sus organizaciones..

Docentes

El Gobierno Nacional tomó la decisión a principio de año de suspender la paritaria nacional docente incumpliendo con las disposiciones de la Ley de Financiamiento Educativo n° 26.075. Esta norma expresa que “*El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología juntamente con el Consejo Federal de Cultura y Educación y las entidades gremiales docentes con representación nacional, acordarán un convenio marco que incluirá pautas generales referidas a: a) condiciones laborales, b) calendario educativo, c) salario mínimo docente y d) carrera docente*” (art. 10, Ley 26.075/05). A su vez, el art. 6 del decreto reglamentario 457/07 expresa que ese convenio marco deberá fijar “como mínimo” las retribuciones mínimas de los trabajadores.

El Gobierno intentó justificar este incumplimiento por la inclusión de una “cláusula gatillo” en la paritaria nacional del año 2016, la cual estableció que el salario mínimo docente debe ser un 20% superior al salario mínimo, vital y móvil. Sin embargo, esta garantía mínima no suple la existencia de la paritaria nacional (cuyo temario no se reduce a la cuestión salarial), ni tampoco la obligación de fijar un salario mínimo que podría superar en más del 20% al SMVM.

La intención del Gobierno Nacional es delegar de hecho la negociación salarial en cada provincia; es decir, profundizar la descentralización educativa que impide la fijación de pisos comunes para todos los trabajadores del sector. Si bien la instancia de negociación a nivel nacional y las negociaciones en cada provincia de la actividad docente no pueden ser asimiladas a las negociaciones por actividad y por empresa respectivamente ya que tienen otra dinámica; sí puede afirmarse que forman parte del proceso de descentralización de la negociación colectiva que el Gobierno Nacional y los empleadores impulsan abiertamente.

2.4 “Cláusulas Gatillo”: algunas reales, otras no tanto

Las «cláusulas gatillo» se han instalado como una herramienta para evitar que un incremento inesperado de la inflación deje muy atrás los porcentajes de incremento salarial pactados en las paritarias. Estas cláusulas «disparan» aumentos automáticos en caso que un determinado índice de precios (generalmente el IPC – INDEC) supere el aumento acordado en esa negociación. Estas cláusulas, según su presentación en los medios, habrían estado presente en los acuerdos salariales de bancarios y comercio. Sin embargo, solo la primera de ellas es una «cláusula gatillo», en tanto en el acuerdo de comercio solo se estableció un compromiso de volver a negociar. En efecto, en el caso de bancarios, se estableció de la siguiente forma:

“Para la eventualidad que el Nivel General del Índice de Precios al Consumidor publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) del año 2017 supere el 19,5% acordado, la parte empresaria, se compromete a incrementar en forma automática la diferencia sobre el porcentual antes referido retroactivo al mes de enero 2017” (art. 2º, acuerdo disponible en: /www.bancariabancario.com.ar/).

Según esta cláusula los salarios de la actividad bancaria se incrementarán automáticamente (se «dispararán») en caso que el IPC-INDEC sea superior al aumento acordado; y se aclara que este aumento, en caso que exista, deberá ser retroactivo a enero. Por el contrario, en el caso de comercio la «falsa cláusula gatillo» establece que:

“Respecto a las escalas de salarios básicos convencionales, las partes firmantes de este Acuerdo Colectivo asumen el compromiso de reunirse en los meses de octubre de 2017 y enero de 2018, a fin de analizar las posibles variaciones económicas acaecidas desde la vigencia del presente Acuerdo Paritario que podrían haber afectado a las escalas acordadas, y para el caso de resultar esto necesario establecer ajustes incrementales sobre ellas, los cuales de aplicarse serán a partir de los mencionados meses de octubre de 2017 y/o enero 2018 en los cuales sea acordados” (art. 3º, ACU A 432/2017).

En este segundo caso, el único compromiso asumido por las partes es el de reabrir una nueva instancia de negociación en caso que se presenten variaciones económicas; pero no se acuerda ningún aumento sino que el mismo estará sujeto, en primer lugar, a que se abra dicha instancia de negociación en octubre o enero; en segundo lugar, a que se llegue a un acuerdo sobre la existencia de variaciones económicas; y en tercer lugar, a que se acuerde ajustar los salarios con un nuevo porcentaje compensatorio. En este sentido, vale aclarar que esta última no constituye una “cláusula gatillo” dado que en ningún caso supone un aumento automático; sino que tan solo implica un compromiso de negociación.

3

Mercado de trabajo y seguridad social

3.1 El salario real se mantiene por debajo de los niveles de 2015

3.2 Se profundiza el deterioro salarial en el sector público

3.3 El Salario Mínimo, Vital y Móvil y las jubilaciones continúan perdiendo posiciones

3.4 El Mercado de Trabajo sigue estancado y se profundizan los despidos en la industria

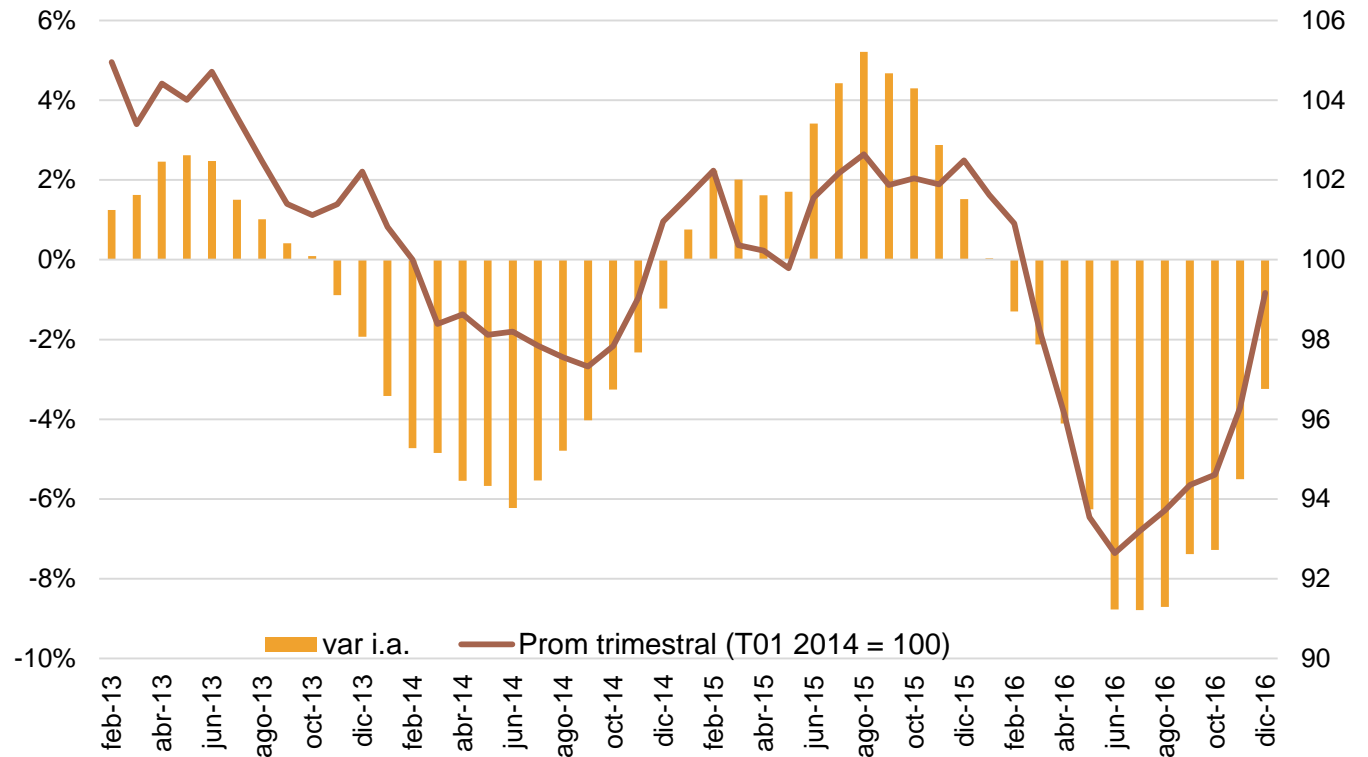
3.1 El salario real se mantiene por debajo de los niveles de 2015

12. Evolución del salario real (promedio trimestral móvil y var i.a. 2013 – 2016)

A mediados del año 2016 se registraron los mayores retrocesos interanuales del salario real en mucho tiempo, con caídas superiores al 10% en los meses de junio y julio. Desde entonces, los aumentos salariales provenientes de las paritarias lograron morigerar parcialmente esa caída, sin llegar a compensar los niveles de inflación. En tal sentido, a fines de 2016 la caída interanual se ubicó en torno al 4%.

En efecto, el crecimiento salarial registrado a partir de mediados de 2016 estuvo lejos de compensar la caída verificada en el primer semestre. Así, en el acumulado de 2016 el salario real de los trabajadores registrados del sector privado perdió un 6% en comparación con el año 2015, con caídas superiores al 8% en la industria de la construcción y al 9% en hoteles y restaurantes.

Para ponerlo en otros términos, si se hubieran mantenido constantes las remuneraciones de los trabajadores, un retroceso del 6% anualizado hubiera implicado que cada trabajador, en promedio, no habría percibido haberes (es decir, habría trabajado gratis) durante 14 días en el año.



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

Por otra parte, cabe destacar que esta situación se registra en un contexto de salarios bajos, a tal punto que el 50% de los trabajadores registrados del sector privado percibe una remuneración neta inferior a los \$ 14.169 por mes, cifra que se encontraba apenas por encima de la Canasta Básica de Pobreza para una familia de cuatro integrantes (\$ 13.156).

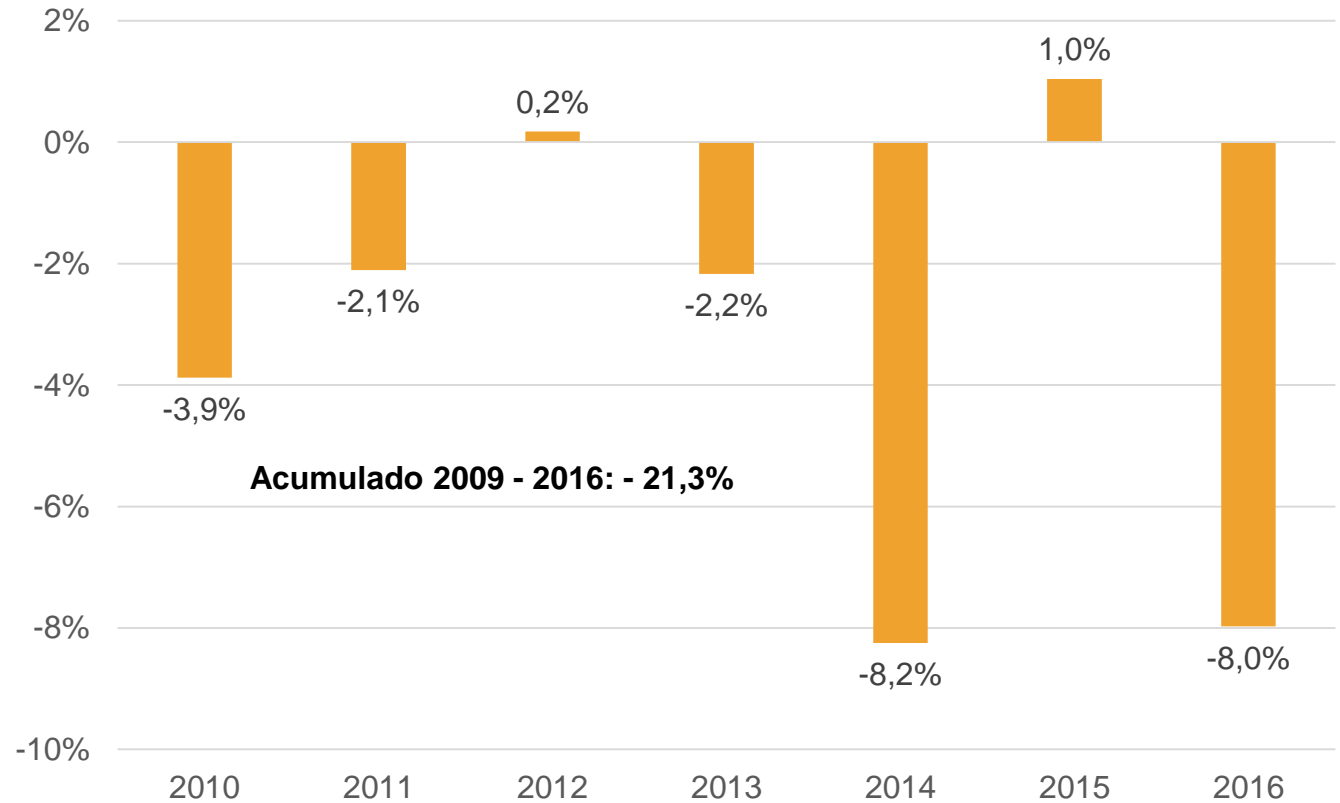
3.2 Se profundiza el deterioro salarial en el sector público

Durante el año 2016 el salario de los trabajadores del sector público continuó deteriorándose en términos reales. Si bien no existen estadísticas nacionales, un buen indicador de este retroceso es la evolución del salario de convenio de los trabajadores comprendidos en el SINEP que entre los años 2009 y 2016 acumula una caída del 21,3% en términos reales.

En otras palabras, el poder adquisitivo de los trabajadores estatales más de un quinto de su valor en los últimos ocho años debiendo destacarse en este proceso las fuertes caídas de los años 2014 y 2016.

La pérdida constante del poder adquisitivo de los salarios de convenio en la Administración Pública Nacional está directamente asociada a la utilización de los acuerdos paritarios firmados entre el Gobierno Nacional y UPCN como herramienta de contención salarial, en tanto sistemáticamente se han ubicado por debajo de los porcentajes de incremento negociados por las restantes actividades.

13. Salario de Convenio – Administración Pública Nacional (SINEP – D0).
Variación i.a. en términos reales 2009 – 2016)



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma con datos de las escalas salariales, IPC 9 provincias e IPC CABA

3.3 El Salario Mínimo, Vital y Móvil y las jubilaciones continúan perdiendo posiciones

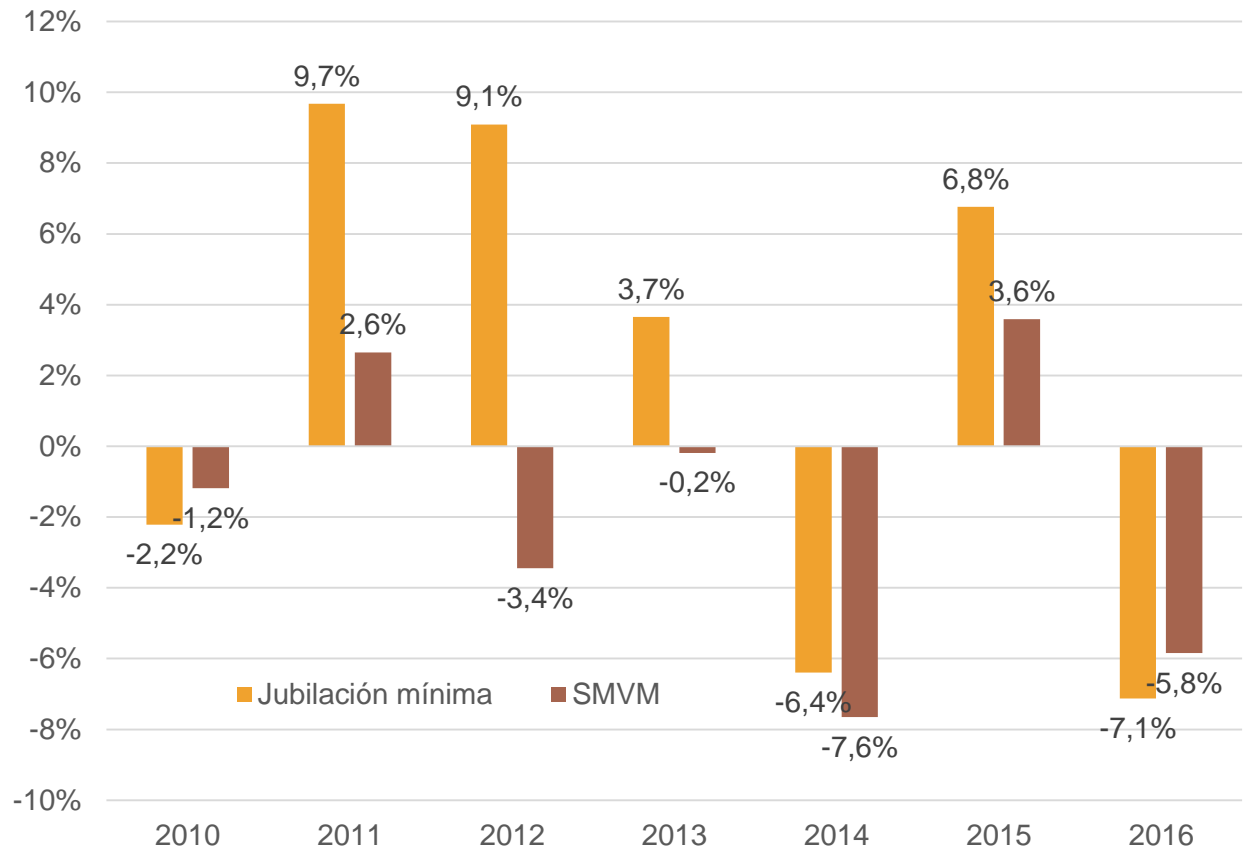
El escenario de retroceso salarial también se verificó en la evolución del Salario Mínimo, Vital y Móvil y en la actualización del monto de los haberes jubilatorios que en el acumulado del año 2016 cayeron un 5,8% y un 7,1% en términos reales respectivamente.

Estas variaciones anuales fueron similares a las registradas en el año 2014 y dan cuenta de un deterioro de sus valores reales en el mediano plazo.

Actualmente la jubilación mínima es de \$ 6.395 mensuales, valor que en términos reales es un 7,5% inferior al registrado cuatro años atrás (marzo de 2013). La evolución del Salario Mínimo, Vital y Móvil ha sido peor aún, y los \$ 8.060 mensuales fijados actualmente son, en términos reales, un 12,2% menores al valor de marzo de 2013.

En otras palabras, luego de casi un año y medio de la nueva gestión gubernamental, los problemas e insuficiencias de los montos jubilatorios y del salario mínimo, vital y móvil no solo no se solucionaron, sino que, peor aún, se profundizaron significativamente.

14. Jubilación mínima y salario mínimo, vital y móvil. Variación i.a. en términos reales (2010 – 2016)



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma con datos del Ministerio de Trabajo, IPC 9 provincias e IPC CABA

3.4 El Mercado de Trabajo sigue estancado y se profundizan los despidos en la industria

A comienzos de 2016 el empleo registrado en el sector privado experimentó el mayor retroceso desde la crisis de fines de 2008 y principios de 2009.

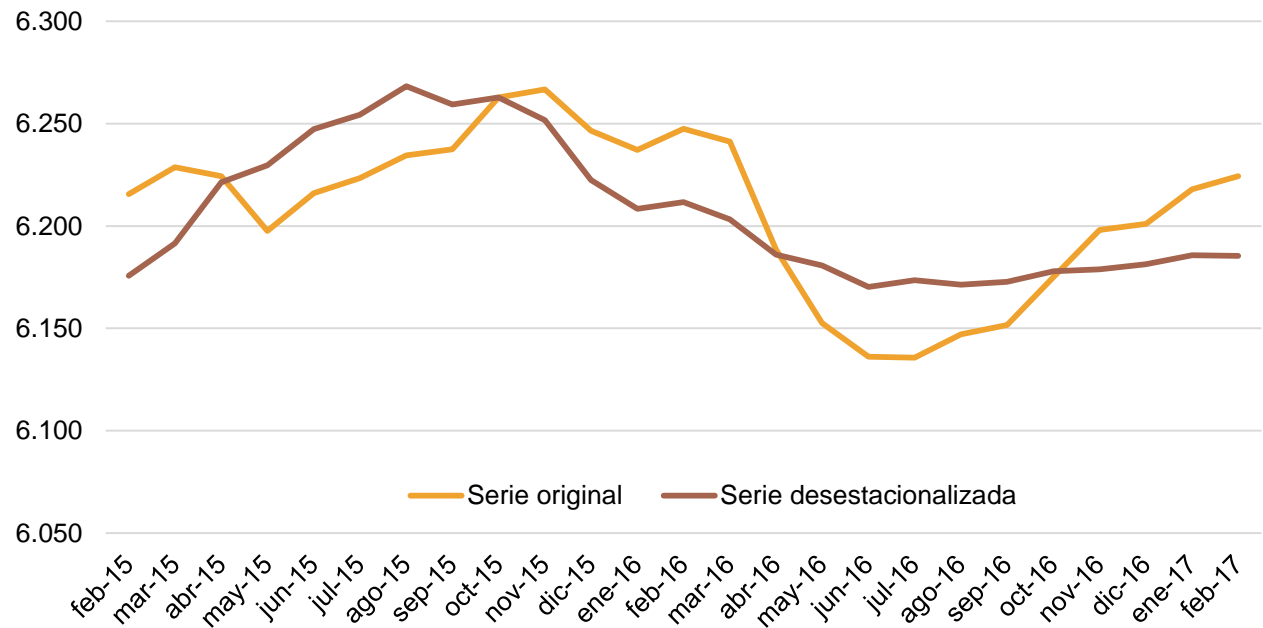
Los últimos datos oficiales disponibles corresponden al mes de febrero y reflejan una caída de 23.204 trabajadores en el sistema del SIPA en comparación con el mismo mes del año anterior.

Al igual que en materia salarial el Gobierno Nacional sostiene que el empleo se encuentra en franca recuperación desde el mes de julio. Sin embargo, cómo puede apreciarse en el gráfico, dicha recuperación no solo no llegó a compensar aún la caída del primer semestre, sino que es mucho menos pronunciada una vez eliminados los factores estacionales. En otras palabras, el empleo dejó de caer en julio, pero desde entonces ha mostrado un comportamiento muy débil.

Al respecto, cabe destacar que una parte significativa del retroceso en la primera mitad del año se debió a la caída en la industria de la construcción, que en los últimos meses parecería estar recomponiéndose parcialmente.

Por el contrario, en la industria manufacturera la caída no parece haber encontrado su piso, y en el mes de febrero se registró el décimoséptimo mes consecutivo de retroceso en la serie desestacionalizada. En otras palabras, el empleo registrado en la industria manufacturera viene cayendo mensualmente desde septiembre de 2015, sin que existan señales de que en el corto plazo este comportamiento vaya a revertirse.

15. Trabajadores registrados en el sector privado, en miles (2015 – 2017)



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos del Ministerio de Trabajo - SIPA

Síntesis estadística

Conflictividad laboral

Total I trimestre 2017	214
Variación I trimestre 2016	-7,3%
Conflictos de trabajadores privados	84
Variación I trimestre 2016	31,25%
Conflictos de trabajadores públicos	102
Variación I trimestre 2016	-33%

Negociación colectiva

Homologaciones - Año 2016	1695
Variación Año 2015	-13%
Negociaciones por actividad totales	477
Negociaciones por empresa totales	1218
Negociaciones por actividad con recomposición salarial (% del total Año 2016)	94%

Situación salarial*

Ingreso promedio de los ocupados (III trimestre 2016)	\$ 10.757
Salario bruto promedio de los trabajadores registrados, sector privado (febrero 2017)	\$ 22.286
Mediana de los trabajadores registrados, sector privado (febrero 2017)	\$ 17.426
Salario Mínimo Vital y Móvil (enero 2017)	\$ 8.060
Proporción de ocupados que percibe un ingreso inferior al SMVM (III trimestre 2016)	35%
Jubilación mínima (marzo 2017)	\$ 6.395
Canasta básica para una familia tipo -2 adultos y 2 chicos- (agosto 2016 - Junta Interna ATE - INDEC)	\$ 20.132
Población por debajo de la línea de pobreza (II semestre 2016)	30,3%
Población por debajo de la línea de indigencia (II semestre 2016)	6,1%

Mercado de trabajo

Tasa de desempleo (IV trimestre 2016)	7,6%
Tasa de subempleo (IV trimestre 2016)	10,3%
Tasa de ocupados demandantes de empleo (IV trimestre 2016)	14,6%
Tasa de sobreocupación horaria (IV trimestre 2016)	27,9%
Asalariados sin descuento jubilatorio (IV trimestre 2016)	33,6%

Fuentes utilizadas para la elaboración del informe

La información utilizada para la elaboración de este informe debe ser analizada en dos grandes grupos. Por un lado, los datos referidos a conflictos laborales y negociación colectiva provienen de relevamientos periódicos que desde el Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma realizamos desde el año 2005. Para ello se utilizan como fuente de información nueve medios de prensa escrita (base de conflictos) y la totalidad de los convenios y acuerdos homologados por el Ministerio de Trabajo de la Nación (base de negociación colectiva).

Por el contrario, la información referida al mercado de trabajo y la seguridad social proviene de informes oficiales, en su mayoría elaborados por el INDEC. Este abordaje se enfrenta a obstáculos muy importantes debido al proceso de adulteración de la información oficial iniciado con la intervención del organismo a fines del año 2006. En efecto, desde entonces diversos indicadores publicados por el INDEC carecen de toda relevancia (como el Índice de Precios al Consumidor) o están fuertemente sospechados de haber sido modificados arbitrariamente (numerosas variables relevadas por la Encuesta Permanente de Hogares). Por otra parte, la degradación institucional del INDEC genera numerosas inconsistencias que en muchos casos se explican no ya por una adulteración intencional de la información, sino por una pérdida de capacidades operativas para producir las estadísticas públicas. En los casos que esta información es utilizada se la considera de mínima, como aproximación, en el marco de la denuncia sobre la manipulación de las estadísticas públicas, la cual sigue en pie

A continuación enumeramos las fuentes utilizadas para la elaboración de cada uno de los gráficos y tablas de este informe, que deberán ser evaluados a la luz de estas prevenciones.

- Base de datos de conflictos laborales del Observatorio de Derecho Social de la CTA (gráficos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 tablas 7, 8 y 9)
- La evolución de los conflictos totales del gráfico 2 incluye a los conflictos privados, públicos, de ambos sectores e informales.
- Los conflictos que se relevan para elaborar los informes, son aquellos que expresan algún nivel de exteriorización, independientemente de la intensidad de las acciones que adopten colectivamente los trabajadores y las organizaciones sindicales.
- Este informe contiene ligeras modificaciones en los datos de los anteriores trimestres correspondientes a 2013 como consecuencia de la revisión general de la base previa al trabajo final anual que será publicado próximamente.
- Los datos correspondientes a la región Patagónica poseen un sesgo de fuente producto de la minuciosidad del diario Rio Negro para publicar conflictos provinciales y municipales. Debido a la riqueza de dicha información es que decidimos no prescindir ni recortar la fuente.

Fuentes utilizadas para la elaboración del informe

- Base de datos de negociación colectiva del Observatorio de Derecho Social de la CTA (tablas 10 y 11)
- Ministerio de Trabajo (SIPA) (gráficos 12 y 15)
- IPC 9 Provincias e IPC de la Ciudad de Buenos Aires (gráficos 12, 13 y 14)

Informe realizado por el equipo de trabajo del Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma: Silvina Benevento, Julia Campos, Luis Campos, Mariana Campos y Jimena Frankel.