



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo

II Trimestre 2018

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma)

1 Conflictividad laboral

1.1 Conflictos laborales sostenidos por situaciones de crisis

1.2 Sector público: crecimiento de los conflictos en el Estado Nacional y en empresas del Estado, y caída a nivel provincial

1.3 Sector privado: conflictos en empresas de comunicación y el transporte

1.4 Región: Patagonia, AMBA y la región Pampeana como epicentros de los conflictos

1.5 Situaciones de crisis: cuarto trimestre consecutivo como principal motivo de los conflictos

1.6 Crecimiento de las medidas de fuerza y la intensidad de los conflictos

1.1 Conflictos laborales sostenidos por situaciones de crisis

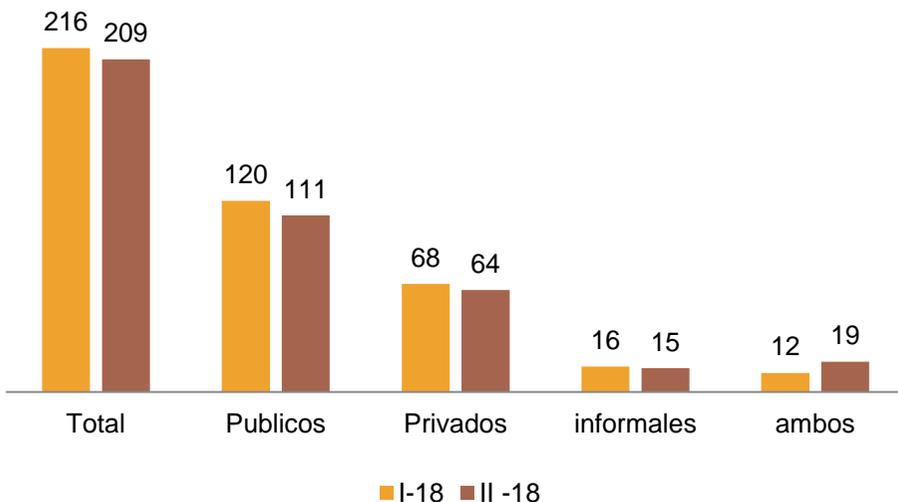
En el segundo trimestre de 2018 relevamos 209 conflictos laborales. De ese total 111 corresponden al sector público, 64 al privado, 19 a ambos sectores y 15 fueron impulsados por trabajadores informales.

La cantidad de conflictos se mantiene sin variaciones significativas tanto respecto del mismo período de 2017 como del primer trimestre de 2018.

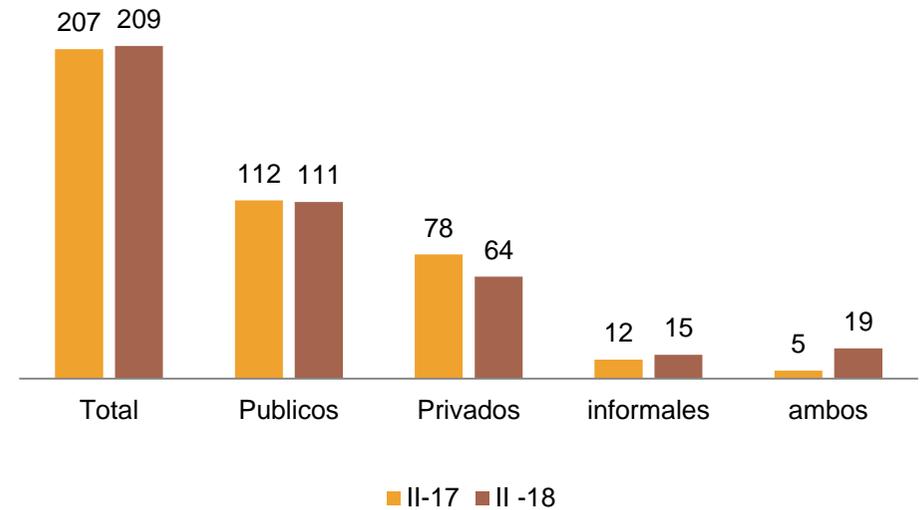
En el sector público se mantienen las disputas en la comparación interanual y disminuyen levemente respecto del trimestre anterior (7.5%). El eje principal de estos conflictos fue el rechazo a los despidos y el pedido de apertura de paritarias.

En el sector privado los conflictos disminuyeron tanto en comparación con el trimestre anterior (5%) como en relación al mismo periodo en 2017 (18%). Al observar los segundos trimestres desde el inicio de la serie (2007) vemos que el período actual es el punto más bajo .

**1. Conflictos trimestrales según ámbito
I trim 2018 – II trim 2018**



**2. Conflictos trimestrales según ámbito
II trim 2017 - II trim 2018**



Por su parte, los conflictos que motorizaron los trabajadores de la economía informal (desocupados, cartoneros, cooperativistas, entre otros) no presentan variaciones significativas. En este caso se trata de disputas cuya principal demanda es el mantenimiento de las fuentes de trabajo y la creación de nuevos puestos de trabajo.

Por último, se registraron 19 conflictos en ambos sectores que implicaron 59 medidas de fuerza. Entre estos se destaca el reclamo docente en rechazo a la eliminación de la paritaria nacional, y la huelga general promovida por todas las centrales obreras contra el acuerdo con el FMI, el atraso salarial, el ajuste y el aumento de tarifas.

1.2 Sector público: crecimiento de los conflictos en el Estado Nacional y en empresas del Estado, y caída a nivel provincial

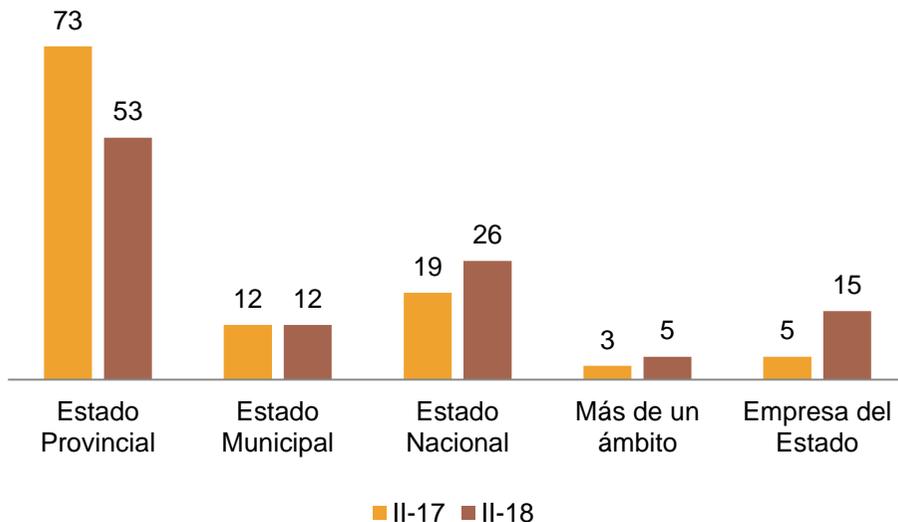
Dentro del sector público se registraron 111 conflictos. La mayoría se explica por disputas contra las administraciones provinciales (53) seguida por las ocurridas en el Estado Nacional (26), empresas estatales (15), las municipalidades (12), y en más de un ámbito (5).

Los conflictos a nivel provincial siguen siendo ampliamente mayoritarios dentro del sector e implicaron 142 medidas de fuerza. No obstante caen un 27% respecto del mismo período en 2017 registrando uno de los puntos más bajos de la serie iniciada en 2011. Los conflictos se concentraron en los servicios de salud (32%), la administración pública (30%) y la enseñanza (24.5%). Los trabajadores de la salud realizaron 42 medidas de fuerzas entre las siguientes provincias: Buenos Aires, Catamarca, AMBA, Córdoba, Corrientes, Jujuy, La Pampa, Misiones, Neuquén y Tierra del Fuego.

Los conflictos en el Estado Nacional, por segundo trimestre consecutivo, experimentaron un fuerte crecimiento en comparación del mismo período en 2017 y registraron 66 medidas de fuerza. El 78% de estos conflictos se originaron como rechazo a despidos en organismos nacionales a lo largo de todo el país. Entre estos se destacan las disputas en Vialidad, Universidad de Villa Mercedes, Senasa, INTA, Agricultura Familiar, INASE, Secretaría de Integración Social y Urbana, Servicio Nacional de Pensiones, Hospital Posadas, INTI, Vías Navegables, AFIP, recorte de becas en CONICET, retiros voluntarios en CNEA, deudas salariales en AFIP y en la Televisión Pública. También se registraron despidos en las siguientes empresas del estado: YCRT, Trenes Argentinos, Astillero Río Santiago, PIAP, Fabricaciones Militares, Telam, ATUCHA III y IV, Fanazul, Epec Córdoba, .

A nivel municipal las disputas no presentan variaciones en relación al mismo periodo en 2017. Aquí la amplia mayoría (92%) ocurrió en la administración pública y los motivos por crisis fueron ampliamente mayoritarios

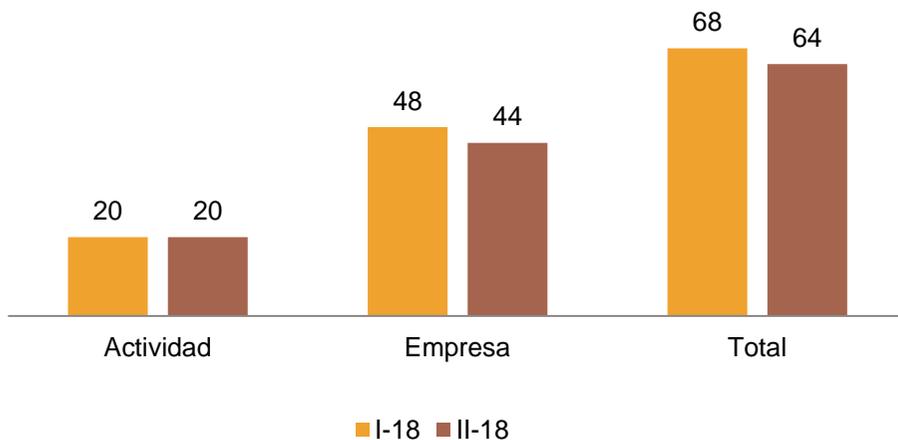
**3. Conflictos en el sector público según su nivel
II trim 2017 – II trim 2018**



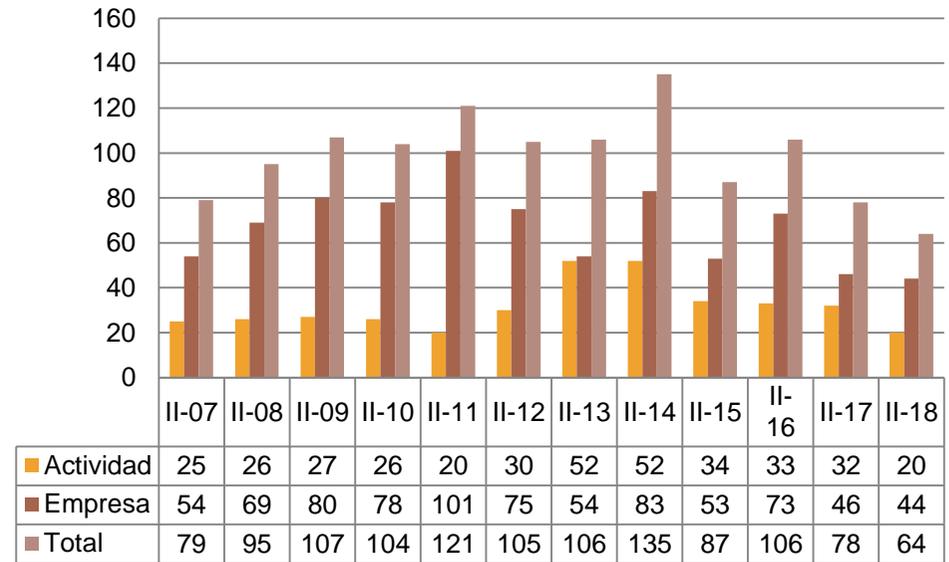
1.3 Sector privado: conflictos en empresas de comunicación y del transporte

Durante el segundo trimestre, en el sector privado se registraron 68 conflictos de los cuales 44 ocurrieron a nivel de empresa y 20 a nivel de actividad. Ello implicó que se mantenga el nivel de conflictividad con relación al trimestre anterior, luego de la caída registrada en todos los trimestres de 2017. Aún así, la cantidad de conflictos en el sector privado sigue ubicada en valores bajos en comparación con los años anteriores, principalmente como consecuencia de una caída de las disputas en los lugares de trabajo. La caída se explica en gran medida debido a que en este nivel predominan los reclamos originados en situaciones de crisis, situación que ha afectado con mayor intensidad a la industria manufacturera y a los medios de comunicación.

4. Conflictos en el sector privado según su nivel I trim 2018 – II trim 2018



5. Conflictos en el sector privado según su nivel



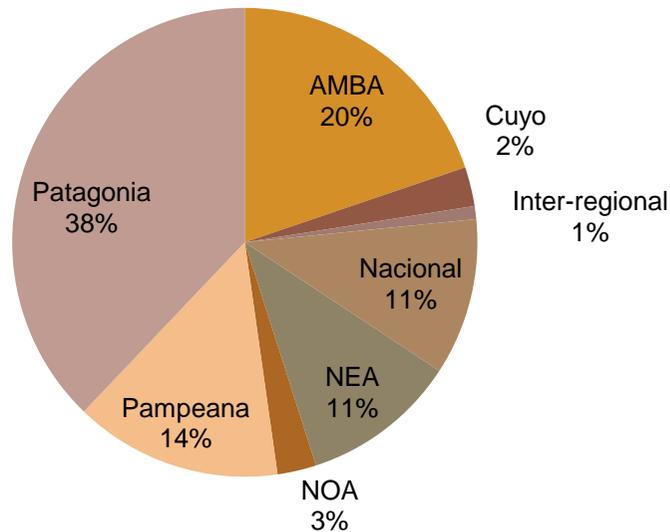
Durante el último trimestre se registraron situaciones de crisis en los siguientes medios de comunicación privada: Radio El Mundo, Grupo Crónica, Grupo Indalo, Publiexpress, Radio Del Plata, Editorial Perfil, Canal 8. También se registró una disputa por prácticas antisindicales en Página 12 y un conflicto por apertura de paritarias a nivel de actividad. En el transporte hubo 13 disputas que implicaron 43 medidas de fuerza. A nivel de empresa se registraron situaciones de crisis en: Línea 620, KO-KO, Línea Urquiza, LATAM, Nuncio Rosa, Villa del Sur, Cotreco, Vista Oil Gas S.A, Crucero del Sur y OCA. A nivel de actividad se destaca el conflicto del subte en donde las fuerzas de seguridad reprimieron a los trabajadores llevando detenidos a más de una docena de manifestantes, incluyendo al dirigente Néstor Segovia.

1.4 Región: Patagonia, AMBA y la región Pampeana como epicentros de los conflictos

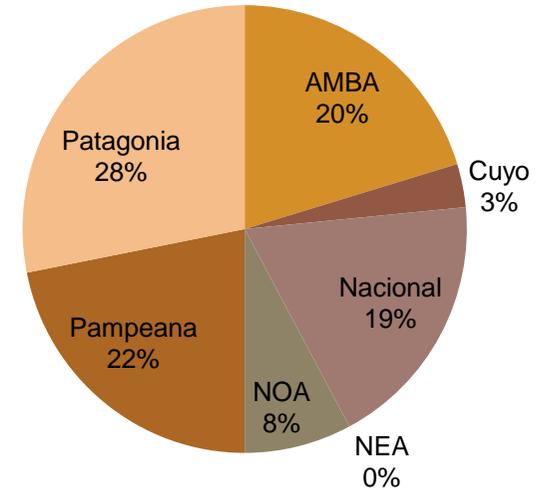
Las regiones de mayor conflictividad durante el período fueron la Patagonia, el AMBA y la región pampeana. En la primera de ellas tuvieron una presencia mayoritaria en el sector público, mientras que en el AMBA fueron similares en ambos sectores. En la región pampeana el sector público fue mayoritario.

En el sector público, los conflictos en la Patagonia se concentraron mayoritariamente en las provincias de Río Negro (48%) y Neuquén (38%). En la región se realizaron 83 medidas de fuerzas, de las cuales el 77% se asociaron a despidos, cierres y deudas salariales. Del total de medidas, 26 responden al conflicto docente en la provincia de Neuquén quienes sostuvieron un conflicto por más de 3 meses.

6. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector público (II trimestre 2018)



7. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector privado (II trimestre 2018)



En el sector privado, la región patagónica, el AMBA y la región pampeana explican el 70% de los conflictos. En el AMBA se trató principalmente de empresas de medios de comunicación y del transporte por situaciones de crisis. En la Patagonia, por su parte, se registraron disputas por crisis en empresas del comercio, industria, frutícola, entre otras. En la región pampeana hubo conflictos por crisis en la industria, prensa, transporte y energía.

1.5 Situaciones de crisis: cuarto trimestre consecutivo como principal motivo de los conflictos

Los reclamos originados en situaciones de crisis (despidos, deudas salariales, suspensiones y quiebras) fueron los más recurrentes a lo largo del segundo trimestre de 2018, seguidos por conflictos por demandas salariales.

En el sector público predominaron las demandas por situaciones de crisis (44%), seguidas por conflictos vinculados a reclamos salariales (40%). En el primer caso se destacan el despido de cientos de trabajadores dependientes del Estado Nacional y en las empresas del Estado, mientras que en el segundo al reclamo por paritarias en la enseñanza.

En el sector privado los reclamos por situaciones de crisis explican la mayoría de las disputas, mientras que tan solo se registraron 14 reclamos por incrementos salariales, lo que da cuenta que una fuerte retracción en este sentido, más aún cuando se trata de un trimestre en el que se renuevan la mayoría de los acuerdos salariales.

Entre los conflictos por crisis se destaca la situación de la industria manufacturera, servicios de transporte y los medios de comunicación que dan cuenta de más del 70% del total de los conflictos por situaciones de crisis.

8. Motivos de la conflictividad* (participación sobre el total de conflictos) II trimestre 2018

	Público y privado		Publico		Privado	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Salariales	58	33	44	40	14	22
Crisis	86	49	49	44	37	58
Condiciones de Trabajo	44	25	34	31	10	16
Representación	24	14	20	18	4	6
Otros	31	18	22	20	9	14
Total	175		111		64	

* Motivos no excluyentes

9. Motivos de la conflictividad* en el sector privado (participación sobre el total de conflictos II trimestre 2018)

Privado	Actividad		Empresa	
	Abs.	%	Abs.	%
Salariales	9	45	5	11
Crisis	6	30	31	70
Condiciones de Trabajo	2	10	8	18
Representación	1	5	3	7
Otros	5	25	4	9
Total	20		44	

* Motivos no excluyentes

1.6 Crecimiento de las medidas de fuerza y la intensidad de los conflictos

En el segundo trimestre de 2018 se registraron 462 acciones conflictivas, lo que implica un aumento anual del 29%. De ese total, 254 pertenecen al sector público, 126 al sector privado, 59 a ambos sectores y 23 a los trabajadores informales.

Esto podría indicar un incremento en la intensidad de los conflictos, principalmente en el sector privado donde la caída de disputa se contrarresta con un aumento anual de las medidas de fuerza (31%).

El mayor crecimiento se registró en los conflictos donde confluyen trabajadores de ambos sectores, que se multiplicaron por seis en la comparación interanual. Este incremento también fue muy significativo en el caso de los trabajadores informales.

10. Acciones conflictivas según sector II trim 2017 – II trim 2018

	Públicos	Privados	Informales	Ambos sectores	Total
II-17	241	96	12	9	358
II -18	254	126	24	59	462
Var %	5,4%	31,2%	100%	555,5%	29%

11. Intensidad de las acciones conflictivas (sector informal y ambos sectores)

	Informal				Ambos			
	II - 2018		II - 2017		II - 2018		II - 2017	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Actividades en la vía pública	8	33	1	8	9	15	0	0
Movilizaciones	9	38	1	8	21	36	5	56
Cortes	3	13	8	67	15	25	1	11
Dictados de paro y Paros	0	0	0	0	12	20	2	22
Ocupación	3	13	2	17	1	2	0	0
Otras medidas	1	4	0	0	1	2	1	11
Total de medidas	24	100	12	100	59	100	9	100

Otro indicador para analizar la intensidad de los conflictos es el tipo de medidas que se realizó. Entendemos que determinadas acciones implican mas intensidad por el grado de exposición de los cuerpos de los trabajadores frente a posibles represalias (tanto de los empleadores como de las fuerzas de seguridad) y por la disposición de esos cuerpos al enfrentamiento y disrupción del orden que se les intenta imponer. Agrupamos aquí a las movilizaciones, paros, piquete, cortes, actividades en la vía pública y ocupaciones. Otras medidas tienen menos exposición de los cuerpos como las amenazas o denuncias, agrupamos aquí a las medidas comunicacionales, amenaza de medidas, alerta y movilización y otras medidas (generalmente asociadas a acciones legales o administrativas).

Como vemos, en el cuadro 11, en el caso de los trabajadores informales y de ambos sectores, en la comparación interanual se mantienen el tipo de medidas de alta intensidad pero incrementan su frecuencia.

1.6 Crecimiento de las medidas de fuerza y la intensidad de los conflictos (cont.)

En el sector privado, como señalamos en la filmina anterior, la comparación interanual marcó menos conflictos con más medidas de fuerza. Los tipos de acción que se incrementaron fueron los de alta intensidad principalmente los paros de actividades y las movilizaciones que crecieron tanto en términos relativos como absolutos mientras que las medidas de baja intensidad se mantuvieron constantes.

Por el contrario, en el sector público los conflictos se mantienen constantes y las medidas crecen marginalmente (5%). Aquí se observa un cambio en la intensidad ya que decrecen las medidas de mayor intensidad y se incrementan las restantes. Esto responde al aumento de las acciones comunicacionales y otros tipo de acciones y la baja en la cantidad de paros. Las otras acciones se mantienen sin variaciones.

12. Acciones conflictivas II trimestre 2018 – II trimestre 2017

	Publico				Privado			
	II - 2018		II - 2017		II - 2018		II - 2017	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Comunicacionales	47	19	22	9	15	12	22	23
Amenza de medias	4	2	1	0	2	2	1	1
Actividades en la vía pública	41	16	43	18	12	10	15	16
Movilizaciones	38	15	41	17	13	10	2	2
Cortes	18	7	9	4	5	4	6	6
Amenza de paro	0	0	1	0	2	2	3	3
Dictados de paro y Paros	65	26	87	36	48	38	25	26
Ocupación	8	3	11	5	3	2	5	5
Piquete	4	2	12	5	6	5	11	11
Otras medidas	29	11	14	6	20	16	6	6
Total de medidas	254	100	241	100	126	100	96	100

2

Negociación colectiva

2.1 Caída de la negociación colectiva en el primer semestre de 2018

2.2 Sujetos de las negociaciones colectivas

2.3 El “techo salarial” del 15% para una meta inflacionaria que quedó lejos

2.4 La impugnación del “techo salarial” y el establecimiento de nuevos límites a la negociación

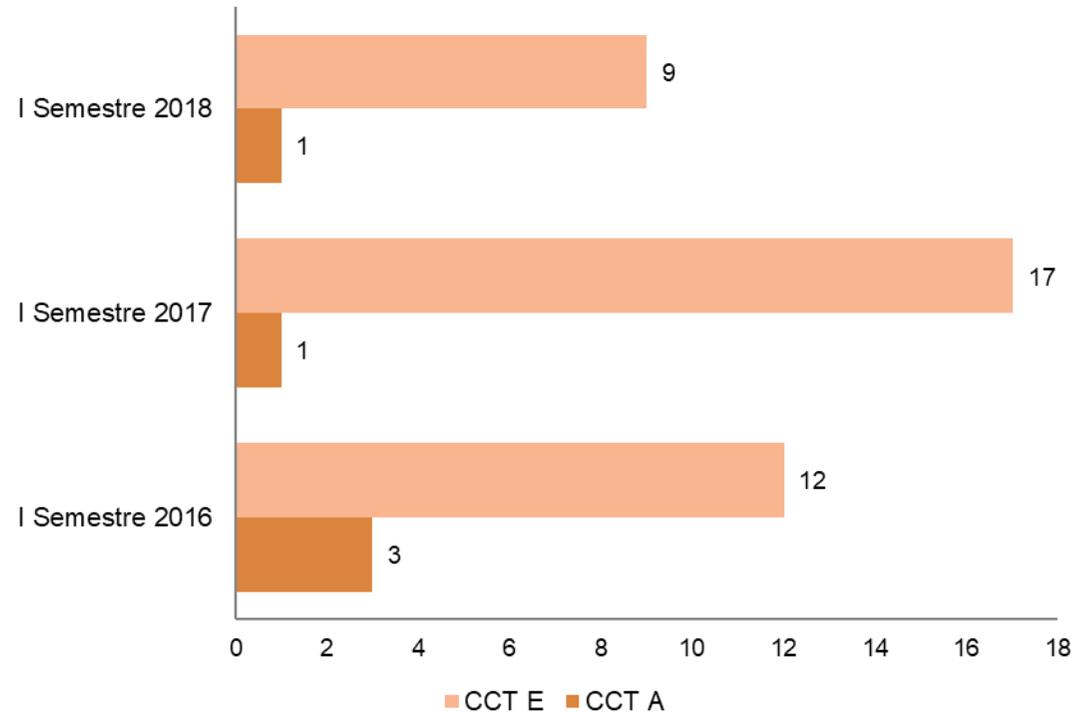
2.1 Caída de la negociación colectiva en el primer semestre de 2018

La cantidad de homologaciones registradas a lo largo del primer semestre de 2018 cayó respecto a los dos años anteriores, y es un 79% inferior a la totalidad de negociaciones homologadas en el primer semestre del año 2015.

En relación a los convenios colectivos de trabajo, en el primer semestre del corriente año sólo se homologó un convenio de actividad y nueve convenios de empresa. El de actividad fue firmado por el Sindicato de Obreros y Empleados de los Cementerios, y los de empresa corresponden a las siguientes actividades: estaciones de servicio, ferroviaria, naval, petrolera, marina mercante y juegos de azar.

Tal como venimos sosteniendo en informes previos, una de las explicaciones posible a este declive pareciera estar vinculada a la decisión de los trabajadores y las organizaciones sindicales de no negociar condiciones de trabajo en un contexto de crisis económica como es el actual. A ello debe sumarse el discurso de numerosos funcionarios que insisten en la necesidad de incluir cláusulas de flexibilidad laboral en las negociaciones colectivas, iniciativa que ya ha comenzado a plasmarse en demandas patronales que condicionan la apertura de negociaciones salariales a la discusión de dichas cláusulas.

13. Convenios colectivos de trabajo homologados
I sem 2016 – I sem 2018



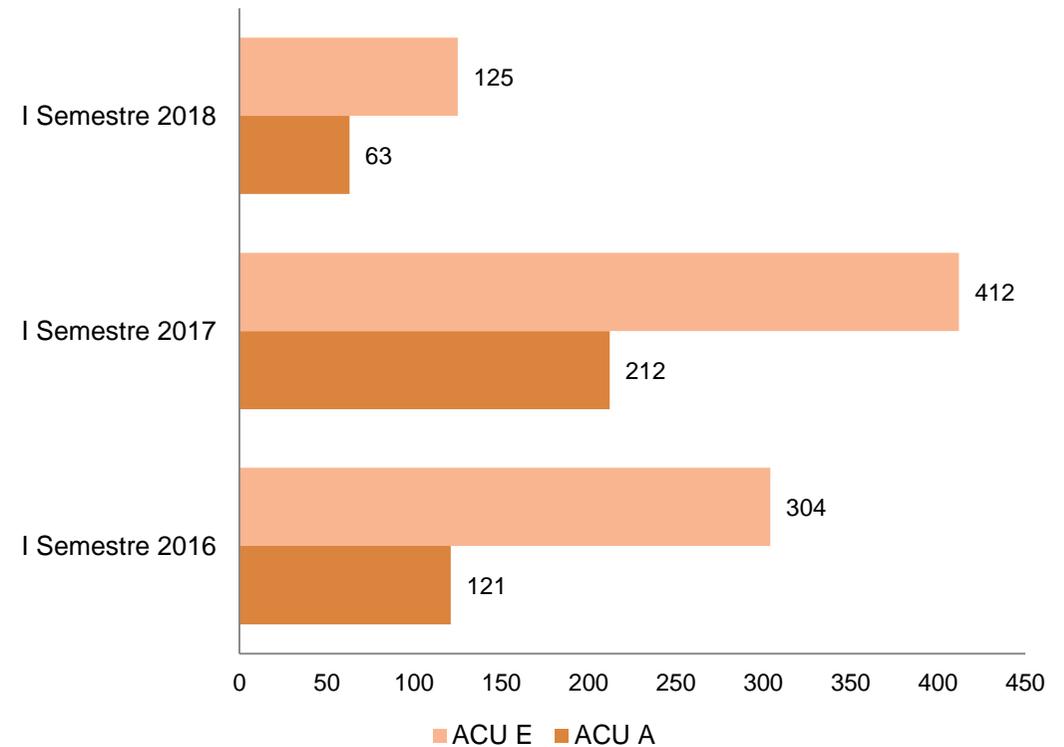
2.1 Caída de la negociación colectiva en el primer semestre de 2018 (cont.)

Los acuerdos colectivos de trabajo también descendieron en el primer semestre de 2018, tanto a nivel de actividad como de empresa.

Los acuerdos de actividad en su gran mayoría fijan aumentos salariales anuales, de diversas formas, ya sea a través de porcentajes, sumas fijas, incorporación al salario de sumas no remunerativas o bien, sumas no remunerativas por única vez, en cuotas o de forma mensual. Los acuerdos de empresa, adecúan condiciones de trabajo salariales y no salariales a los lugares de trabajo; si miramos la dinámica del conflicto laboral y especialmente la caída en los conflictos en el nivel de empresa (debido al cierre de establecimientos, los despidos y el fuerte disciplinamiento laboral) vale decir que la baja en la cantidad de estos acuerdos podría estar relacionada con la inexistente necesidad de canalizar conflictos vía negociaciones colectivas.

La disminución registrada en la primera mitad del año profundiza una tendencia iniciada en el 2016 que, en términos cuantitativos, implica un debilitamiento generalizado de la negociación colectiva como mecanismo de regulación de las relaciones laborales.

14. Acuerdos colectivos de trabajo homologados
I sem 2016 – I sem 2018



2.2 Sujetos de las negociaciones colectivas

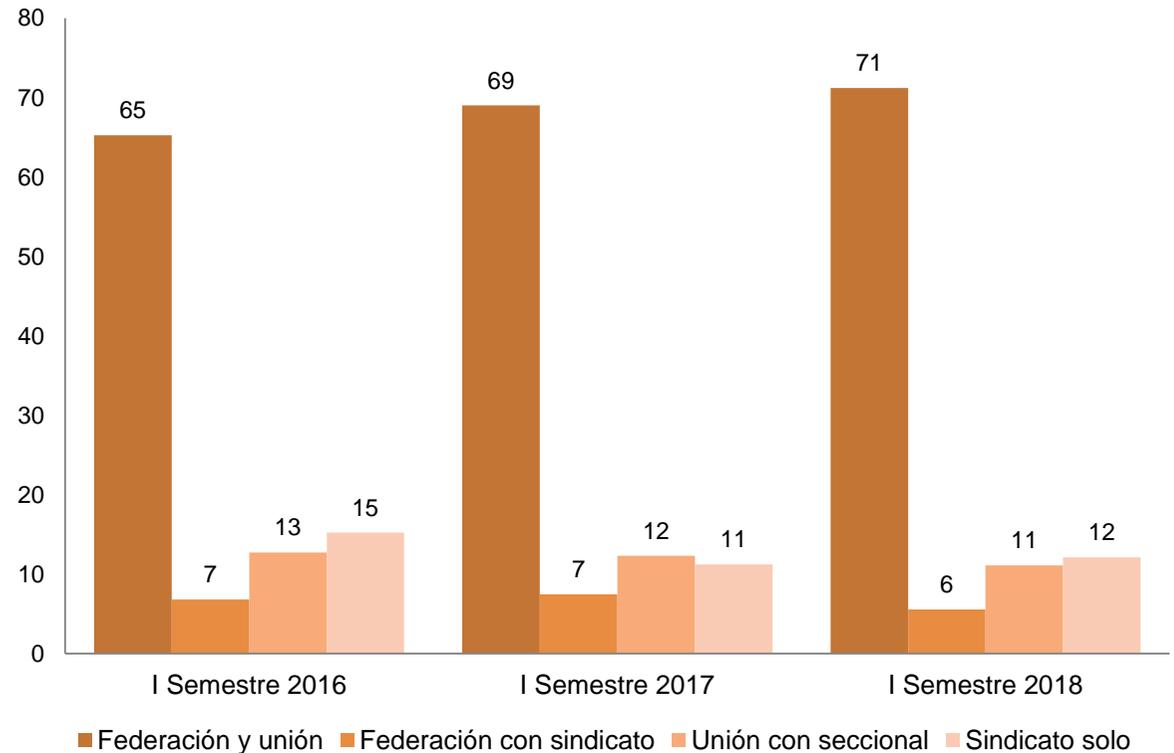
Durante el primer semestre del año 2018, los sujetos que protagonizaron la mayoría de las negociaciones colectivas continuaron siendo las federaciones y las uniones nacionales, tendencia que continúa creciendo y que nos remite a la centralización de los sujetos sindicales a la hora de negociar.

Las negociaciones colectivas llevadas adelante por federaciones y uniones continúan representando cerca del 70% del total de las mismas. Con respecto a las negociaciones protagonizadas por sindicatos locales, se mantuvo respecto al semestre del año pasado, obteniendo un 12% 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.

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 del año 2018 el 53% de las negociaciones colectivas por empresa contaron con la participación de los delegados de trabajadores.

15. Sujetos de las negociaciones colectivas
I sem 2016 – I sem 2018



2.3 El “techo salarial” del 15% para una meta inflacionaria que quedó lejos

A comienzos del año el Gobierno advirtió que no homologaría acuerdos que incluyeran aumentos superiores al 15% anual. Así, y como se ve en la tabla 16, este “techo” tuvo un importante impacto ya que buena parte de las negociaciones salariales, se han colocado en torno al 15% anual.

Muchas de ellas han sido acordadas previo a la devaluación que tuvo lugar en el segundo trimestre y, por ende, a la pérdida de referencia de la pauta inflacionaria del 15% prevista para 2018 (se prevé una inflación anual entre el 30% y 35%).

Cabe aclarar que, anticipándose a un aumento mayor de la inflación al previsto, casi el 60% de los acuerdos de actividad celebrados en 2018 que se homologaron en el primer semestre, incluyeron una cláusula de revisión salarial, en su mayoría a partir del mes de septiembre. Entre las actividades que ya han negociado incrementos adicionales se encuentran aceiteros (8,5%) y comercio (10%).

16. Aumentos salariales según actividad (2018)

Actividad y sindicato	Aumento	Vigencia del acuerdo
Bancaria (La Bancaria)	10% desde enero a abril, más \$8500 NR / 15% a partir de mayo / \$25944,72 NR en noviembre	1 de enero 2018 - 31 de diciembre 2018
Entidades civiles y deportivas (UTEDyC)	18% en dos cuotas: 10% en enero y 8% en agosto	
Aceiteros (FTCIODyARA)	19% y \$26987 NR en mayo	
Comercio (FAECyS)	15% en dos cuotas: 10% en abril y 5% en agosto	1 de abril 2018 - 31 de marzo 2019
Construcción (UOCRA)	15,5% en dos cuotas: 10% en abril y 5% acumulativo en agosto	
Estaciones de servicio (FOESGRA)	15% en dos cuotas: 10% en abril y 5% en julio	
Metalúrgicos (UOM)	18% en dos cuotas: 9% en abril y 6% en julio (sobre una base de cálculo mayor)	
Transporte de pasajeros (UTA)	15% en tres cuotas: 5,5% en abril, 5,5% en septiembre y 4% en enero 2019 / \$1200 NR en marzo 2018	
Vestido (FONIVA)	15% en dos cuotas: 10% en abril y 5% en octubre / Suma NR \$2900 entre diciembre 2018 y enero 2019	
Petroleros -refinación- (FASGPB)	15%: 7,5% en mayo y 7,5% en octubre	
Administración pública (UPCN)	15% en tres cuotas: 3% en julio, 6% en agosto y 6% en septiembre	1 de junio 2018 - 31 de mayo 2019

2.4 La impugnación del “techo salarial” y el establecimiento de nuevos límites a la negociación

Dada la superación de la meta inflacionaria prevista para este año, algunas de las asociaciones sindicales cuyos acuerdos vencieron en el segundo trimestre lograron negociar aumentos que rompieron el “techo salarial” del 15% que intentó imponer el Gobierno durante el primer trimestre (ver tabla 17).

En relación a esto, el Gobierno decidió anticiparse a futuros reclamos salariales de los trabajadores que perdieron buena parte de su salario. Para ello, en una reunión con miembros de la CGT se acordó publicar un decreto (508/18) a través del cual formalizó un “régimen simplificado voluntario de adecuación de la negociación colectiva salarial 2018”, en el cual “autoriza” a las partes a adicionar sólo un 5% a lo ya negociado. Esta norma, constituye un claro límite institucional a lo que puede o no negociarse, y por ende contraria a la ley 14.250 en tanto se establece que las partes son libres de negociar lo que quieran, cuando quieran y como quieran.

17. Aumentos salariales según actividad (2018)

Actividad	Aumento 2018	Vigencia del acuerdo
Alimentación (FTIA)	25,5% en tres cuotas: 12,5% en mayo, 7% en octubre y 6% en enero	1 de mayo 2018 - 30 de abril 2019
Laboratorios (FATSA)	27,5% en cinco cuotas: 10% en julio, 5% en agosto, 5% en noviembre y 2,5 en febrero con cláusula gatillo	1 de julio 2018 - 30 de junio 2019
Transporte automotor de carga (SICHOCA)	25% en tres cuotas: 8% en julio, 7,6% en noviembre y 7,6% en marzo 2019 (acumulativo)	

No conforme con esta limitación, en los primeros días de julio, el Gobierno publicó el decreto 633/18 a través del cual prohíbe la homologación de negociaciones que contengan sumas o conceptos de naturaleza salarial sobre los que las partes acuerden otorgarle carácter no remunerativo. Si bien en abstracto esto es una medida que garantiza mejores condiciones salariales para los trabajadores, en concreto representa un nuevo obstáculo para la negociación colectiva, dado que los empleadores alegarán que no pueden afrontar los aumentos y menos aún, con la imposibilidad de otorgarlos de forma no remunerativa. Cabe aclarar que la negociación de sumas con este carácter, se incluyó en el 41% y en casi el 30% de la totalidad de acuerdos de actividad homologados en 2017 y en el primer semestre de 2018, respectivamente

3

Mercado de trabajo

3.1 Caída persistente de los asalariados registrados en el sector privado

3.2 El salario mínimo, vital y móvil en su nivel más bajo desde 2004

3.3 Caída salarial en la Administración Pública y en las Universidades Nacionales

3.4 Las mujeres y el desempleo

3.5 Las mujeres y los tiempos de trabajo

3.1 Caída persistente de los asalariados registrados en el sector privado

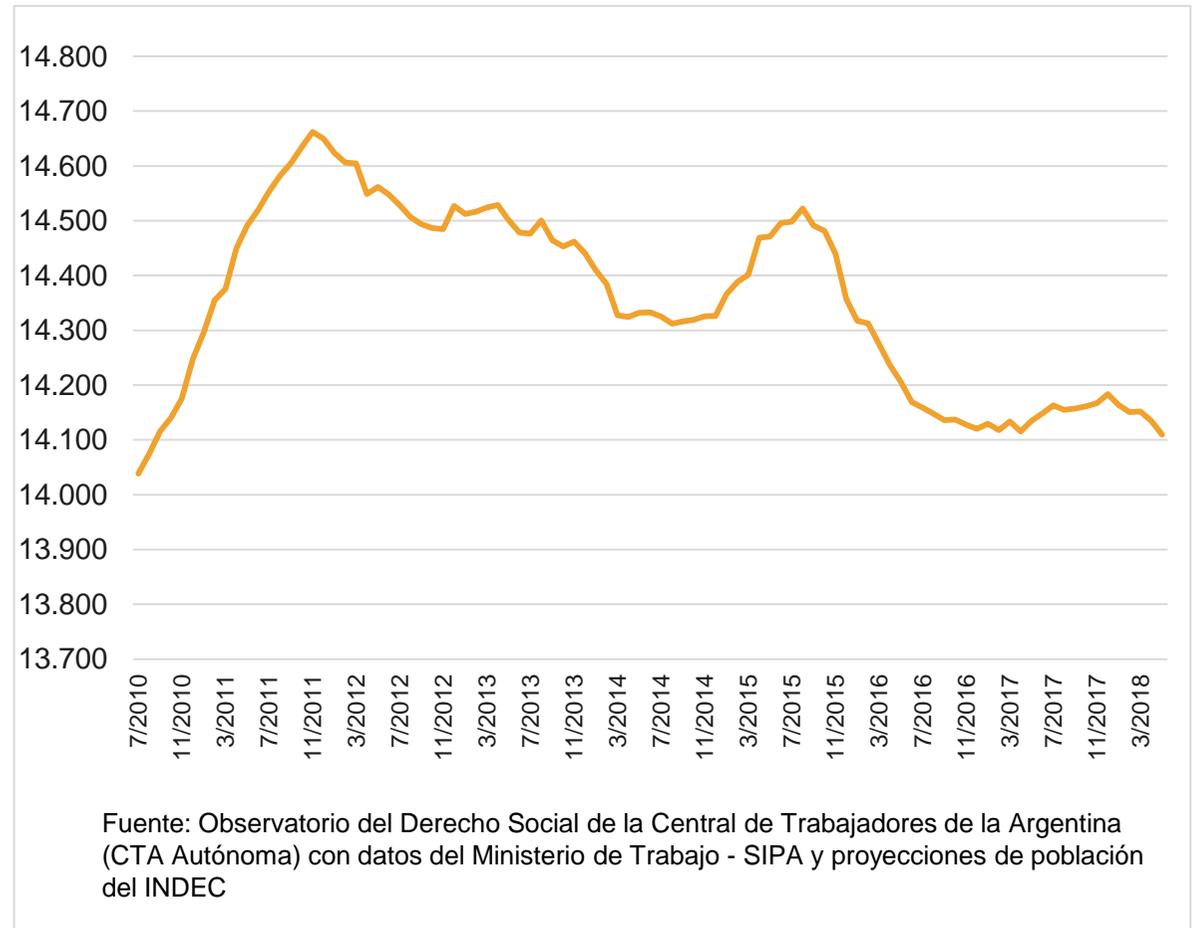
En los primeros meses de 2018 el empleo registrado en el sector privado volvió a retomar una senda descendente respecto de los niveles registrados a finales de 2017, proceso que se aceleró a partir del mes de marzo.

En mayo de 2018 se registró un crecimiento interanual del 0,8%, el menor en 12 meses. Este incremento es inferior a la tasa de crecimiento de la población, lo que en términos relativos implica un deterioro de la participación de los asalariados registrados del sector privado en la población total.

La retracción de esta modalidad ocupacional en el conjunto del mercado de trabajo es un proceso de mediano plazo cuyos inicios pueden ubicarse en el año 2011. Desde entonces, este indicador se ha deteriorado sistemáticamente, con la excepción de los primeros meses de 2015.

En este sentido, las perspectivas para el segundo semestre indican que esta evolución seguirá empeorando, dada la caída de la actividad económica y su previsible impacto sobre el mercado de trabajo.

18. Asalariados registrados en el sector privado cada 100.000 habitantes, serie desestacionalizada (julio 2010 – mayo 2018)



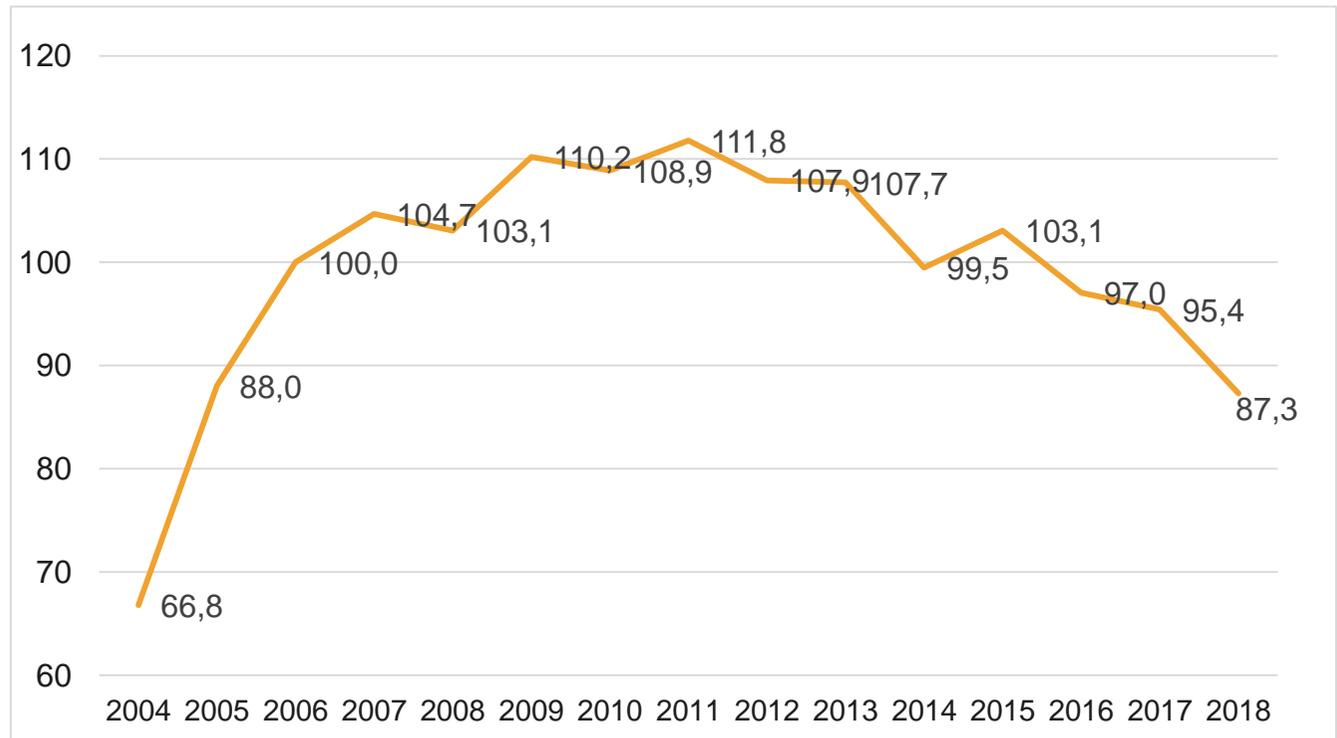
3.2 El salario mínimo, vital y móvil en su nivel más bajo desde 2004

En el mes de agosto el Gobierno Nacional estableció unilateralmente un incremento del 25% en el salario mínimo, vital y móvil. Este aumento se hará efectivo en cuatro cuotas y llevará su monto a \$ 12.500 en el mes de junio de 2019.

Al igual que en los últimos años, el SMVM volverá a deteriorarse en términos reales, acumulando un retroceso del 8,5% en comparación con el año anterior y del 21,9% en comparación con los valores máximos alcanzados en el año 2011.

La caída del SMVM en los últimos años ha sido tan significativa que para encontrar un valor inferior al de este año hay que remontarse al año 2004. De esta manera, su valor está cada vez más lejos de garantizar “alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión”, en los términos previstos en el artículo 116 de la ley de contrato de trabajo.

19. Salario mínimo, vital y móvil, evolución en términos reales (2006 = 100)



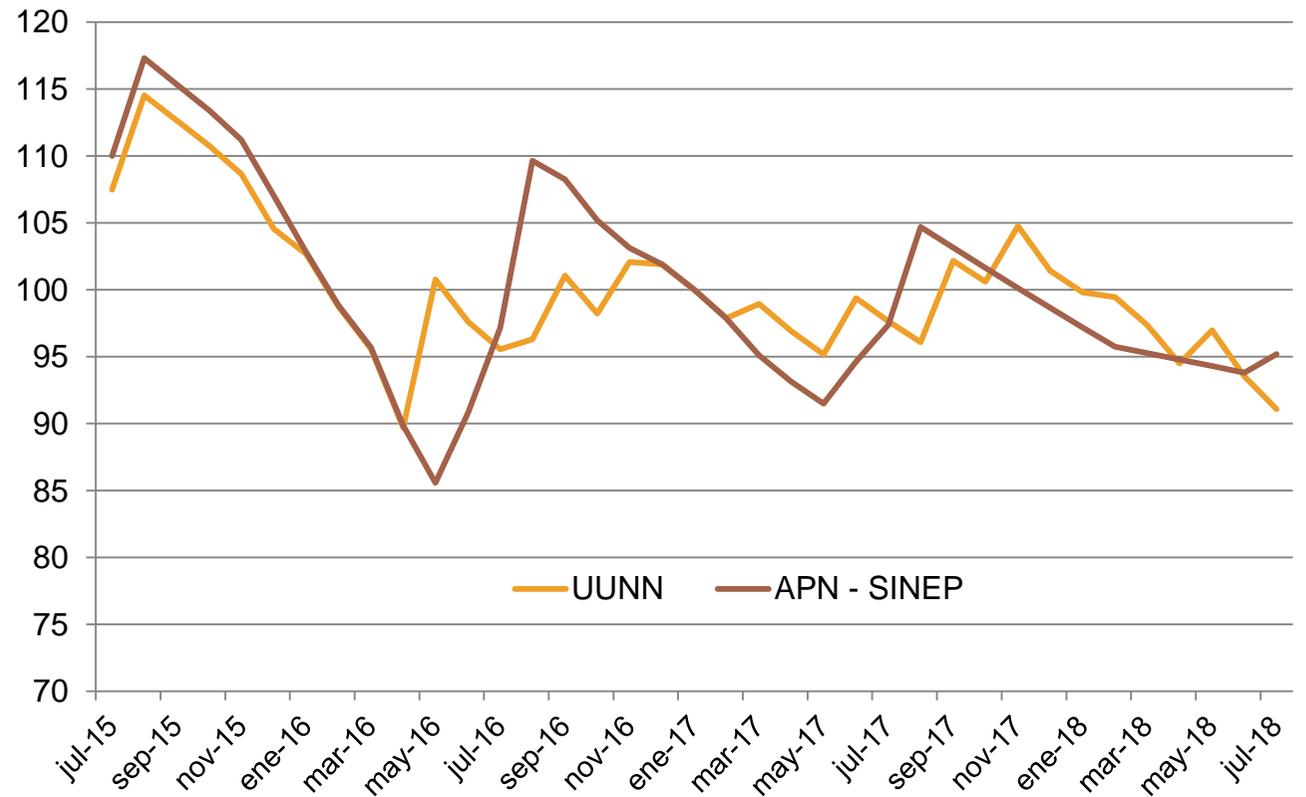
Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos del Ministerio de Trabajo de la Nación, IPC - INDEC, IPC 9 provincias, IPC - CABA, y Relevamiento de Expectativas de Mercado - BCRA

3.3 Caída salarial en la Administración Pública y en las Universidades Nacionales

20. Administración Pública Nacional – SINEP y Universidades Nacionales
Salario real julio 2015 – julio 2018 (enero 2017 = 100)

El deterioro en el mercado de trabajo a lo largo del primer semestre del año afectó significativamente los ingresos de los trabajadores del sector público, profundizando una tendencia de mediano plazo.

Este retroceso puede observarse en la evolución de los salarios de convenio de los docentes de las universidades nacionales y de la administración pública nacional – SINEP, que se encuentran en los niveles más bajos de los últimos años. En comparación con el año 2015, el deterioro se ubica en torno al 15% en términos reales.

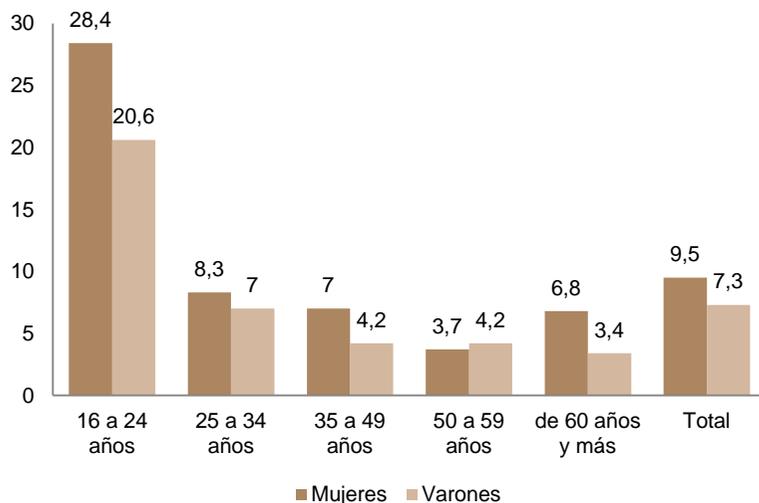


Fuente: Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) con datos de las escalas salariales e IPC CABA

3.4 Las mujeres y el desempleo

El acceso al empleo posee características diferenciales entre varones y mujeres. En las últimas estimaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo se observa que el desempleo femenino sigue siendo superior al masculino. Esta diferencia se observa en la totalidad de los segmentos etarios (exceptuando el que va de 50 a 59 años) con una brecha acentuada en ambos extremos (jóvenes y adultas mayores). El mayor desempleo femenino se da incluso cuando la tasa de actividad de las mujeres es un 31% inferior a la masculina.

21. Tasa de desocupación según sexo y edad (III trimestre de 2017)



22. Distribución de la población desocupada según sexo por nivel de educación (III trimestre de 2017)



Los niveles diferenciales de desempleo femenino no se basan en las características de su fuerza de trabajo a nivel formativo. Resulta llamativo que la brecha de desempleo existente entre varones y mujeres se profundice conforme aumenta el nivel educativo de ambos. Para el segmento “terciario/universitario completo” el desempleo femenino (4,2%) duplica al masculino (1,9%). Según el mismo estudio del Ministerio de Trabajo, incluso, más del 60% de las mujeres desocupadas cuentan con secundario completo.

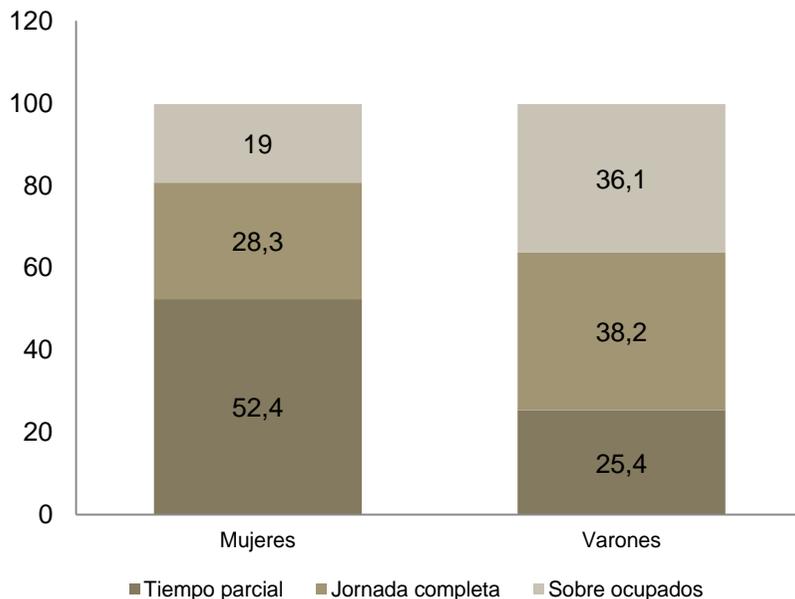
Al mismo tiempo, el desempleo entre las mujeres parecería ser más persistente, ya que el tiempo en que las trabajadoras se encuentran desocupadas varía significativamente respecto a sus pares varones. Mientras estos últimos se ubican mayoritariamente en un desempleo menor a 3 meses (57,3% contra 38,2%), el 30% de las mujeres desempleadas pasa más de un año buscando empleo, contra el 17% de los desempleados varones.

3.5 Las mujeres y los tiempos de trabajo

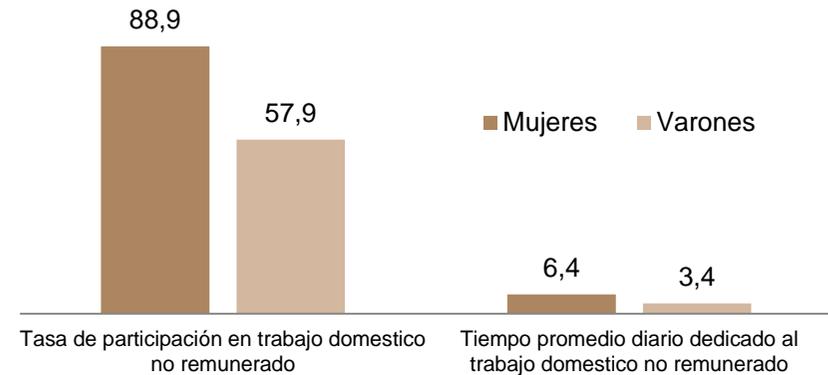
La jornada laboral, remunerada y no remunerada, también tiene un impacto diferencial entre varones y mujeres. En lo que refiere a trabajo remunerado, las mujeres son mayoritarias en jornadas de tipo parcial. Esta “elección” por jornadas de trabajo reducida se relaciona con los roles asignados socialmente a las mujeres y la dedicación de estas a las tareas reproductivas que se conforma como una segunda jornada laboral no remunerada sumando, en promedio, unas 6,4hs diarias de trabajo.

El correlato de esta distribución de la jornada remunerada y no remunerada tiene un impacto en el salario que perciben trabajadoras y trabajadores. En términos generales las mujeres ganan el 75% que sus pares varones.

23. Ocupados por extensión de la jornada según sexo (III trimestre 2017)



24. Tasa de participación y horas promedio dedicadas a tareas domesticas no remuneradas



Esta diferencia se morigera al analizar la brecha en términos horarios debido precisamente a la menor cantidad de horas que las mujeres destinan a trabajos remunerados (32hs contra 43hs semanales).

En el pago por hora trabajada la brecha no parecería ser significativa, aunque nuevamente, el mayor nivel educativo de las mujeres aparece invisibilizado ya que estaríamos frente a pagos similares en desmedro de una fuerza de trabajo más formada, la femenina. Al mayor desempleo proporcional de las mujeres en los niveles de mayor formación se suma ahora una brecha salarial del 13% para el segmento “con ciclos superiores culminados” a favor de los trabajadores varones. Esto no es otra cosa que un fiel indicador del techo de cristal que subsiste en la estructura económica argentina.

Síntesis estadística

Conflictividad laboral

Total II trimestre 2018	208
Variación II trimestre 2017	1%
Conflictos de trabajadores privados	64
Variación II trimestre 2017	-18%
Conflictos de trabajadores públicos	111
Variación II trimestre 2017	1%

Negociación colectiva

Homologaciones – I semestre 2018	198
Variación I semestre 2018	-69%
Negociaciones por actividad totales	64
Negociaciones por empresa totales	134
Negociaciones por actividad con recomposición salarial (% del total I semestre 2018)	84%

Situación salarial

Ingreso promedio de los ocupados (I trimestre 2018)	\$ 15.807
Salario bruto promedio de los trabajadores registrados, sector privado (marzo 2018)	\$ 28.492
Salario Mínimo Vital y Móvil (julio 2018)	\$ 10.000
Proporción de ocupados que percibe un ingreso inferior al SMVM (I trimestre 2018)	35%
Jubilación mínima (junio 2018)	\$ 8.096
Canasta básica para una familia tipo -2 adultos y 2 chicos- (abril 2018 - Junta Interna ATE - INDEC)	\$ 28.899
Población por debajo de la línea de pobreza (II semestre 2017)	25,7%
Población por debajo de la línea de indigencia (II semestre 2017)	4,8%

Mercado de trabajo

Tasa de desempleo (I trimestre 2018)	9,1%
Tasa de subempleo (I trimestre 2018)	9,8%
Tasa de ocupados demandantes de empleo (I trimestre 2018)	15,3%
Asalariados sin descuento jubilatorio (I trimestre 2018)	33,9%

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 y el Ministerio de Trabajo de la Nación.

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

- Base de datos de conflictos laborales del Observatorio de Derecho Social de la CTA (gráficos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 tablas 8, 9, 10, 11 y 12)
- 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.
- 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.
- Base de datos de negociación colectiva del Observatorio de Derecho Social de la CTA (gráficos 13, 14 y 15; tablas 16 y 17)
- Ministerio de Trabajo (SIPA) (gráficos 18, 21, 22, 23 y 24)
- IPC de la Ciudad de Buenos Aires e IPC 9 provincias (gráficos 19 y 20)

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.