



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo

IV Trimestre 2015

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina

1

Conflictividad laboral

1.1 Fuerte disminución de los conflictos en el sector privado

1.2 Conflicto sostenido en el sector público

1.3 Caída de los conflictos a nivel de empresa y actividad

1.4 Predominio de conflictos en la región patagónica

1.5 Conflictos por crisis en el sector público y en sector privado

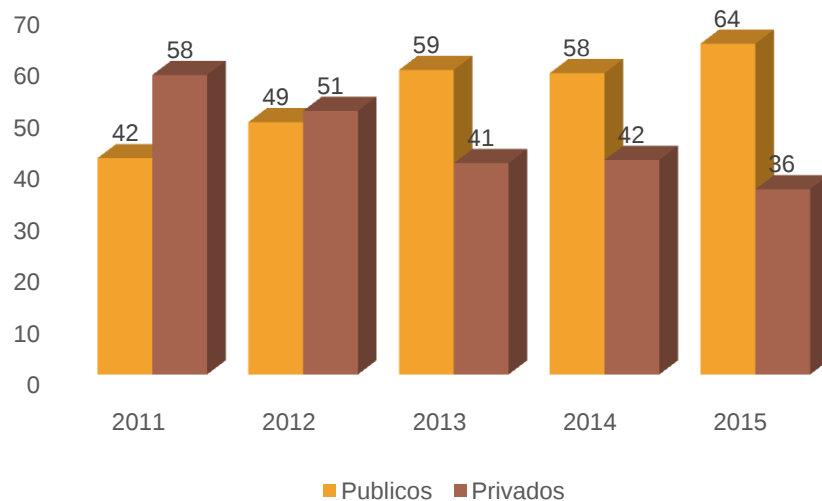
1.6 Paros como principal medida de fuerza en todos los sectores

1.1 Fuerte disminución de los conflictos en el sector privado

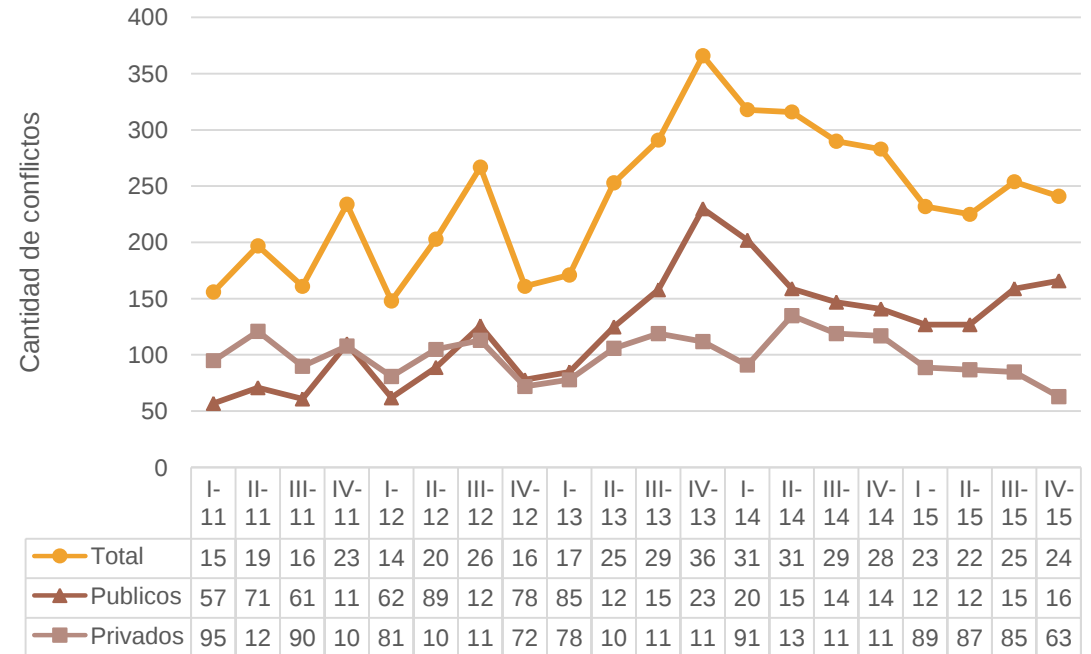
En el cuatro trimestre del año la base del Observatorio del Derecho Social registró un total de 241 conflictos de los cuales el 69% ocurrió en el sector público, el 26% en el privado, el 2% en ambos sectores y el 2% fueron motorizados por trabajadores informales. La evolución mensual de estos conflictos no presentan variaciones significativas.

Los 952 conflictos de 2015 marcan una disminución respecto de los últimos dos años tanto a nivel público como en el privado. La particularidad de este año resulta ser la ampliación de la brecha entre ambos sectores (28%).

2. Conflictos anuales según ámbito público o privado 2011 – 2015 en %



1. Conflictos por trimestre (2011-2015)



En el último trimestre ese descenso también se comprueba con relación al trimestre anterior y al mismo período en el año 2014, no obstante su explicación radica en la merma significativa de disputas en el sector privado que registra uno de los puntos más bajos de toda la serie.

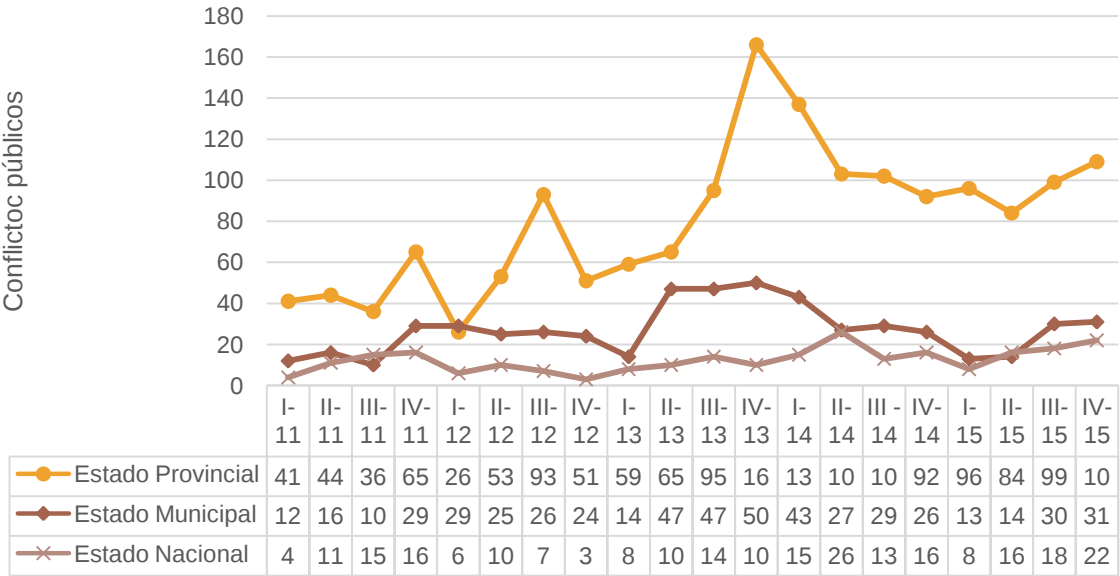
La misma comparación en el sector público refleja un movimiento contrario. Tanto a nivel interanual e intertrimestral aumenta el total de conflictos. De esta forma el 2015 cierra con una tendencia en ascenso en el sector.

1.2 Conflicto sostenido en el sector público

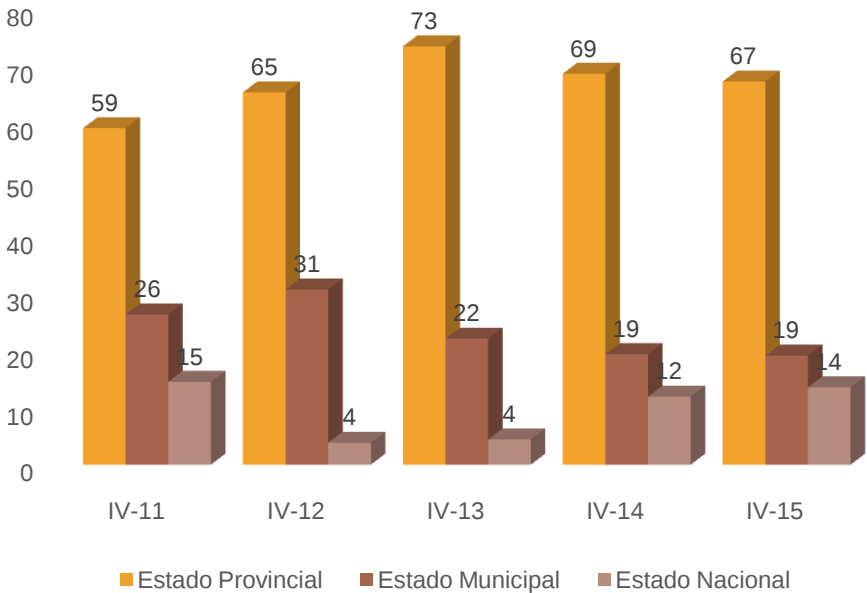
Dentro del sector público, la mayoría de los conflictos del trimestre se explica por el predominio de disputas contra las administraciones provinciales (67%) seguidos por los ocurridos en las administraciones municipales (19%) y el Estado Nacional (14%). Con una presencia minoritaria también se registran 2 conflictos contra más de una administración y 2 contra empresas del Estado (YPF y el Ferrocarril Mitre).

En el primer caso esas disputas ocurren principalmente por demandas salariales tanto en la administración pública, enseñanza y los servicios de salud. Por su parte los conflictos en las municipalidades se desarrollaron principalmente en la Patagonia y el Noroeste por reclamos por deudas salariales. Por último los conflictos contra el Estado Nacional ocurren fundamentalmente en la administración pública. Entre estos se destacan las disputas en PAMI, ANSES, Parques Nacionales, Vialidad y SENASA.

3. Conflictos por trimestre en el sector público según su nivel (2011-2015)



4. Sector Público IV trimestre 2011- III trimestre 2015 en %



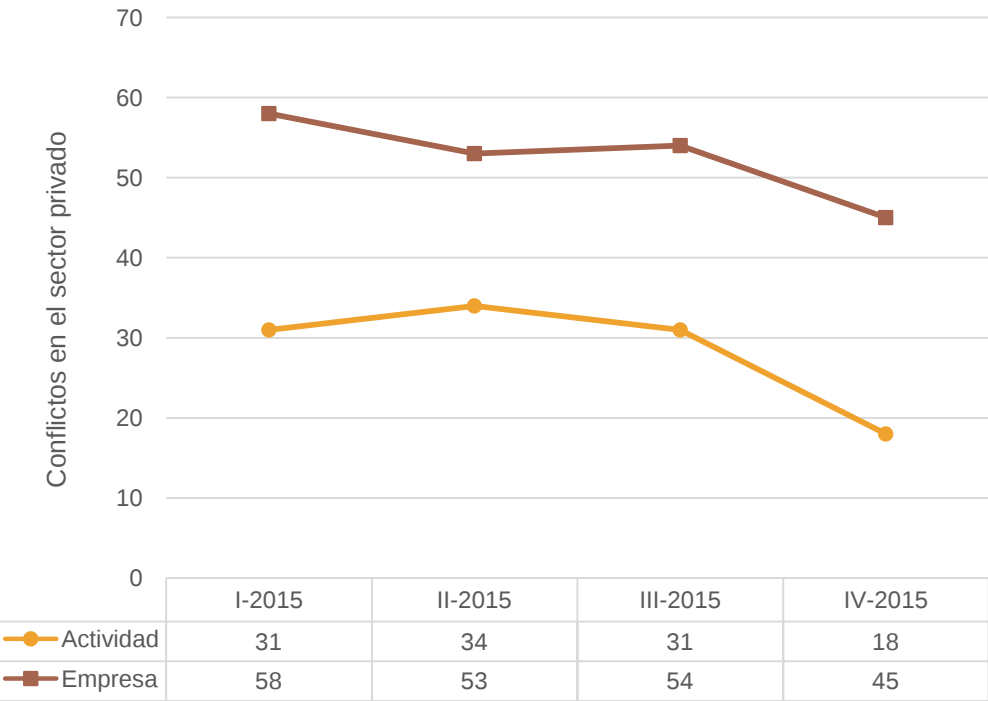
La comparación inter-trimestral muestra un mantenimiento de los conflictos en todos los niveles.

En el Estado Provincial se registran un total de conflictos similares al intervalo 2012-2014. A nivel municipal y nacional también se mantienen en cifras similares a los años anteriores a excepción del 2013 que marca el punto más alto de la serie.

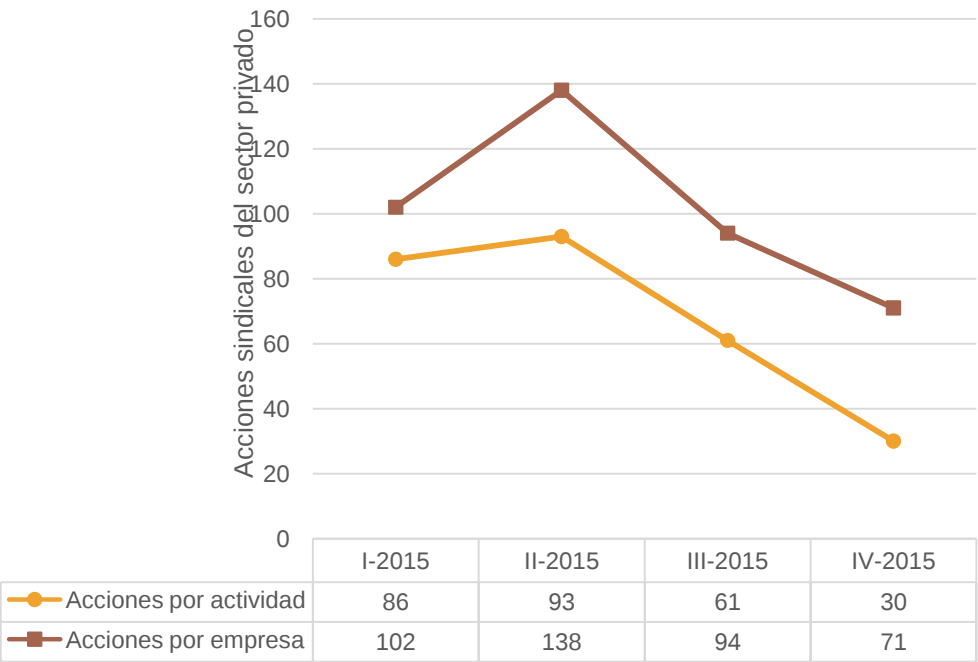
1.3 Caída de los conflictos a nivel de empresa y actividad

Durante el último trimestre en el sector privado se registraron 45 conflictos a nivel de empresa y 18 a nivel de actividad. En ambos casos se observa una caída significativa que sitúa al trimestre entre los valores mínimos desde 2007. Este comportamiento se viene observando desde fines de 2014.

5. Conflictos en el sector privado trimestrales según su nivel en 2015



6. Acciones sindicales en el sector privado trimestrales según su nivel en 2015



Al observar la evolución de las medidas en 2015 vemos una caída tanto a nivel de empresa como a nivel de actividad. Es decir, la merma de conflictos se ve acompañada por una disminución de las acciones sindicales en el sector privado.

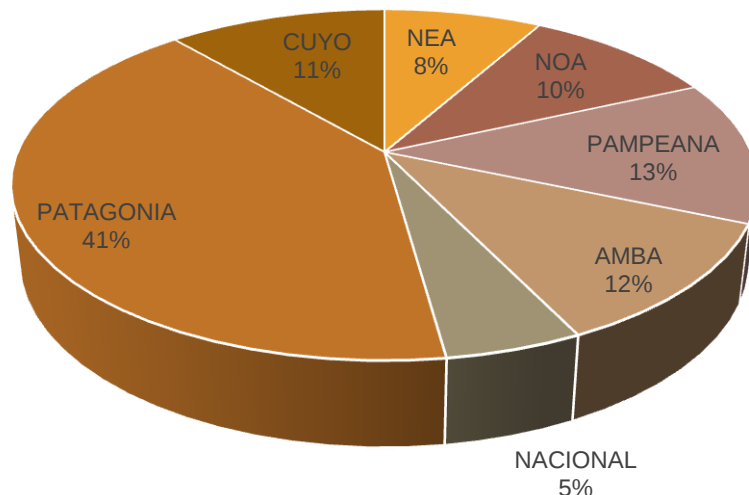
1.4 Predominio de conflictos en la región patagónica

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

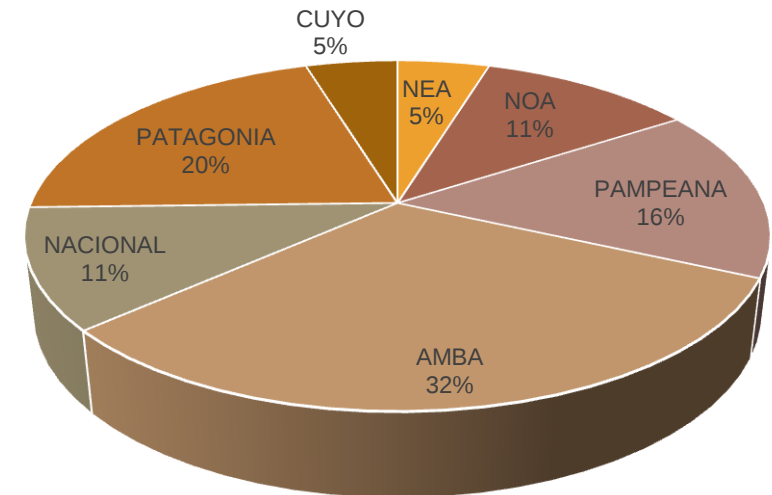
En el primer caso, los reclamos fueron principalmente de los trabajadores de la administración pública contra la administración municipal y provincial. Se destacan las disputas en las municipalidades de: Plottier, Regina, Cipolletti, Bariloche y Roca. A nivel provincial se encuentran los conflictos en el ISSN, Desarrollo Social, Defensoría del Pueblo, IPROSS, Hospital de Regina, entre otros.

En la región Pampeana los conflictos se distribuyen entre los trabajadores de la enseñanza, salud y administración y en el AMBA ocurrieron en los servicios de salud del Hospital Fiorito, Hospital Garrahan, Centro de Salud Mental Ameghino y el Hospital Gutiérrez.

7. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector público (IV trimestre 2015)



8. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector privado (IV trimestre 2015)



En el sector privado la región Patagónica, el Área Metropolitana de Buenos Aires y la región Pampeana explican más de la mitad de los conflictos. En el AMBA la mayoría de conflictos se agrupan en empresas de transporte, almacenamiento y comunicaciones. Entre estos se destaca el conflicto de los trabajadores de Metrovías y empresas de medios de comunicación, como por ejemplo los enfrentamientos en la línea D, C y H, Crónica TV, Miradas al Sur, Radio America, Radio Splendid, Radio Del Plata, Radio El Mundo, Radio Rivadavia, Radio UBA y Radio Madres.

1.5 Conflictos por crisis en el sector público y en el sector privado

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 IV trimestre se observa que los reclamos por crisis (despidos masivos; deudas salariales; suspensiones y quiebras) explican la mayoría de conflictos tanto en el sector privado como en el público. En ambos casos sobresalen las demandas por deudas salariales seguidos por el pedido de reinstalación de despedidos.

Por otro lado en el sector público se destacan los reclamos por tipos de contratación. En efecto, mas de la mitad de estos conflictos se refirieron a pedidos de pase a planta permanente o renovación de contratos. Estos casos de vinculan a las modalidades de contratación precarias que se extendieron en los últimos años y afectan a gran parte de los despedidos de 2015.

Al diferenciar los motivos del sector privado según su nivel vemos que se mantiene la tendencia de crisis en las empresas y mejoras salariales a nivel de actividad.

9. Motivos de la conflictividad total* (participación sobre el total de conflictos IV trimestre 2015)

2015	Público y privado		Publico		Privado	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Salariales	75	33	60	36	15	24
Crisis	94	41	67	40	27	43
Condiciones de Trabajo	90	39	66	40	24	38
Representación	26	11	22	13	4	6
Otros	26	11	20	12	6	10
Total	229		166		63	

* Motivos no excluyentes

10. Motivos de la conflictividad* en el sector privado (participación sobre el total de conflictos, IV trimestre 2015)

Privado	Empresa		Actividad	
	Abs.	%	Abs.	%
Salariales	5	11	10	56
Crisis	25	56	2	11
Condiciones de Trabajo	24	53	0	0
Representación	3	7	1	6
Otros	2	4	4	22
Total	45		18	

* Motivos no excluyentes

1.6 Paros como principal medida de fuerza en todos los sectores

En el IV trimestre de 2015 se relevaron 390 acciones conflictivas de las cuales 278 pertenecen al sector público y 101 al privado, 7 a ambos sectores y 6 al sector informal. En la conflictividad total la medida de mayor frecuencia fue el paro, (ya sea cuando los mismos se concretaron, ya se cuando el paro se anunció y desconocemos su realización efectiva) seguidos de movilizaciones y medidas comunicacionales.

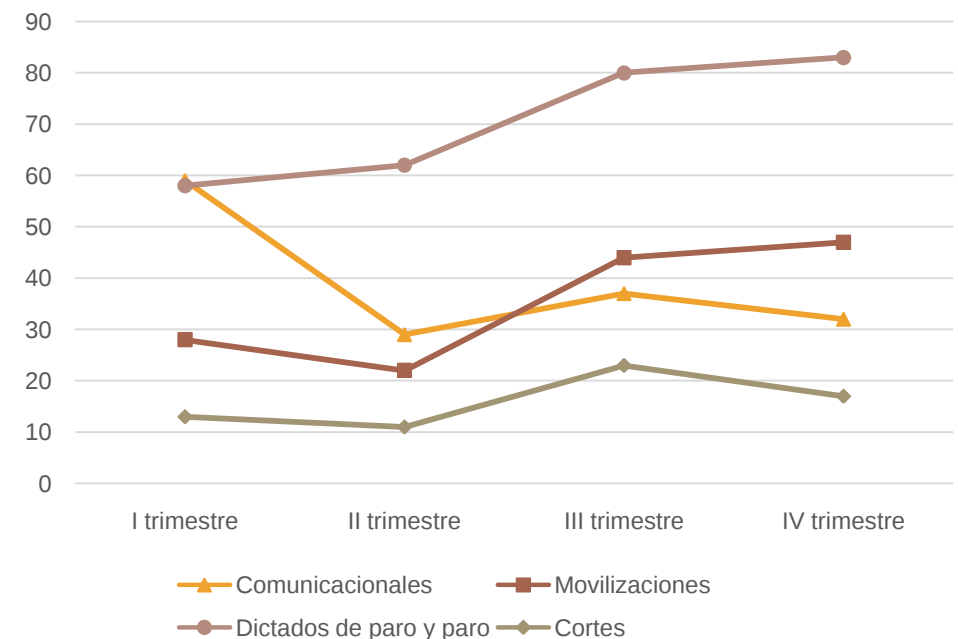
Además de ser el trimestre de mayor conflictividad en el sector público, la misma se realizó con medidas de gran intensidad como son los paros y las movilizaciones.

11. Acciones conflictivas públicas y privadas - IV trimestre

	Público		Privado		Públicos + Privados	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Comunicacionales	32	12	14	14	46	12
Amenza de medias	13	5	3	3	16	4
Actividades en la vía pública	28	10	9	9	37	10
Movilizaciones	47	17	13	13	60	16
Cortes	17	6	5	5	22	6
Amenza de paro	6	2	5	5	11	3
Dictados de paro y Paros	83	30	24	24	107	28
Ocupación	14	5	4	4	18	5
Piquete	4	1	11	11	15	4
Otras medidas relevadas*	34	12	13	13	47	12
Total de medidas	278	100	101	100	379	100

*Aquí se agruparon las tomas de establecimiento, solidaridad, acciones administrativas, alerta y movilización, trabajo a reglamento, etc.

12. Evolución trimestral de las principales acciones conflictivas en el sector público en 2015



1.6 Paros como principal medida de fuerza en todos los sectores (cont.)

Los conflictos en los que interviene “el paro” ya sea como amenaza o como acción concreta, predominan sobre los que cuentan con acciones comunicacionales.

En el sector público abundan los paros de los trabajadores de las administraciones públicas provinciales por mejoras de salarios y condiciones de trabajo. Mientras que en el privado se destacan los paros en empresas por situaciones de crisis.

En relación a los conflictos con acciones comunicacionales, vemos que son minoritarios aquellos que sólo se expresan con este tipo de medidas. En efecto, en el sector privado tan solo el 14% se explica por esta acción mientras que el 8% de los mismos ocurren en acompañamiento de otra medida de fuerza.

En el sector público se observa un comportamiento similar. El 16% de las disputas se desarrollan con la sola presencia de una medida comunicacional y el 4% con la participación de otra acción.

13. Conflictos con paro, declaración o amenaza. Públicos y privados IV trimestre 2015

Conflictos con...	Privado		Público		Publico + Privado	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Paros	20	32	44	27	64	28
Dictado de paro con fecha	3	5	11	7	14	6
Dictado de paro levantado	0	0	6	4	6	3
Amenaza de paro	5	8	6	4	11	5
Total de conflictos	63		166		229	

14. Conflictos con acciones comunicacionales. Públicos y privados IV trimestre 2015

	Privado		Público		Público + Privado	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Conflictos con más de una acción y al menos una acción comunicacional	5	8	6	4	11	5
Conflictos con sólo una acción y la misma es comunicacional	9	14	26	16	35	15
Total de conflictos	63		166		229	

2

Negociación colectiva

2.1 Negociaciones colectivas por actividad y empresa durante 2015

2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

2.3 La negociación salarial durante el último trimestre de 2015

2,4 Paritarias 2016: las negociaciones que se aproximan

2.5 Principales contenidos no salariales en el primer semestre del año 2015

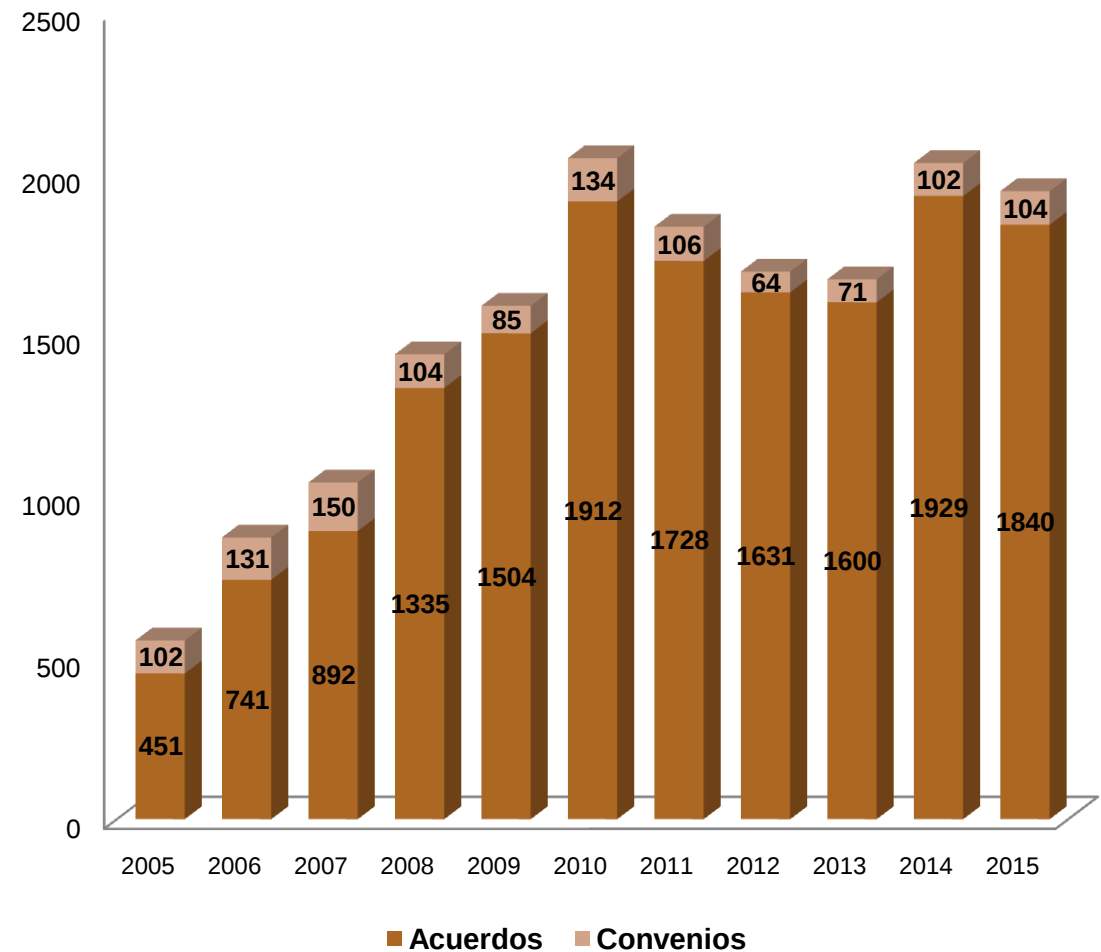
2.1 Negociaciones colectivas por actividad y empresa durante 2015

La cantidad de negociaciones colectivas homologadas durante el año 2015 se mantiene en el mismo nivel que los últimos años; es un 4% inferior respecto al año 2014 pero se mantiene por arriba de los años 2011, 2012 y 2013. Cabe destacar que los años 2010 y 2014 fueron los que registraron las mayores cantidades, superando las 2000 unidades.

Con respecto al tipo de unidad negociada, en el año 2015 se mantuvo la misma tendencia de los últimos años: se negociaron más acuerdos (1840) que convenios (104) colectivos de trabajo. Los primeros introducen modificaciones o incorporan cláusulas a un convenio preexistente o absorben un tema acotado; y los segundos, abordan un gran espectro de condiciones laborales, salariales y no salariales.

En relación al nivel de negociación, también se mantiene la misma tendencia de los últimos años: son mayoría las negociaciones a nivel de empresa que a nivel de actividad. Se homologaron 29 convenios de actividad y 75 convenios de empresa; y 524 acuerdos de actividad y 1316 acuerdos de empresa. Cabe aclarar que una mayor cantidad de negociaciones a nivel de empresa no implica una mayor cantidad de trabajadores cubiertos por las mismas; por el contrario, son las negociaciones colectivas a nivel de actividad las que involucran un gran número de trabajadores. Un dato a destacar en materia de negociación colectiva de los últimos años es el crecimiento en la cantidad de trabajadores cubiertos por las negociaciones colectivas de actividad en la determinación de los salarios de convenio.

15. Cantidad de convenios y acuerdos colectivos (2005-2015)



2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

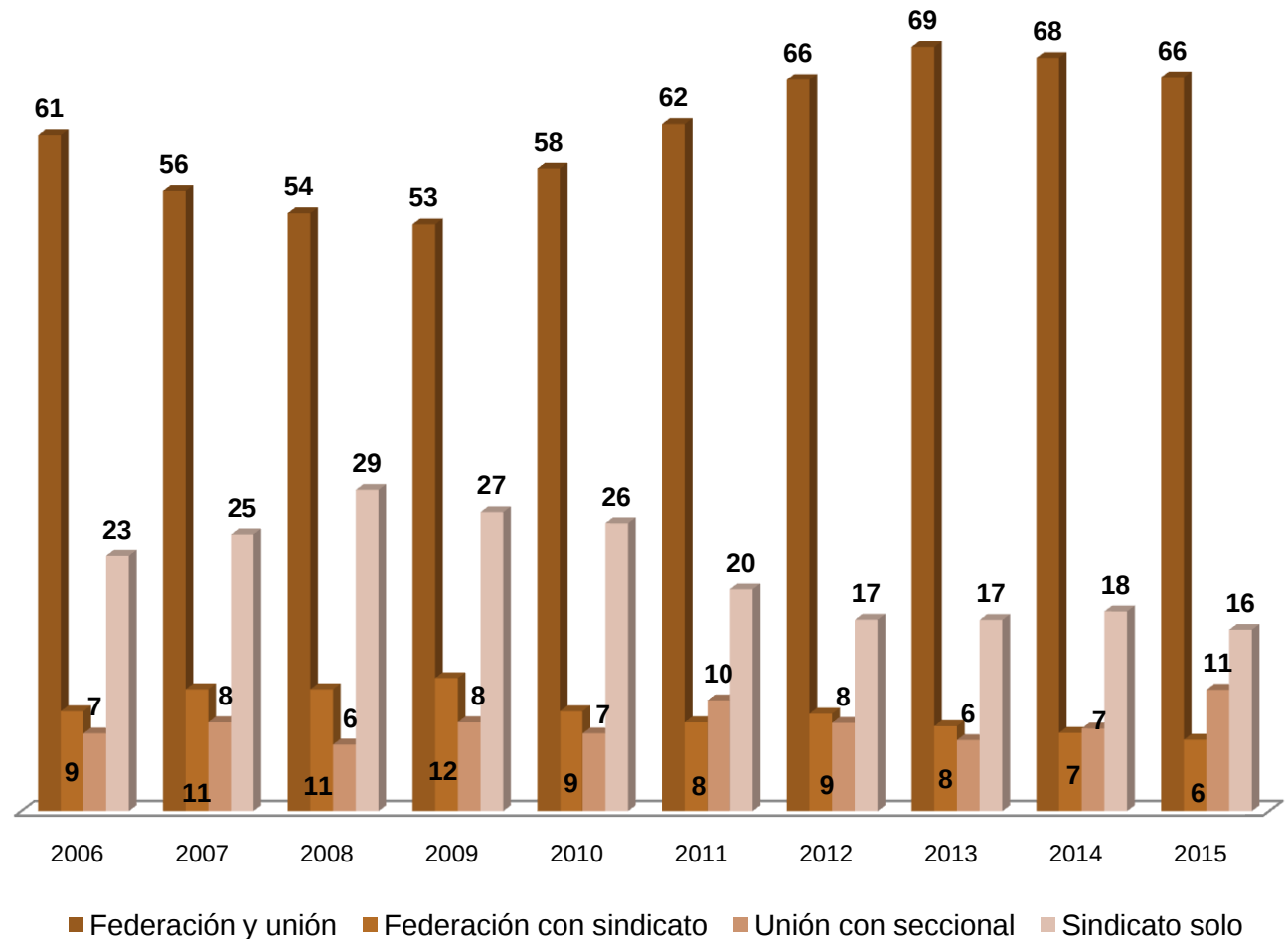
Durante el año 2015, los sujetos que protagonizaron la mayoría de las negociaciones colectivas continuaron siendo las federaciones y las uniones nacionales, tendencia que se mantiene desde el año 2009.

Las negociaciones colectivas llevadas adelante por federaciones y uniones representaron el 66% del total de las mismas. Con respecto a las negociaciones protagonizadas por sindicatos locales, mantuvieron un porcentaje similar a los últimos tres años, representando un 16% del total de unidades.

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 2015 se registró en el 56% de las negociaciones colectivas por empresa.

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



2.3 La negociación salarial en el último trimestre del 2015

Durante el último trimestre del año 2015, se llevaron adelante algunas negociaciones por un bono de fin de año; principalmente durante noviembre y diciembre.

Como viene sucediendo los últimos años, organizaciones sindicales de varias actividades reclamaron una suma para paliar la pérdida de poder adquisitivo del salario, que este último trimestre se vio intensificada por la devaluación del mes de diciembre y el consecuente aumento de los precios.

En la tabla 17 presentamos las actividades que negociaron un bono de fin de año. En el caso de los trabajadores camioneros, además de la suma que figura en la tabla, la rama “bebidas” negoció un aumento en el “adicional por temporada” que se fijó en \$10294,54, a pagarse en dos cuotas: diciembre 2015 y febrero 2016.

Los trabajadores peajistas, por su parte, representados por el SUTPA negociaron un acuerdo paritario con la empresa Corredor de Integración Pampeana SA en el que además de acordar el aumento anual, incluyeron una gratificación de fin de año no remunerativa (NR) de \$6800 a pagarse en dos cuotas: \$3400 en enero y \$3400 en febrero de 2016.

17. Negociación colectiva salarial – IV Trimestre 2015

Actividad	Bono de fin de año
Transporte de cargas	Entre \$4000 y \$5300 NR en cuatro cuotas (febrero, marzo, abril y mayo)
Alimentación	Entre \$2500 y \$4000 según categoría
Bancaria	\$5500 R en enero
Aceitera	\$15614,20 NR en dos cuotas: \$10.000 en enero y \$5614,20 en febrero
Industria del vidrio	\$5600 NR
Curtidores	\$5000 en cinco cuotas a partir de enero 2016

En una reciente negociación, los trabajadores metalúrgicos representados por la UOM negociaron con las cámaras empresarias del sector una suma de \$2600 a cuenta de futuros aumentos, que se pagará en dos cuotas: durante la primer quincena de febrero y durante la segunda quincena del mismo mes.

2.4 Paritarias 2016: las negociaciones que se aproximan

18. Negociación colectiva salarial 2015

En la tabla 18 presentamos un resumen de las negociaciones paritarias que tuvieron lugar a lo largo del año 2015 y la fecha de vencimiento de cada uno de los acuerdos.

En relación a los acuerdos paritarios cuyo vencimiento fue el 31 de diciembre de 2015, se destaca la negociación de dos actividades: entidades civiles y deportivas y bancaria.

Con respecto a la primera, el sindicato que representa los trabajadores de dicha actividad es UTEDyC y acordó con las cámaras empresarias un aumento semestral del 15% en dos cuotas: 10% en enero y 5% en marzo de 2016. El acuerdo vence el 30 de junio, fecha en que las partes se comprometieron a retomar la negociación para el segundo semestre del año.

La Asociación Bancaria, por su parte, acordó con las cámaras patronales una suma mensual de \$3000 para cada trabajador a cuenta de futuros aumentos, durante los meses de enero, febrero y marzo de 2016, que se suman a los \$5500 acordados para enero. En este caso, ambas partes deberán retomar la negociación durante la segunda semana de marzo.

Actividad	Aumento salarial 2015	Vencimiento
Metalmecánica (Rama 17)	27,8% en dos cuotas: abril (17,8%) y julio (10%)	31 de marzo
Construcción	27,4% en dos cuotas: abril (17,4%) y agosto (10%)	
Aceiteros	31,4% y una suma mensual de \$380	
Comercio	27% en dos cuotas: abril (17%) y noviembre (10%) y dos sumas NR: julio (\$1524) y septiembre (\$1524)	
Químicos	29% en dos cuotas: julio (17%) y septiembre (12%) y una suma mensual de \$1750	30 de abril
Alimentación	33% en dos cuotas: mayo (18%) y noviembre (9,8%) y 5,2% en concepto de viático en noviembre	
Textil	27% en dos cuotas: junio (18%) y noviembre (9%)	31 de mayo
Plástica	27,8% en tres cuotas: julio (19%), septiembre (5,5%) y noviembre (3,3%) y una suma NR de \$1000 en junio y de \$500 desde enero hasta mayo de 2016	
Gastronómica	28% en dos cuotas: junio (18%) y septiembre (10%) y un plus en febrero (6%)	
Transporte automotor	38,4% acumulativo en dos cuotas: julio (27,8%) y 2016 (10,6%) y una suma NR de \$2125 – 18 meses	30 de junio
Transporte de cargas	31,5% en tres cuotas: julio (18%), noviembre (7%) y marzo de 2016 (6,7%)	
Ferroviaria	37,8% en dos cuotas: 27,8% (2015) y 10% (enero 2016) – 16 meses	
Maestranza	27,8% en dos cuotas: julio (17,8%) y septiembre (10%)	

2.5 Principales contenidos no salariales en el primer semestre de 2015

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 mayoritariamente se encuentran cláusulas que otorgan algún tipo de recomposición salarial: adicional-es; aumentos; premios; sumas no remunerativas, etc.).

Respecto de la negociación no salarial, en la tabla se presentan la mayor cantidad de cláusulas contenidas en los convenios colectivos de trabajo homologados durante el primer semestre del año 2015.

Algunas de las actividades que durante el primer semestre de 2015 negociaron convenios colectivos de trabajo fueron:

Telecomunicaciones: Cuatro organizaciones sindicales de este sector firmaron convenios

colectivos de actividad con las empresas licenciatarias de servicios de telecomunicaciones móviles FECOSOUR, Telecom Personal SA, Telefónica Móviles Argentina SA y NEXTEL SRL:

- FOEESITRA: CCT 712/2015
- FATEL: CCT 713/2015
- UPJET: CCT 712/2014
- FOPSTTA: CCT 715/2015

Ferrovial: La Unión Ferroviaria firmó tres convenios colectivos de empresa:

- Ferrovías SAC: CCT 1441/2015
- Metrovías: CCT 1442/2015
- Belgrano Cargas SA: CCT 1448/2015

19. Negociación colectiva no salarial – I Semestre 2015

Negociación colectiva no salarial			
Tipo de cláusula	Cantidad		
	CCT A	CCT E	Total
Jornada de trabajo	25	45	70
Modalidades de contratación	5	13	18
Ingresos y promociones	5	22	27
Organización del trabajo	19	56	75
Beneficios sociales	3	30	33
Licencias superiores	17	57	74
Capacitación	7	25	32
Aportes empresariales a la organización sindical	13	25	38
Aportes de los trabajadores a la organización sindical	13	19	32
Relaciones laborales	59	156	215
Higiene y seguridad	19	61	80
Total de Cláusulas	185	509	694

2.5 Principales contenidos no salariales en el primer semestre de 2015 (cont.)

Aumento de licencias previstas por la LCT

En los convenios colectivos de trabajo tanto de actividad como de empresa, se negocian condiciones laborales salariales y no salariales. Una de las facultades de las negociaciones colectivas es que pueden mejorar las condiciones estipuladas en las normas vigentes y/o acordar beneficios que no estén previstos en la legislación.

Uno de los aspectos que ha sido mejorado en las negociaciones colectivas del primer semestre del año 2015 es lo referente a licencias. En la tabla 20 se presentan los datos sobre la ampliación de licencias por vacaciones nacimiento, examen y matrimonio. Como se observa en la tabla, la licencia paterna por nacimiento se amplió en más del 70% de los convenios colectivos de actividad y en el 62% de los convenios colectivos de empresa, siendo la licencia que más días incorporó respecto de lo establecido en la LCT. A continuación se presentan dos cláusulas que son ejemplo de ello:

CCT A 710/2015 firmado entre la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación (FTIA) y la Cámara Argentina de Productores Avícolas

ARTICULO 70: LICENCIA PARENTAL. Establecese para el personal permanente de prestación de servicios, una licencia con goce de haberes de 15 (quince) días corridos por paternidad, (exclusivamente para nacimiento de hijo/s biológicos), la que podrá ser utilizada por el trabajador de

20. Cantidad de negociaciones colectivas que aumentan las licencias – I Semestre 2015

Aumento de licencia por...	CCT A	% sobre CCT A	CCT E	% sobre CCT E
Vacaciones	1	9%	11	38%
Nacimiento	8	73%	18	62%
Examen	5	45%	14	48%
Matrimonio	3	27%	14	48%

manera ininterrumpida entre los 15 (quince) días anteriores a la fecha presunta de parto y los 6 (seis) meses posteriores al nacimiento. Para poder hacer uso de este beneficio, el trabajador deberá presentar el certificado médico del embarazo y solicitar la licencia con un mínimo de 15 (quince) días de antelación.

CCT E 1440/2015 firmado entre el Sindicato de Obreros y Empleados Petroquímicos Unidos (SOEPU) y Petrobras Argentina SA

23.1 Nacimiento y/o adopción de hijo: en caso de nacimiento y/o adopción de hijo/s de un trabajador, este gozará de una licencia paga de 7 (siete) días corridos a partir del día siguiente del nacimiento y/o adopción, debiendo ser uno de ellos día hábil. Esta licencia podrá extenderse hasta 3 (tres) días mas cuando la madre y/o el hijo tuvieran complicaciones derivadas del parto, quedando la verificación de esta situación a cargo del médico de la Empresa.

3

Mercado de trabajo y seguridad social

3.1 Leve e insuficiente recuperación de los salarios de convenio

3.2 Despidos como herramienta de disciplinamiento y control

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 Leve e insuficiente recuperación de los salarios de convenio

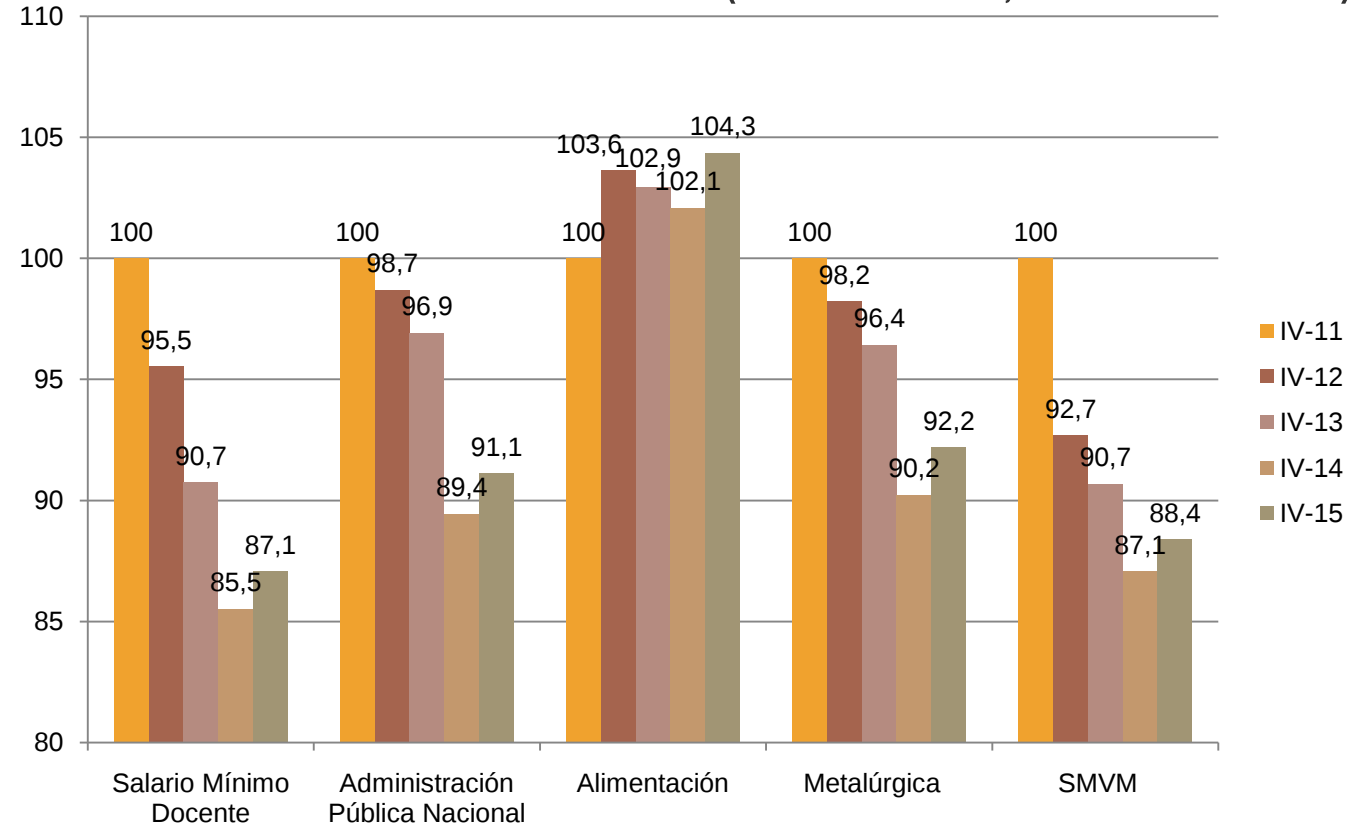
La inexistencia de información oficial disponible impide realizar un análisis de la evolución del salario de los trabajadores en los últimos meses. Aún así, es posible recurrir a los salarios de convenio como indicador de dicha trayectoria. Utilizamos aquí como indicadores el salario mínimo docente (determinado en la paritaria nacional), los básicos de convenio de la administración pública, las industrias metalúrgica y de la alimentación y el salario mínimo, vital y móvil.

A lo largo del año 2015 los salarios de convenio crecieron levemente por encima de la evolución de la inflación, rompiendo la tendencia decreciente existente desde fines del año 2011.

En el cuarto trimestre del 2015 la variación fue positiva en todos los casos relevados, desde el 1,8% interanual en los casos del salario mínimo docente y la administración pública, hasta el 2,2% en el ámbito industrial. Aún así, cabe señalar que esta variación positiva no contempla el impacto sobre los salarios del crecimiento de la inflación producido desde comienzos de 2016.

Este crecimiento modificó una tendencia decreciente que, desde el año 2011, alcanzó a todos los sectores relevados a excepción de la industria de la alimentación.

21. Salario de convenio 2011 – 2015 (variación interanual, IV Trimestre 2011 = 100)



Fuente: elaboración propia con datos del Boletín Oficial y los convenios respectivos. Se utilizó el IPC 9 provincias para los años 2011 y 2012, y desde entonces el IPCba.

En efecto, el salario de convenio en el cuatro trimestre presenta, en términos reales, un marcado deterioro si se lo compara con sus niveles del mismo período del año 2011. En el caso del salario mínimo docente, la caída fue del 12,9%; en el salario mínimo, vital y móvil, del 11,6%; en la administración pública nacional, del 8,9%; y en la industria metalúrgica, del 7,8%. Por el contrario, el salario de convenio de la industria de la alimentación experimentó, entre el cuatro trimestre de 2011 y el mismo período del 2015, un crecimiento del 4,3%.

3.2 Despidos como herramienta de disciplinamiento y control

En los últimos meses los despidos fueron una de las principales herramientas para limitar la capacidad de acción colectiva de los trabajadores. Entre diciembre y enero relevamos al menos 50.000 despidos o amenazas de despidos, tanto en el sector público como en el sector privado.

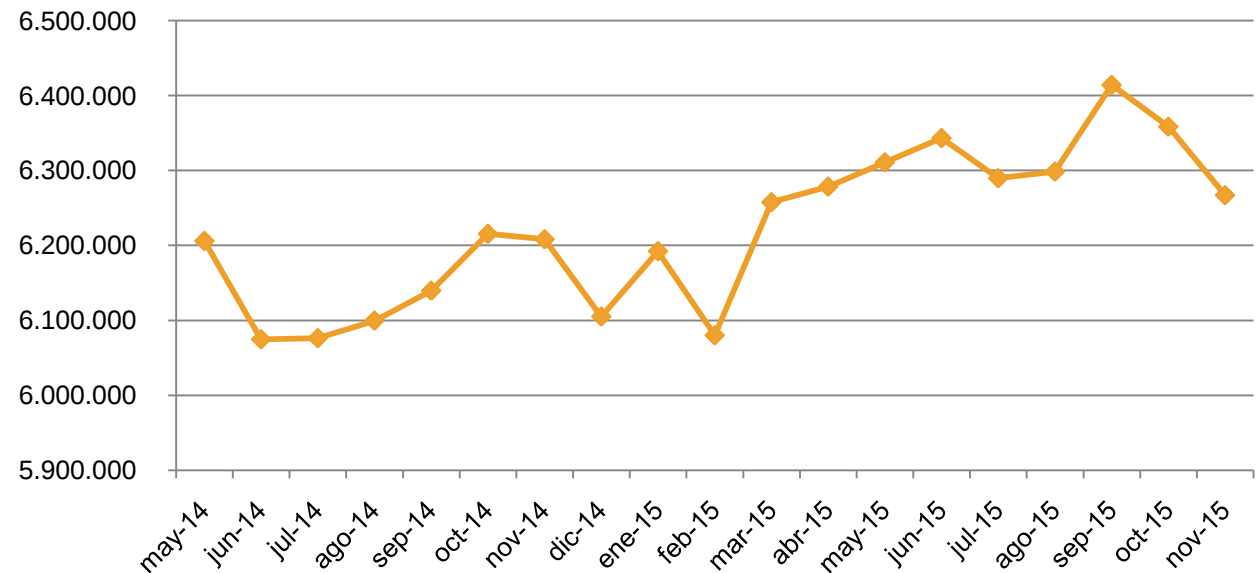
En este proceso el Estado Nacional, junto con las administraciones provinciales y municipales, impulsaron un shock de despidos que tuvo un doble efecto: por un lado, convalidar los despidos que ya venían produciéndose en el sector privado; por el otro, impulsar una profundización aún mayor del avance de los empleadores sobre el conjunto de los trabajadores.

Este proceso está directamente vinculado con la intención de los empleadores, y en particular del Gobierno Nacional, de debilitar la capacidad de resistencia de los trabajadores frente a las políticas económicas actualmente en curso, y en particular de cara a la próxima ronda de negociación salarial.

Estas tensiones en el mercado de trabajo implican la profundización de una tendencia que ya había mostrado señales en los últimos meses del año 2015.

En tal sentido, luego de un breve período de crecimiento de los puesto de trabajo durante la primera mitad del 2015, a partir de septiembre la cantidad de trabajadores con aportes al sistema de seguridad social comenzó a declinar, experimentando una reducción de 147.123 casos entre septiembre y noviembre. Si bien no puede asumirse que ello implique pérdidas de puestos de trabajo, puesto que también allí se incluyen casos de empleadores que han dejado de realizar los aportes al SIPA, lo cierto es que también constituye un indicador de tensiones que fueron potenciadas por el shock de despidos de los últimos dos meses.

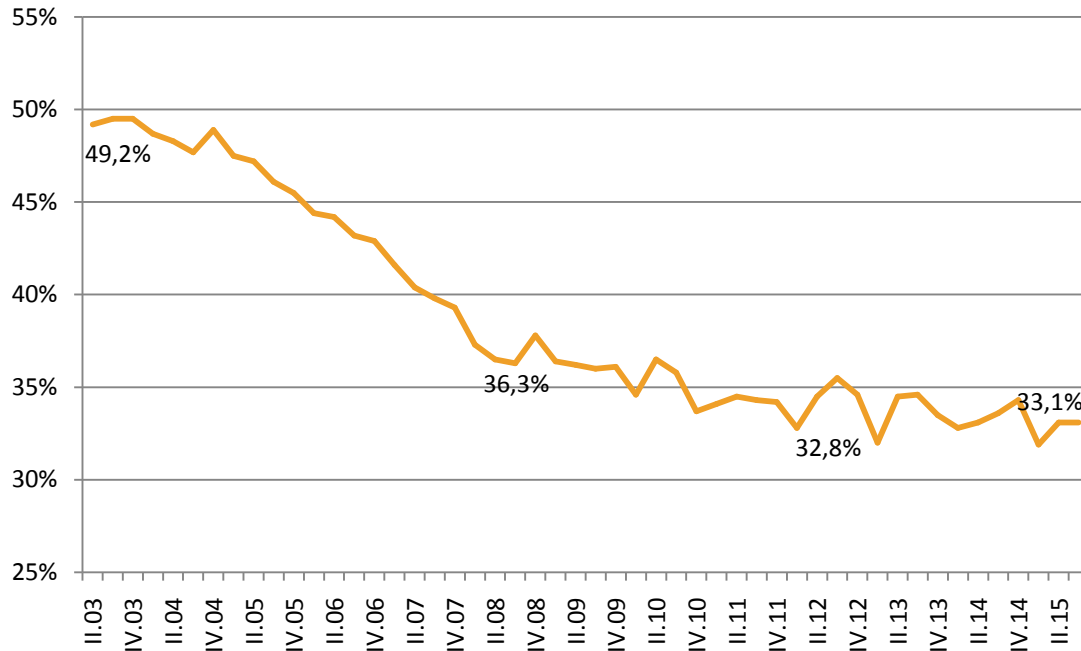
22. Trabajadores con aportes registrados al sistema de seguridad social (2014 – 2015)



Fuente: Elaboración propia con datos de los informes mensuales de seguridad social de la AFIP.

3.3 Informalidad laboral: un flagelo que no cesa

23. Asalariados sin descuento jubilatorio (2003 – 2015)



Fuente: Datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, considerados de mínima, como aproximación, en el marco de la denuncia sobre la manipulación de las estadísticas públicas, la cual sigue en pie.

El trabajo no registrado sigue alcanzando a casi un tercio del total de asalariados y según la EPH en el tercer trimestre del año alcanzó al 33,1% del total. Nuevamente, cabe destacar que esta magnitud puede estar severamente afectada por la manipulación de las estadísticas públicas, por lo que no debe descartarse que sea aún mayor.

Aún así, en los últimos años pueden identificarse tres etapas diferenciadas: una fuerte reducción entre 2003 y 2008; un ritmo mucho más lento de mejora entre 2008 y 2012; y un estancamiento desde entonces en torno al 33% de trabajadores no registrados.

Sin embargo, la falta de registro reflejada en el gráfico no es la única forma de precarización e informalidad laboral, fenómeno en el que deben incluirse, entre otros, la tercerización como forma de encubrir la relación laboral fundamental, o las cooperativas de trabajo fraudulentas, en tanto estrategias que las patronales utilizan para limitar o eliminar derechos. Más aún, los trabajadores que realizan tareas por cuenta propia, en muchos casos de subsistencia, no se reflejan en el gráfico, que solo abarca a los asalariados no registrados.

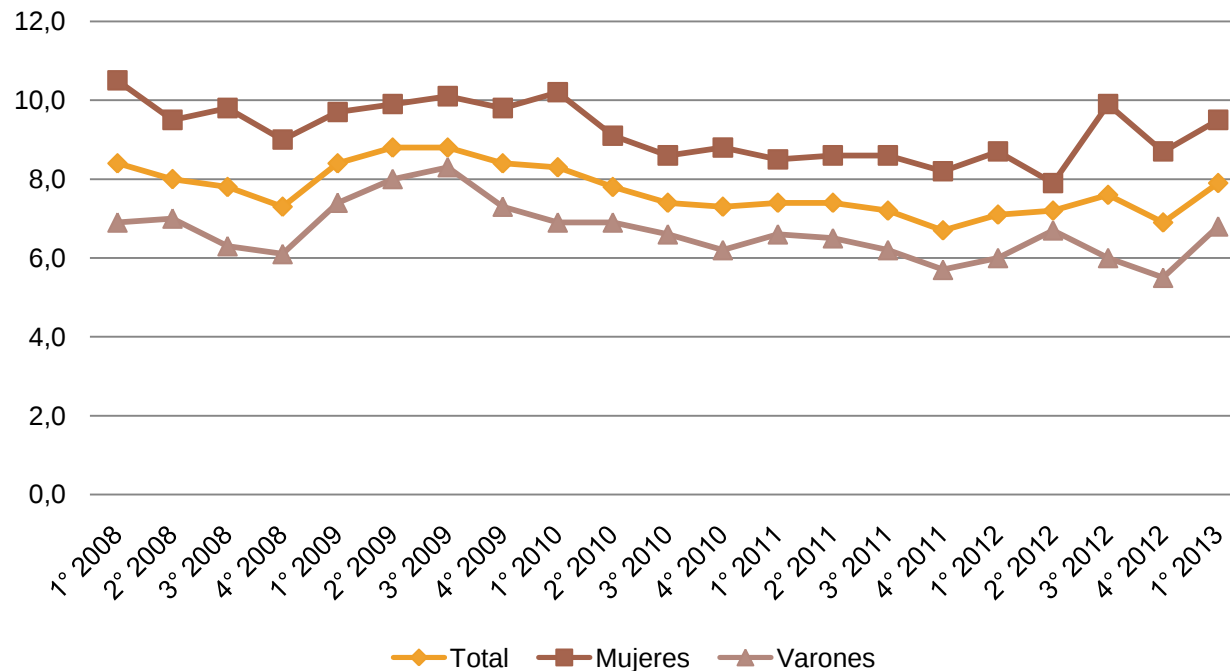
Aquí es interesante destacar que según un reciente informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo la informalidad alcanza al 46,8% de los trabajadores en nuestro país, incluyendo aquí a los cuentapropistas que se encuentran por fuera del sistema de seguridad social. En tanto la fuente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

24. Desempleo para varones y mujeres (2008 – 2013)



25. Brecha salarial de varones y mujeres registrados del sector privado (2008 – 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

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo con datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC. Estos datos son considerados de mínima, como aproximación, en el marco de la denuncia sobre la manipulación de las estadísticas públicas, la cual sigue en pie.

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

Durante los últimos años la cúpula empresarial del país registró niveles de utilidades muy superiores a las registradas durante la década de los noventa.

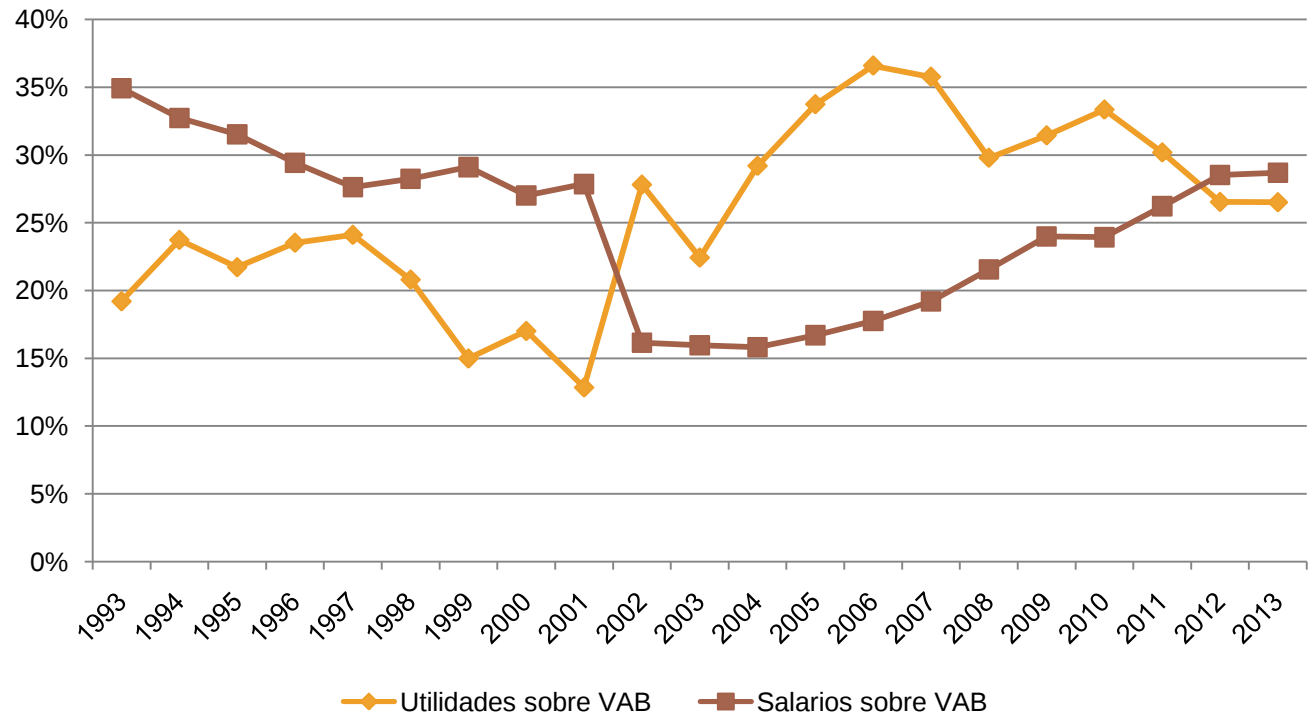
El crecimiento del peso de las utilidades sobre el valor agregado bruto (VAB) se inició con la devaluación en el año 2002 y se prolongó hasta el año 2007, cuando representaron el 36% del VAB. Sin embargo, desde entonces esta variable muestra una tendencia declinante, llegando al 26,5% en el año 2012.

Por el contrario, el peso de los salarios en el VAB experimentó una fuerte caída en el año 2002, y luego comenzó un recorrido ascendente que le permitió pasar del 16% en el año posterior a la devaluación al 28,7% en el 2013.

La creciente participación de los salarios en el VAB de la cúpula empresarial, si bien aún se encuentra por debajo de los niveles de los años '90, estaría dando cuenta de una fuerte disputa por el excedente en la que los trabajadores, a través de la acción colectiva, han podido recuperar parte de la caída sufrida luego de la crisis de 2002.

Sin embargo, la contracara de este proceso ha sido el retroceso, en términos relativos, del peso de las utilidades, circunstancia que se encuentra en el núcleo de la resistencia empresarial a convalidar nuevos aumentos en el salario real y de la mayor intensidad del conflicto distributivo. Como se observa en el cuadro, esta resistencia patronal habría sido exitosa en el año 2013, donde los valores relativos se mantuvieron sin modificaciones. Asimismo, teniendo en cuenta la caída del salario real durante el año 2014, puede preverse una reversión, al menos parcial, del peso de los salarios en el valor agregado de la cúpula empresarial del país.

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



Fuente: Encuesta Nacional de Grandes Empresas – INDEC. Estos datos son considerados de mínima, como aproximación, en el marco de la denuncia sobre la manipulación de las estadísticas públicas, la cual sigue en pie.

Síntesis estadística

Conflictividad laboral

Total IV trimestre 2015	241
Variación IV trimestre 2014	- 15%
Conflictos de trabajadores privados	63
Variación IV trimestre 2014	- 46%
Conflictos de trabajadores públicos	166
Variación IV trimestre 2014	18%

Negociación colectiva

Homologaciones - Año 2015	1944
Variación año 2014	-4%
Negociaciones por actividad totales	553
Negociaciones por empresa totales	1391
Negociaciones por actividad con recomposición salarial (% del total año 2015)	89%

Situación salarial*

Ingreso promedio de los ocupados (II trimestre 2015)*	\$ 7.354
Salario neto promedio de los trabajadores registrados, sector privado (II trimestre 2015)*	\$ 11.710
Brecha salarial entre varones y mujeres (II trimestre 2013, sector privado registrado)*	24,8%
Salario Mínimo Vital y Móvil (enero 2016)	\$ 6.060
Proporción de ocupados que percibe un ingreso inferior al SMVM (segundo trimestre 2015)*	Aprox . 40%
Jubilación mínima (septiembre 2015)	\$ 4.299
Canasta básica para una familia tipo -2 adultos y 2 chicos- (diciembre 2015 - Junta Interna ATE - INDEC)	\$ 15.677,40
Personas que habitan en hogares con ingresos inferiores a la canasta de consumos mínimos (segundo semestre de 2014 – ATE INDEC)*	44,3%

Mercado de trabajo*

Tasa de desempleo (III trimestre 2015)*	5,9%
Tasa de subempleo (III trimestre 2015)*	8,6%
Asalariados sin descuento jubilatorio (III trimestre 2015)*	33,1%

* Los datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC son considerados de mínima, como aproximación, en el marco de la denuncia sobre la manipulación de las estadísticas públicas, la cual sigue en pie.

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, 6, 7, 8, 12 y tablas 9, 10, 11, 13 y 14)
- ☐ 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.
- ☐ Este informe contiene ligeras modificaciones en los datos de los anteriores trimestres correspondientes a 2013 como consecuencia de la revisión general de la base previa al trabajo final anual que será publicado próximamente.
- ☐ Los datos correspondientes a la región patagónica poseen un sesgo de fuente producto de la minuciosidad del diario Rio Negro para publicar conflictos provinciales y municipales. Debido a la riqueza de dicha información es que decidimos no prescindir ni recortar la fuente.

Fuentes utilizadas para la elaboración del informe

- ☐ Base de datos de negociación colectiva del Observatorio de Derecho Social de la CTA (gráficos 15 y 16 y tablas 17, 18, 19 y 20)
- ☐ Encuesta Nacional de Grandes Empresas - INDEC (gráfico 26)
- ☐ Encuesta Permanente de Hogares - INDEC (gráfico 23)
- ☐ Informe de Seguridad Social. Boletín Mensual, períodos varios. AFIP (gráfico 22)
- ☐ Índice de Precios al Consumidor 7 provincias (hasta el año 2013) e Índice de Precios al Consumidor de la Ciudad de Buenos Aires (a partir del año 2013) (gráfico 21).
- ☐ Boletín de estadísticas de genero y mercado de trabajo - Ministerio de Trabajo (gráficos 24 y 25)

Nota metodológica

Para analizar la evolución de los salarios de convenio a lo largo del tiempo (tabla 17) y para efectuar comparaciones entre distintas actividades, es necesario incorporar los adicionales convencionales que son percibidos en forma generalizada por los trabajadores de cada actividad. En tal sentido, se reconstruyó el salario correspondiente a la categoría inicial de cada convenio, o en su caso a la más representativa, considerando no sólo el básico sino también otros rubros tales como antigüedad (a los fines del cálculo utilizamos un promedio de 10 años), viáticos (cuando son percibidos en forma permanente y no están sujetos a rendición de gastos), adicionales por rama y por título. Por el contrario, no se han incorporado aquí otros adicionales que no son generalizables, tales como el presentismo, los premios por empresa, los pluses por productividad, o los adicionales por determinadas tareas (como por ejemplo las tareas peligrosas).