



Observatorio del  
DERECHO SOCIAL

# Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo

**III Trimestre 2016**

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma)

# 1 Conflictividad laboral

1.1 Crecen los conflictos públicos y descienden los privados

1.2 Caen las disputas contra el Estado Municipal y se mantienen en el Estado Nacional y el Estado provincial

1.3 Disminuyen los conflictos a nivel de empresa y de actividad

1.4 La región Patagónica: foco de la conflictividad

1.5 Reclamos por mejoras salariales en el sector público y por crisis en el sector privado

1.6 Paro como principal medida de fuerza en ambos sectores

1.7 Prácticas antisindicales como principales acciones estatales y empresariales frente al conflicto

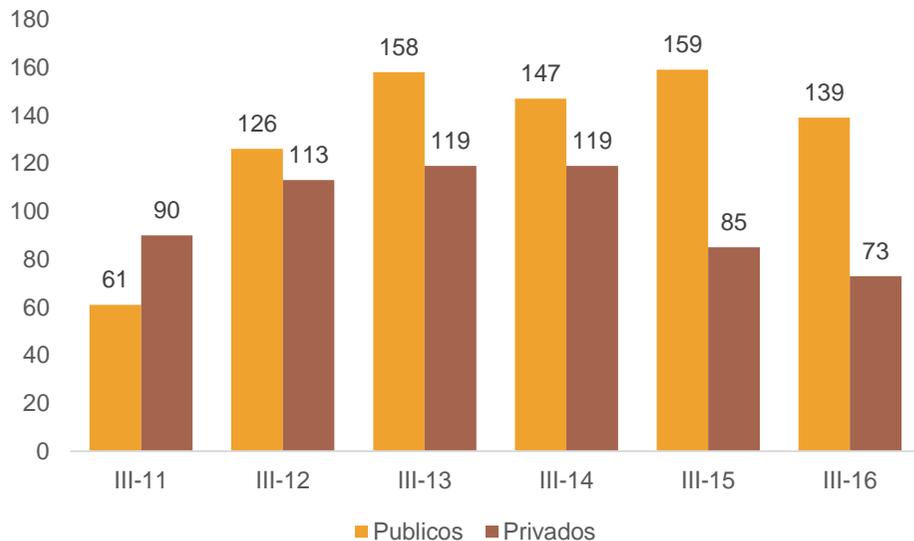
# 1.1 Crecen los conflictos públicos y descenden los privados

En el tercer trimestre de 2016 registramos 241 conflictos laborales. De ese total 139 (58%) corresponden al sector público, 73 (30%) al privado, 17 (7%) a trabajadores informales y 12 (5%) a ambos sectores.

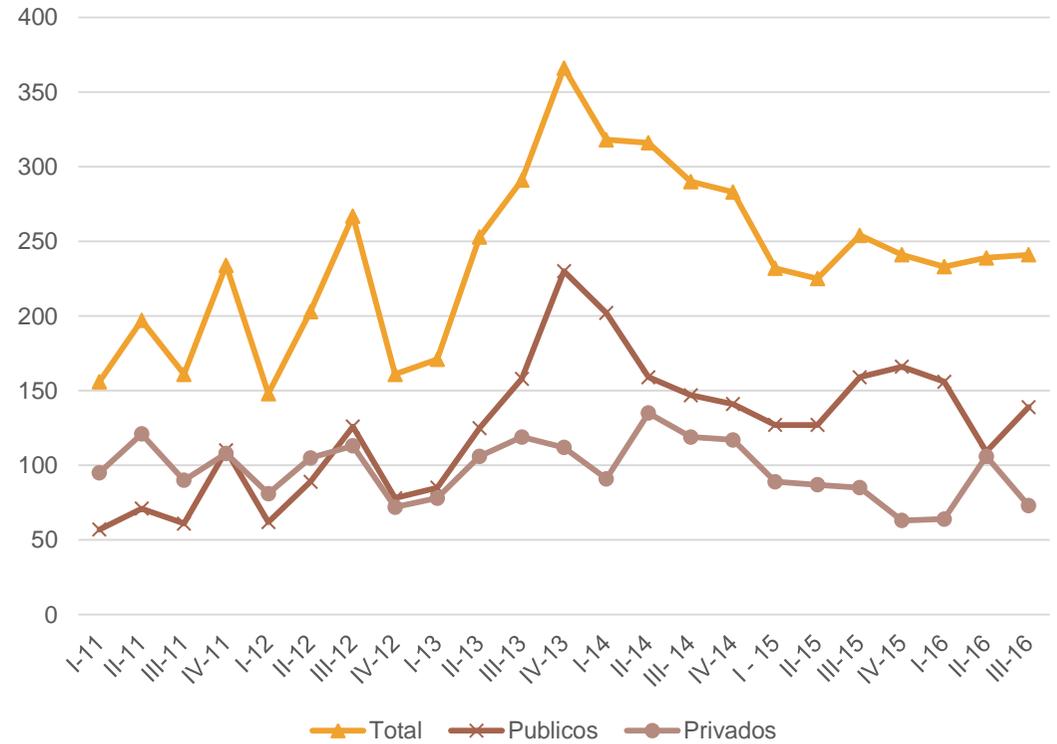
La distribución sectorial muestra que los conflictos públicos duplican a los privados. Este hecho se explica por la caída de un tercio de los conflictos privados respecto del trimestre anterior y un leve descenso en relación al mismo período en 2015.

En el sector público, los conflictos crecen respecto del trimestre anterior pero caen en comparación del mismo período en 2015.

**1. Conflictos trimestrales según ámbito público o privado (III trimestre 2011 – III trimestre 2016)**



**2. Conflictos por trimestre (III trimestre 2011 - III trimestre 2016)**



Respecto de los conflictos que implicaron a ambos sectores se destaca la movilización por Tierra Techo y Trabajo y la marcha Federal que realizaron las dos CTA junto a organizaciones de trabajadores desocupados y sindicatos adheridos a la CGT, y los paros y movilizaciones en las provincias de Santa Cruz, Tierra del Fuego, Rio Negro, Misiones, Buenos Aires y AMBA que impulsaron gremios estatales y privados.

# 1.2 Caen las disputas contra el Estado Municipal y se mantienen en el Estado Nacional y el Estado provincial

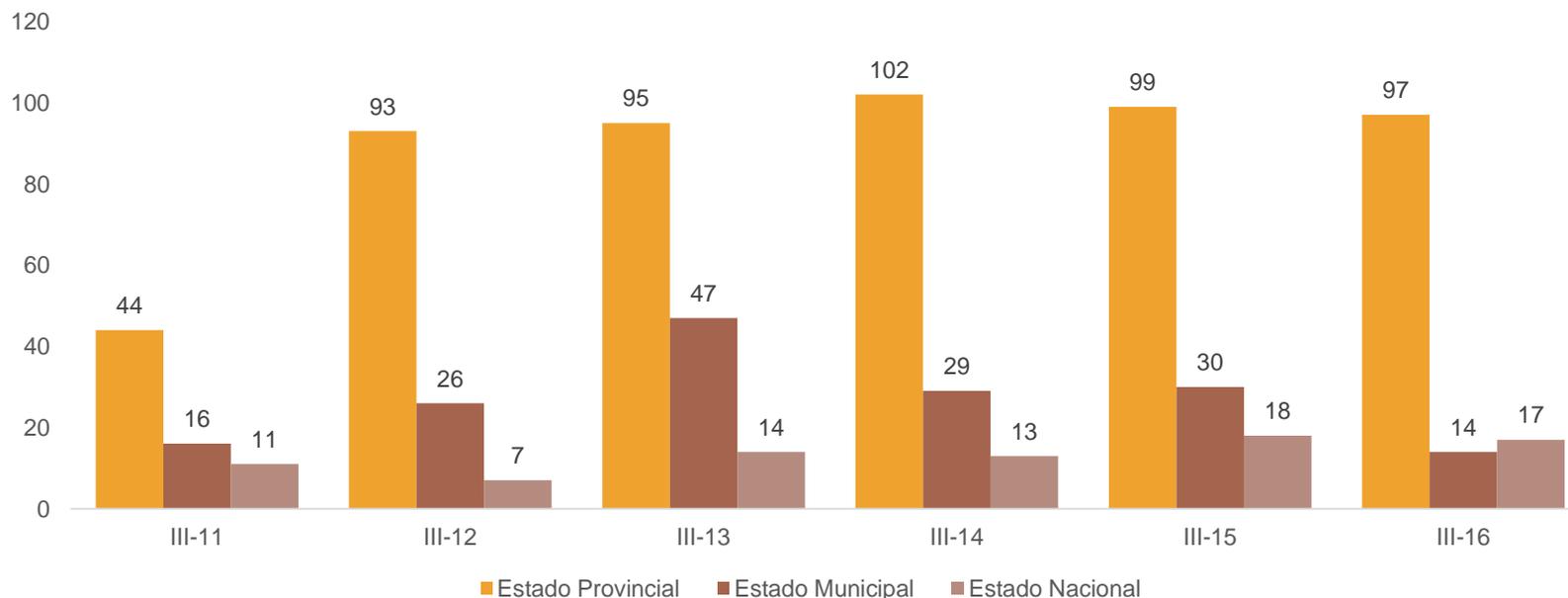
Dentro del sector público, se desarrollaron 97 conflictos contra las administraciones provinciales, 17 contra el Estado Nacional, 14 contra el Estado Municipal, 7 en empresas del Estado y 4 involucraron a más de un nivel de la administración estatal.

Entre los conflictos en las gestiones provinciales se destaca la postergación del inicio de clases en 13 provincias, los enfrentamientos que motorizaron FESPROSA y sus sindicatos de base, y los reclamos de los trabajadores estatales y judiciales. Entre estos últimos se encuentra la articulación que vienen sosteniendo la AJB, ATE, SUTEBA, CICOP en la provincia de Buenos Aires.

A nivel municipal, la mayoría de los conflictos se desarrollaron en la Patagonia. Al tiempo que a nivel nacional se destacan los ocurridos en la Biblioteca Nacional, el Ministerio de Educación, Ministerio de Modernización, Ministerio de Defensa, Ministerio de Economía, SENASA, y las Universidades Nacionales.

En cuanto a la comparación intertrimestral, se observa una caída de las disputas en las municipalidades mientras que a nivel nacional mantienen su participación.

### 3. Conflictos por trimestre en el sector público (III trimestre 2011 – III trimestre 2016)

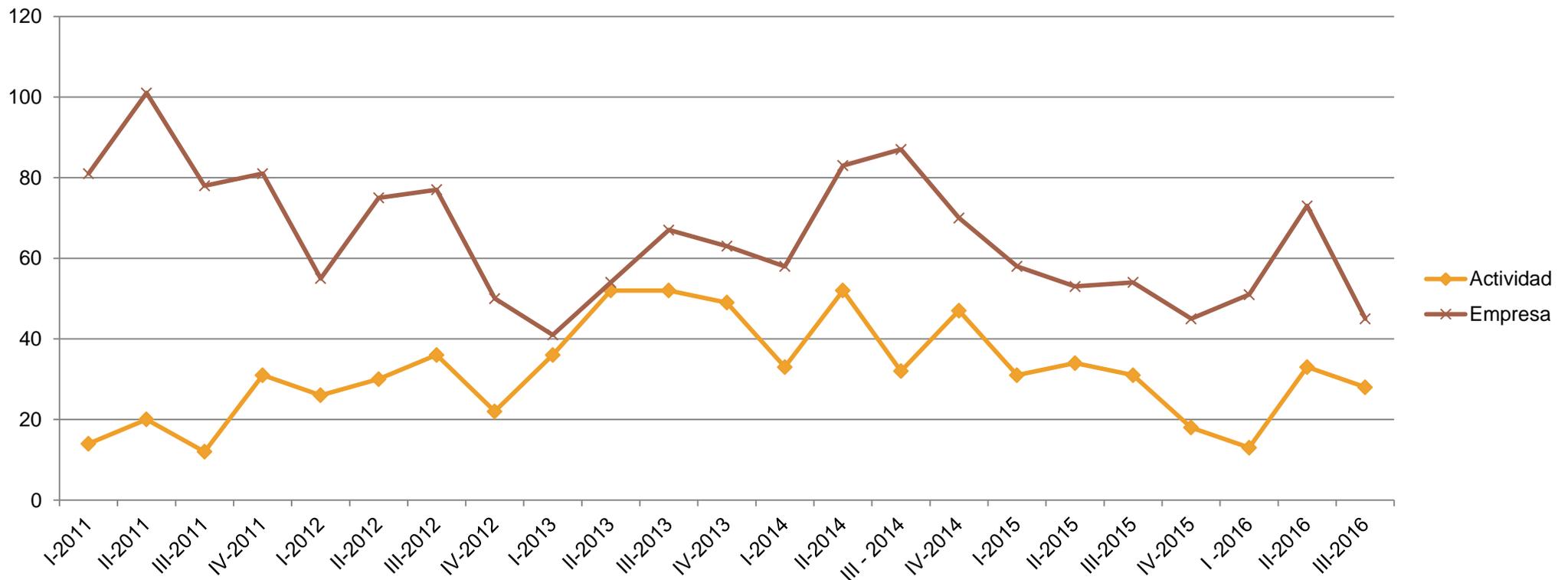


# 1.3 Disminuyen los conflictos a nivel de empresa y de actividad

Durante el tercer trimestre en el sector privado se registraron 45 conflictos a nivel de empresa y 28 a nivel de actividad. Este comportamiento trimestral revierte el crecimiento de conflictos registrados durante la primera mitad del año

Los conflictos por empresa respondieron principalmente a situaciones de crisis y en algunos fueron reprimidos por las fuerzas de seguridad del Estado. Tal es el caso del pedido de mejoras salariales en los ingenios Ledesma y el Tabacal y el reclamo de reinstalaciones en la alimenticia Bimbo donde efectivos policiales golpearon a los manifestantes. A nivel de actividad, en los conflictos predominan motivos por mejoras salariales y mejoras en las condiciones de trabajo.

4. Conflictos trimestrales en el sector privado según su nivel (2011 – 2016 )

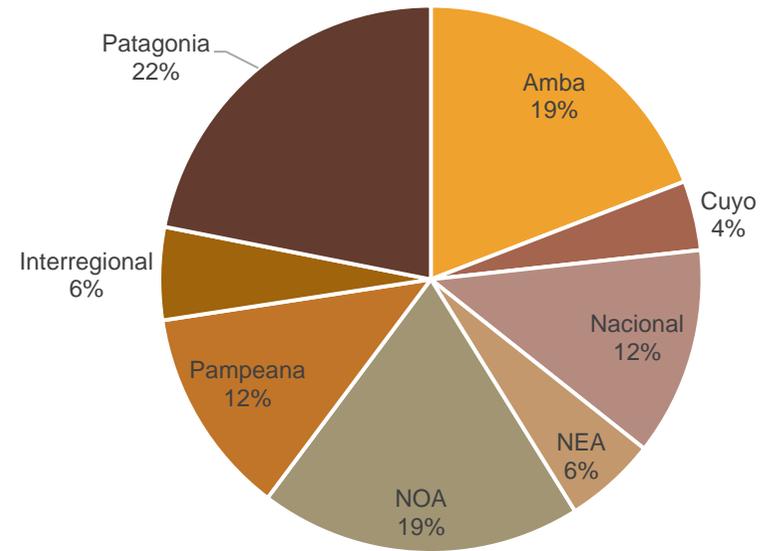


# 1.4 La región Patagónica: foco de la conflictividad

El mayor porcentaje de los conflictos relevados durante el periodo tuvo lugar en la región Patagónica (32,5%), en el NOA (14%), y en el AMBA (13%). Los patagónicos se produjeron en ambos sectores (público y privado) mientras que el AMBA y el NOA priman los del sector privado.

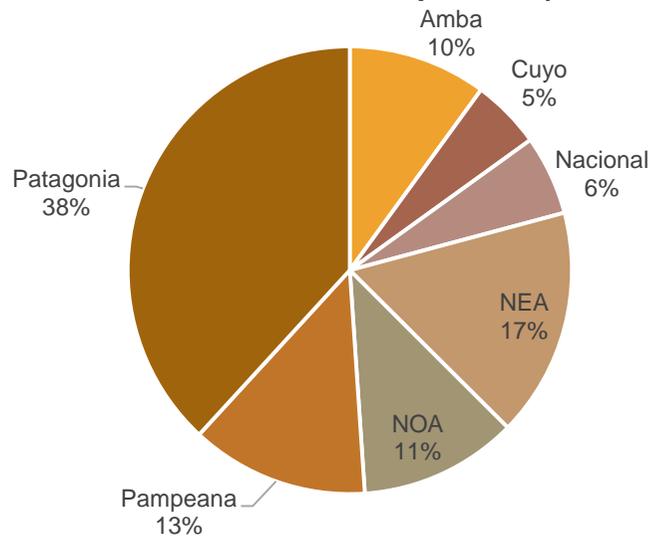
En el sector público, los conflictos fueron impulsados principalmente por trabajadores provinciales (el 79% para la región Patagónica y el 91% para el NEA). En el AMBA sin embargo, priman los conflictos llevados adelante por trabajadores dependientes del Estado Nacional debido principalmente a los conflictos desarrollados contra los despidos en los Ministerios Públicos Nacionales.

## 6. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector privado (III trimestre 2016)



En el sector privado, la región Patagónica, el Área Metropolitana de Buenos Aires, y el NOA explican el 60% de los conflictos. En las tres regiones los trabajadores que realizan sus tareas en actividades de transporte y telecomunicaciones y la industria manufacturera fueron los que dinamizaron más de la mitad de los conflictos. Entre estos se destacan los ocurridos en Coca Cola, Ledesma, Tabacal, Molarsa, Bimbo, Línea 60, Intercargo y Texey.

## 5. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector público (III trimestre 2016)



# 1.5 Reclamos por mejoras salariales en el sector público y por crisis en el sector privado

En el tercer trimestre de 2016 las demandas por salarios vuelven a explicar la mayoría de los conflictos en el sector público. Se trata de pedidos de mejoras salariales y apertura de paritarias frente a la falta de oferta por parte del Estado o propuestas que quedan desfasadas en relación a la inflación.

Las situaciones de crisis (30%) y las condiciones de contratación (30%) también tienen un peso importante. En el primer caso se reclama la reinstalación de los miles de despidos producidos desde inicios de 2016 mientras que en el segundo se denuncia 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 seguidos por condiciones de trabajo, mientras que los reclamos por crisis (despidos masivos, deudas salariales, suspensiones y quiebras) continúan explicando la mayoría de las disputas en el plano de la empresa.

## 7. Motivos de la conflictividad total\* (participación sobre el total de conflictos III trimestre 2016)

	Público y privado		Publico		Privado	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Salariales	127	60	104	75	23	32
Crisis	77	36	42	30	35	48
Condiciones de Trabajo	55	26	42	30	13	18
Representación	27	13	19	14	8	11
Otros	22	10	14	10	8	11
Total	212		139		73	

\* Motivos no excluyentes

## 8. Motivos de la conflictividad\* en el sector privado (participación sobre el total de conflictos III trimestre 2016)

	Empresa		Actividad	
	Abs.	%	Abs.	%
Salariales	7	16	16	57
Crisis	31	69	4	14
Condiciones de Trabajo	6	13	7	25
Representación	5	11	3	11
Otros	4	9	4	14
Total	45		28	

\* Motivos no excluyentes

## 1.6 Paro como principal medida de fuerza en ambos sectores

Durante el tercer trimestre, los conflictos encarados por los trabajadores del sector privado incluyeron al menos 109 acciones, siendo el paro la medida de mayor frecuencia seguido por las movilizaciones. En este marco, se mantiene el alza en la intensidad de las medidas que se llevan adelante. Se trata mayormente de disputas por defender puestos de trabajo en riesgo o caídos.

En el sector público la cantidad de acciones fue mucho mayor (228 acciones). Aquí, principalmente destinados a reclamar mejoras salariales y la apertura de paritarias en todas las actividades.

### 9. Acciones conflictivas en el III trimestre 2016

	Público		Privado		Públicos + Privados		
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	
Comunicacionales		22	10	19	17	41	12
Amenza de medias		4	2	1	1	5	1
Actividades en la vía pública		21	9	13	12	34	10
Movilizaciones		36	16	18	17	54	16
Cortes		20	9	5	5	25	7
Amenza de paro		1	0	2	2	3	1
Dictados de paro y Paros		96	42	22	20	118	35
Ocupación		5	2	2	2	7	2
Piquete		4	2	12	11	16	5
Otras medidas		19	8	15	14	34	10
Total de medidas		228	100	109	100	337	100

## 1.7 Prácticas antisindicales como principales acciones estatales y empresariales frente al conflicto

Durante el tercer trimestre del año se registraron numerosas prácticas antisindicales por parte de los empleadores, tanto del sector público como del privado, y del Estado en tanto poder público. Estas prácticas tienden a limitar, obstaculizar y/o prohibir la acción y organización de los trabajadores.

### Restricción a la huelga

- La restricción de la huelga adoptó diversas modalidades, desde la confección de listas negras (sobre docentes de Jujuy y Provincia de Buenos Aires), el dictado de leyes y resoluciones (contra los trabajadores de la administración pública en Santa Cruz y los trabajadores del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Córdoba), hasta la multa a trabajadores y sindicatos (Ingenio Ledesma).

### Criminalización de la protesta

- Se realizaron al menos 26 detenciones de dirigentes y activistas en el marco de protestas gremiales en Salta, AMBA y Neuquén.
- Judicialización de la protesta y apertura de causas penales a dirigentes y activistas .

### Represión de la protesta social

- En al menos 6 oportunidades la policía o la gendarmería arremetió contra manifestantes con gases y balas de goma. Se registraron además cuatro situaciones en las cuales grupos anónimos irrumpieron en reuniones o locales sindicales.

### Discriminación sindical y actos de injerencia

- Se registraron 13 situaciones de despidos discriminatorios de las cuales 5 refirieron a varios trabajadores. En tres casos las empresas se negaron a reinstalar delegados o activistas aún cuando mediaba orden judicial. Además, en al menos 5 ocasiones se produjo el desafuero o intento del mismo por parte de la patronal.

# 2

## Negociación colectiva

2.1 Negociaciones colectivas en el primer semestre de 2016

2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

2.3 La negociación salarial en el primer semestre de 2016

2.4 Impacto de la negociación colectiva salarial en los básicos de convenio

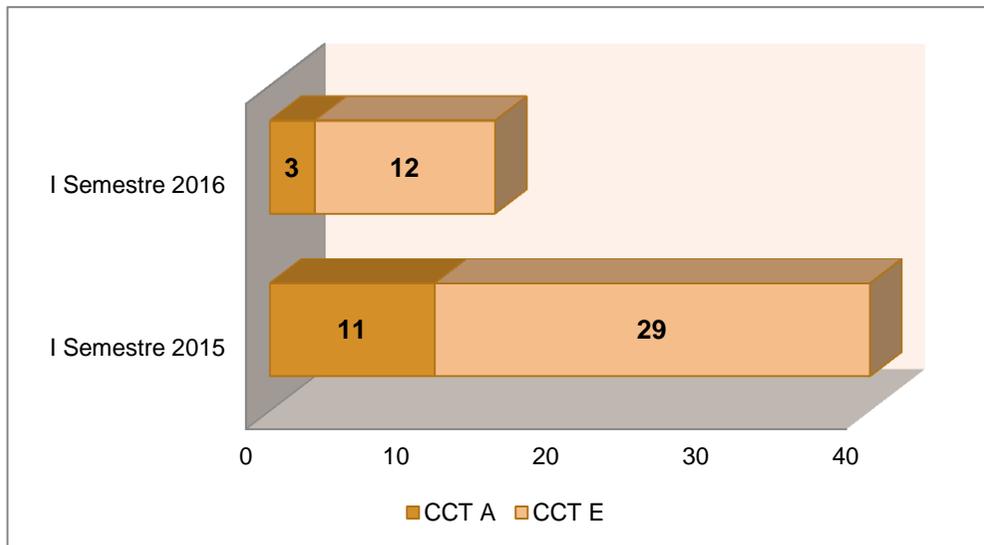
2.5 Principales contenidos no salariales durante el primer semestre de 2016

## 2.1 Negociaciones colectivas en el primer semestre de 2016

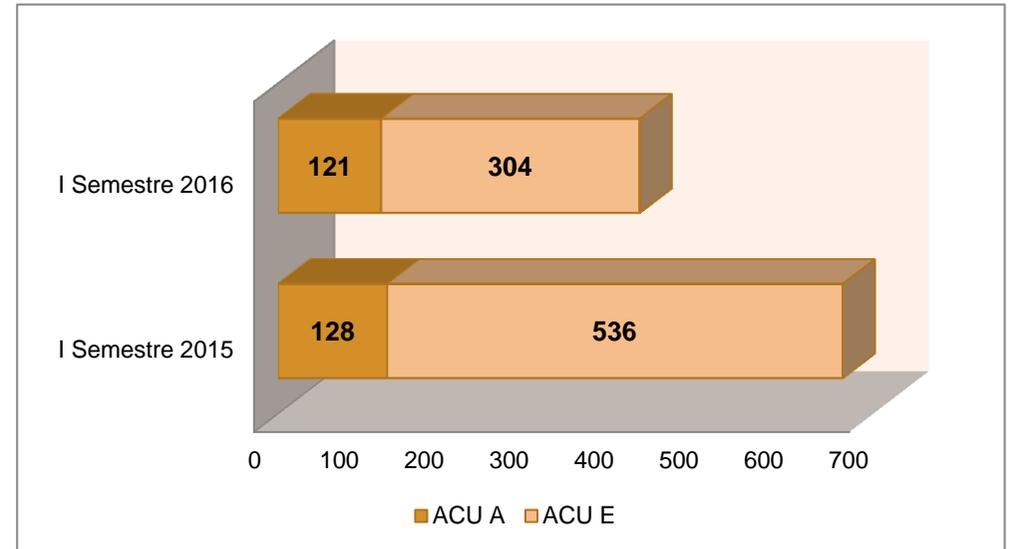
La cantidad de negociaciones colectivas homologadas durante el primer semestre del año 2016 experimentó un importante descenso en relación al mismo periodo del año 2015. Durante los últimos años, las mismas se mantuvieron en una cantidad promedio de 750 unidades, mientras que este primer semestre se registraron 440, representando un 37,5% de descenso con respecto al semestre anterior.

En relación al tipo de unidad negociada, se registraron 3 convenios de actividad y 12 convenios de empresa, frente a 11 convenios de actividad y 29 convenios de empresa registrados en el primer semestre del año pasado.

**10. Cantidad de convenios colectivos homologados (I Semestre 2015-I Semestre 2016)**



**11. Cantidad de acuerdos colectivos homologados (I Semestre 2015-I Semestre 2016)**



Con respecto a los acuerdos colectivos, se registraron 121 acuerdos de actividad y 304 acuerdos de empresa; en comparación al semestre anterior, los primeros se mantuvieron mientras que los segundos descendieron abruptamente. Este es un dato llamativo, dado que durante los últimos diez años la cantidad de acuerdos por empresa se mantuvo en un alto nivel.

Aún así, estos datos resultan insuficientes para extraer conclusiones sobre un cambio en el patrón de negociación colectiva, debiendo esperar, al menos, a contar con información correspondiente a la totalidad del año en curso.

## 2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

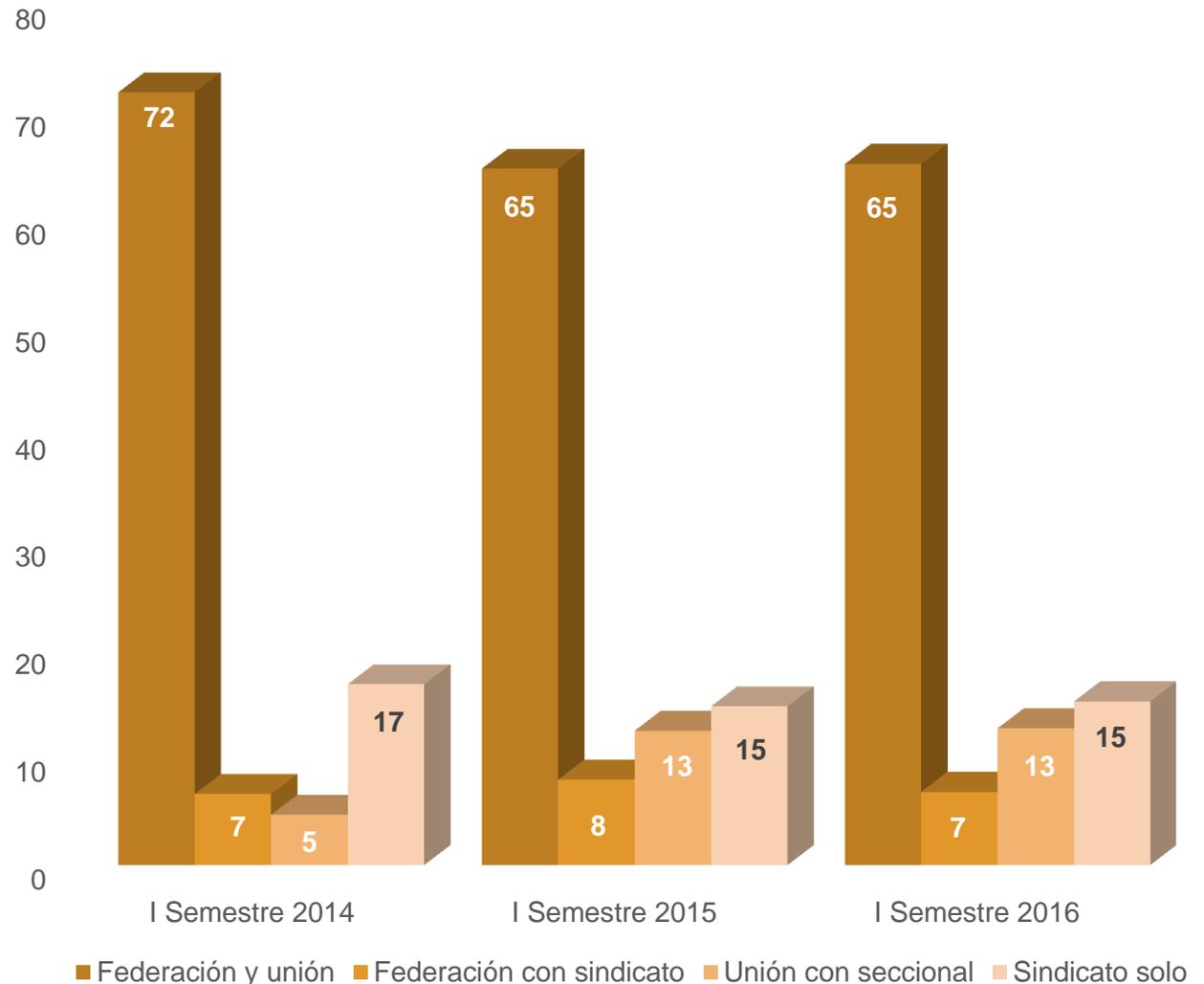
Durante el primer semestre del año 2016, los sujetos que protagonizaron la mayoría de las negociaciones colectivas continuaron siendo las federaciones y las uniones nacionales, tendencia que se mantiene desde el año 2009.

Las negociaciones colectivas llevadas adelante por federaciones y uniones continúan representando cerca del 70% del total de las mismas. Con respecto a las negociaciones protagonizadas por sindicatos locales, mantuvieron un porcentaje similar al semestre del año 2014 y 2015, obteniendo un 15% del total.

En cuanto a las negociaciones colectivas celebradas en el ámbito de la empresa, el artículo 17 de la ley 14.250 establece la obligatoriedad de la participación de los delegados sindicales en las negociaciones de este ámbito.

Si bien dicha participación presenta una evolución creciente en los últimos años (en 2006 este derecho se cumplía en el 36% de las negociaciones de empresa), durante el primer semestre del año 2016 se registró en el 57% de las negociaciones colectivas por empresa.

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



## 2.3 La negociación salarial del año 2016: acuerdos anuales y semestrales

La ronda de negociaciones salariales del año 2016 se inició con el intento del Gobierno Nacional de establecer un “techo” salarial del orden del 25% anual.

A fines del primer trimestre y comienzos del segundo varias actividades firmaron acuerdos semestrales. Con respecto a las mismas, al momento algunas ya completaron la negociación de su segundo tramo (entidades civiles y deportivas, comercio y construcción) otras siguen en proceso de negociación (industria del plástico, industria papelera, estaciones de servicio y gráficos) o aun continúan con la vigencia del acuerdo semestral (ferroviarios).

Así, el intento de imponer un tope del 25% quedó desdibujado a partir de dos procesos: la firma de acuerdos anuales muy superiores a ese porcentaje así como el acuerdo de segundos tramos de aquellas actividades que desdoblaron su negociación anual, en donde la mayoría se colocó también, en promedio, en el 35% anual.

### 13. Acuerdos paritarios anuales (2016)

<b>Bancaria</b>	33% en una cuota y el adicional por participación en las ganancias	1 de enero 2016-31 de diciembre 2016
<b>Entidades civiles y deportivas</b>	40,5%: 15% en dos cuotas: 10% en enero y 5% en marzo / 22% acumulativo en dos cuotas: 12% en julio y 10% en septiembre	
<b>Aceitera</b>	38% en una cuota	1 de abril 2016-31 de marzo 2017
<b>Metalúrgica</b>	35% en tres cuotas: 20% en abril, 7% en julio y 6% en octubre y \$4000 NR en dos cuotas (noviembre y febrero)	
<b>Comercio</b>	39%: 20% y \$2000 NR en dos cuotas: \$1000 en abril y \$1000 en junio / 19% en dos cuotas: 12% en octubre y 7% en enero	
<b>Construcción</b>	39%: 22% / 17%	
<b>Administración pública</b>	31 en tres cuotas: 7% en junio, 10% en julio y 14% en agosto	
<b>Transporte automotor</b>	29%	
<b>Alimentación</b>	36,5% en dos cuotas: 22% en mayo y 14,5% en noviembre	1 de mayo 2016-30 de abril 2017
<b>Química</b>	37,5% en dos cuotas: 17,5% en mayo y 10% en septiembre y \$8100 NR entre diciembre y febrero 2017	
<b>Textil</b>	30% en dos cuotas: 20% en junio y 10% en diciembre y \$4000 NR en cuatro cuotas: febrero, marzo, abril y mayo de 2017	1 de junio 2016-31 de mayo 2017
<b>Transporte de cargas</b>	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
<b>Sanidad</b>	35% en tres cuotas: 20% en julio, 11% en noviembre y un 4% en diciembre y \$2000 NR en junio	

## 2.4 Impacto de la negociación colectiva salarial en los básicos de convenio

Si bien varias actividades cerraron sus acuerdos con aumentos nominales que giran en torno al 35% anual, es importante señalar la sustancial pérdida de poder adquisitivo en los salarios luego de la devaluación del mes de diciembre de 2015 y el fuerte aumento de precios posterior, sumado al “tarifazo” de los servicios públicos que tuvo lugar los primeros meses del año.

En la tabla 14 se muestra la evolución de los salarios de convenio de seis actividades industriales, más la evolución del Salario Mínimo Vital y Móvil. Los salarios que se muestran en la cuarta columna, tienen incorporado la totalidad del aumento negociado en las paritarias de 2016, es decir, incluyen las cuotas que aún no se hicieron efectivas. Pero la variación real, se realizó teniendo en cuenta el periodo abril de 2007 y abril de 2016, considerando el salario de convenio negociado en los acuerdos de 2006 y 2015.

En este sentido, allí puede observarse que la evolución del salario de convenio durante la última década no ha sido uniforme, existiendo actividades que registraron incrementos reales muy significativos (notablemente el caso de aceiteros y la industria de la alimentación), otras que se mantuvieron relativamente estables, y algunas que presentan caídas muy importantes (el caso de los trabajadores de la industria metalúrgica).

14. Básicos de convenio de actividades industriales . Ver “nota metodológica” al final del informe

Actividad	Evolución del salario de convenio			
	Básico + adicionales	2006	2016/2017	Variación real (2006-2015)
<b>Metalmecánica (Rama 17)</b>	Operario	\$ 1.124	\$ 11.470	-10,77%
<b>Construcción</b>	Ayudante	\$ 908	\$ 10.681	-1,62%
<b>Químicos</b>	Categoría B	\$ 1.524	\$ 16.961	2,79%
<b>Alimentación</b>	Operario	\$ 1.256	\$ 16.716	13,32%
<b>Aceiteros</b>	Categoría A	\$ 1.056	\$ 20.900	66,69%
<b>Textil</b>	Categoría 1/A	\$ 944	\$ 10.758	1,89%
<b>Salario Mínimo Vital y Móvil</b>		\$ 800	\$ 8.060	-1,04%

## 2.5 Principales contenidos no salariales durante el primer semestre de 2016

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: adicionales; aumentos; premios; sumas no remunerativas etc.

Con respecto a la negociación no salarial, en la tabla 16 se presentan la cantidad de cláusulas contenidas en los convenios colectivos de trabajo homologados durante el primer semestre del año 2016. La mayor cantidad de cláusulas refiere a la regulación de: 1) relaciones laborales, 2) licencias superiores y 3) organización del trabajo.

La negociación de licencias superiores a las establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) viene registrando un incremento sostenido los últimos años.

En el primer semestre de 2016, la licencia por paternidad es la que obtuvo mayoría de cláusulas que la ampliaron, dado que estuvo presente en el 73% de los convenios. La mayor cantidad de días negociados para la misma fue de 15 días en el convenio de empresa 1512/2016 firmado entre la Federación Argentina del Personal Aeronáutico (FAPA) y la Empresa Argentina de Navegación Aérea Sociedad del Estado (EANA S.E.); y de 10 días en el convenio de empresa 1503/2016 firmado entre la Asociación del Personal Aeronáutico (APA) y la empresa Aeropuertos Argentina 2000 S.A.

Las licencias por examen y matrimonio fueron las segundas en tener la mayor cantidad de cláusulas que las ampliaron, siendo ambas registradas en el 40% de los convenios.

### 15. Negociación colectiva no salarial – I Semestre 2016

Negociación colectiva no salarial			
Tipo de cláusula	Cantidad		
	CCT A	CCT E	Total
Jornada de trabajo	3	19	22
Modalidades de contratación	4	4	8
Ingresos y promociones	1	2	3
Organización del trabajo	3	25	28
Beneficios sociales	2	10	12
Licencias superiores	9	22	31
Capacitación	3	8	11
Aportes empresariales a la organización sindical	1	8	9
Aportes de los trabajadores a la organización sindical	2	8	10
Relaciones laborales	20	55	75
Higiene y seguridad	6	17	23
<b>Total de Cláusulas</b>	<b>54</b>	<b>178</b>	<b>232</b>

# 3

## Mercado de trabajo y seguridad social

3.1 El desplome del salario real

3.2 Un año signado por la destrucción de puestos de trabajo

3.3 Precarización laboral y presión sobre el mercado de trabajo

## 3.1 El desplome del salario real

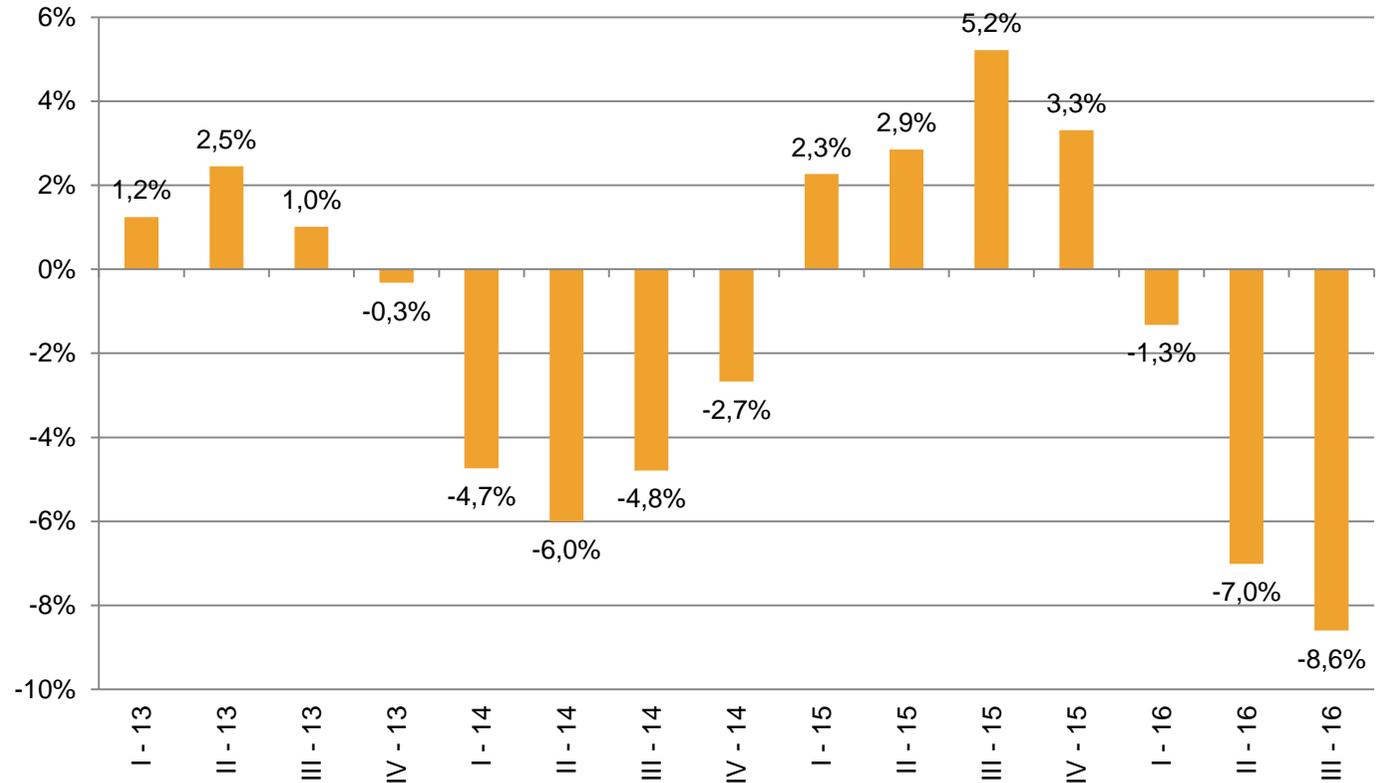
En lo que va del año la caída del salario real ha sido la más importante desde la crisis de 2002. En el agregado de los primeros nueve meses del 2016 la variación negativa fue del 5,6%, principalmente como consecuencia del fuerte retroceso en el segundo y el tercer trimestre, que registraron caídas del 7% y 8,6% respectivamente (en comparación con el mismo período del año anterior).

En términos porcentuales, las caídas registradas en estos dos trimestres fueron las más profundas desde la crisis del año 2002 (superando la magnitud de los retrocesos que se habían experimentado en el año 2014). Asimismo, en términos absolutos el salario real se encuentra en los niveles más bajos desde el año 2010.

De esta manera, la caída del salario real se ha convertido en uno de los datos distintivos del mercado de trabajo a lo largo del año, situación que está lejos de revertirse, siquiera parcialmente, con el otorgamiento de sumas fijas extraordinarias en concepto de “bono de fin de año”.

Finalmente, cabe destacar que al tratarse de promedios existen trabajadores que han tenido caídas aún mayores.

16. Variación interanual del salario real – trabajadores registrados sector privado



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo de la Nación (SIPA) y del IPC de la Ciudad de Buenos Aires. Los valores corresponden a los promedios trimestrales

En este sentido, debemos citar el caso de las jubilaciones mínimas, cuyo retroceso en el segundo y tercer trimestre del año ha sido del 9,8% y 9,7% respectivamente en comparación con el mismo período del año anterior.

## 3.2 Un año signado por la destrucción de puestos de trabajo

La caída del salario real se complementó con una destrucción neta de puestos de trabajo. En el tercer trimestre de 2016 la cantidad de trabajadores registrados en el sector privado se redujo en 92.200 casos en comparación con el mismo período del año anterior.

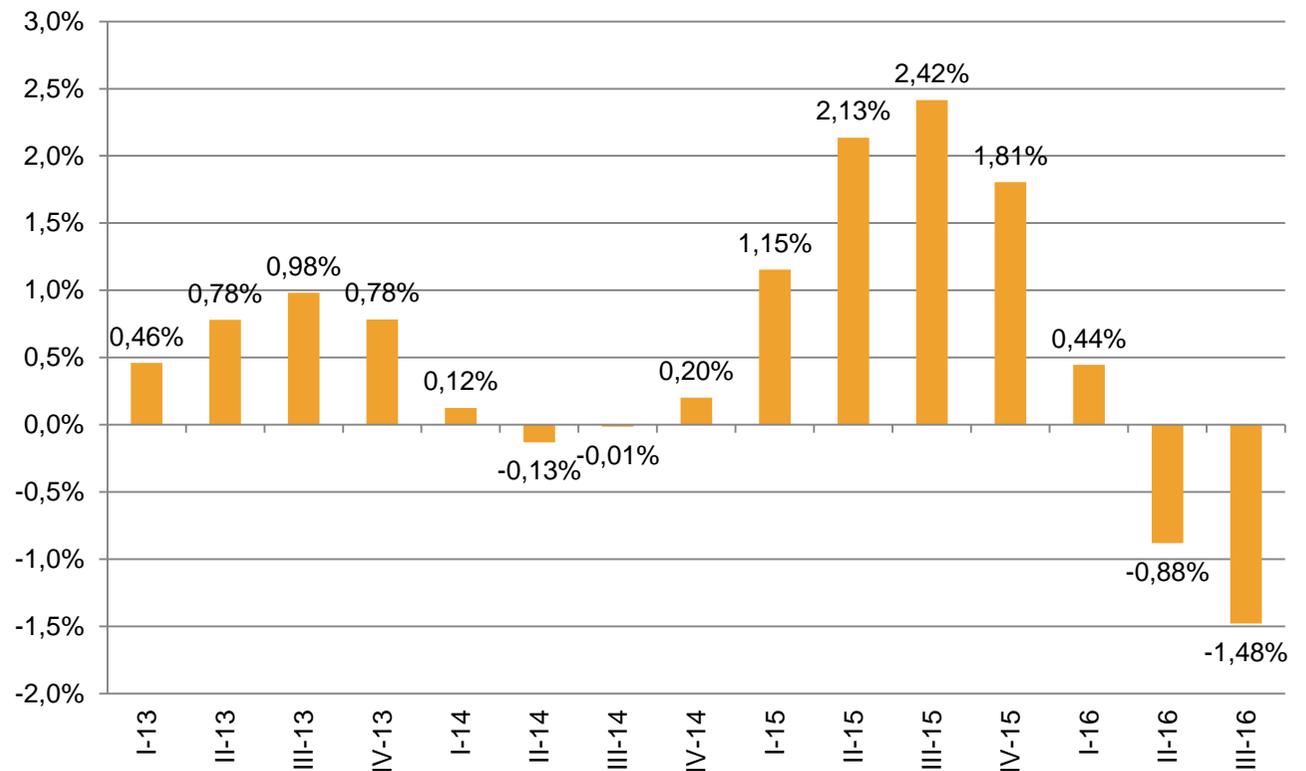
En la comparación interanual, el segundo y el tercer trimestre de este año fueron por lejos los peores de los últimos cuatro años (para encontrar variaciones más negativas es necesario remontarse al año 2009).

El proceso de destrucción de puestos de trabajo en el sector privado registrado iniciado en noviembre del año 2015 llegó a un piso, términos absolutos en el mes de julio. Desde entonces la cantidad de trabajadores creció en 13.377 casos (frente a una destrucción de 134.316 noviembre de 2015 y julio de 2016).

Aún así, cabe destacar que dicho comportamiento podría estar asociado a factores estacionales, y que dicha variación está lejos de poder ser considerada como una recuperación del empleo.

Por otra parte, las suspensiones siguen ubicándose en los valores históricos más altos desde que el Ministerio de Trabajo comenzó a relevar esta variable en el año 2006. De acuerdo a los datos de la Encuesta de Indicadores Laborales las suspensiones alcanzaron al 1% de total de trabajadores en el sector privado, lo que implicó un crecimiento del 127% en comparación con el mismo período del año anterior.

17. Variación interanual de los asalariados registrados en el sector privado



Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio de Trabajo de la Nación (SIPA)

### 3.3 Precarización laboral y presión sobre el mercado de trabajo

18. Tasas básicas del mercado de trabajo (tercer trimestre 2016)

Actividad	46,0%
Empleo	42,1%
Desocupación abierta	8,5%
Ocupados demandantes de empleo	14,2%
Ocupados no demandantes disponibles	5,8%
Subocupación	10,2%
<i>Subocupación demandante</i>	7,0%
<i>Subocupación no demandante</i>	3,2%
Presión sobre el mercado trabajo	22,7%
Fuerza de trabajo disponible	28,5%
Asalariados no registrados (II – 16)	33,4%

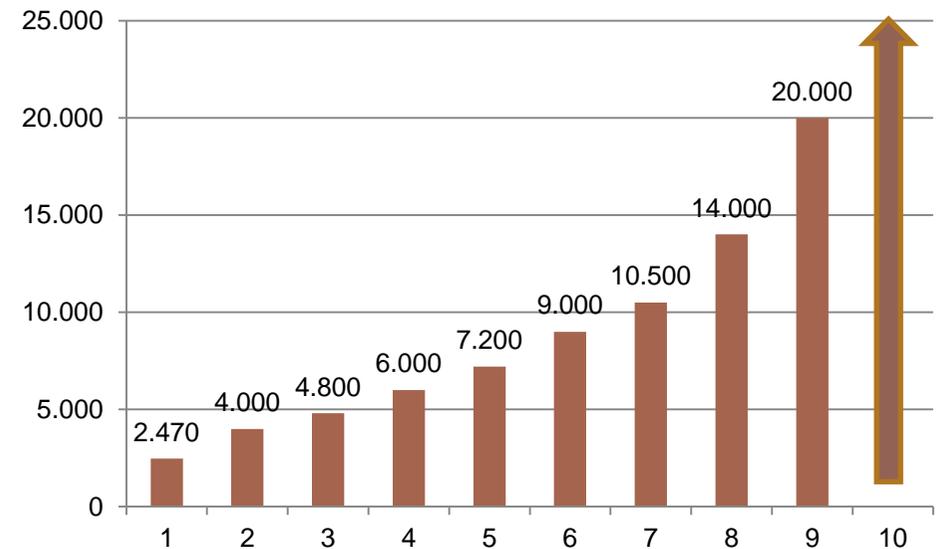
Fuente: INDEC - EPH

El proceso de normalización institucional del INDEC ha permitido volver a contar con información referida a las tasas básicas del mercado de trabajo. Esta información permite dar cuenta de la persistencia de altos niveles de precarización y de presión laboral. En efecto, los niveles de trabajo no registrado dentro del conjunto de asalariados alcanzan a uno de cada tres trabajadores.

Asimismo, la presión efectiva sobre el mercado de trabajo asciende a casi al 22,7%, incluyendo aquí a los desocupados y a los ocupados demandantes de empleo.

En cuanto a estructura distributiva, los datos publicados por el INDEC dan cuenta que más del 40% de los ocupados percibe ingresos inferiores al salario mínimo, vital y móvil, mientras que el 90% tiene ingresos inferiores a los \$ 20.000 por mes.

19. Población total según escala de ingreso individual (segundo trimestre 2016)



Fuente: INDEC - EPH

# Síntesis estadística

## Conflictividad laboral

<b>Total III trimestre 2016</b>	<b>241</b>
Variación III trimestre 2015	-9%
Conflictos de trabajadores privados	73
Variación III trimestre 2015	-16%
Conflictos de trabajadores públicos	139
Variación III trimestre 2015	-14%
Conflictos de trabajadores informales	17
Variación III trimestre 2015	143%
Conflictos de trabajadores en ambos sectores	12
Variación III trimestre 2015	300%

## Negociación colectiva

<b>Homologaciones - I semestre 2016</b>	<b>440</b>
Variación I semestre 2015	-37,5%
Negociaciones por actividad totales	124
Negociaciones por empresa totales	316
Negociaciones por actividad con recomposición salarial (% del total I semestre 2016)	94%

## Situación salarial\*

Ingreso promedio de los ocupados (II trimestre 2016)	\$ 9.716
Salario bruto promedio de los trabajadores registrados, sector privado (III trimestre 2016)	\$ 19.353
Salario Mínimo Vital y Móvil (septiembre 2016)	\$ 7.560
Jubilación mínima (marzo 2016)	\$ 4.959
Canasta básica para una familia tipo -2 adultos y 2 chicos- (agosto 2016 - Junta Interna ATE - INDEC)	\$ 20.132
Personas que habitan en hogares con ingresos por debajo de la línea de pobreza (II trimestre 2016)	32,2%
Personas que habitan en hogares con ingresos por debajo de la línea de indigencia (II trimestre 2016)	6,8%

## Mercado de trabajo\*

Tasa de desempleo (III trimestre 2016)	8,5%
Tasa de subempleo (III trimestre 2016)	10,2%
Asalariados sin descuento jubilatorio (II trimestre 2016)	33,4%

\* Fuente: INDEC – EPH y Ministerio de Trabajo de la Nación

# 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 por 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 tablas 7, 8, 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 (gráficos 10, 11, 12 y tablas 13, 14, 15)
- Ministerio de Trabajo (SIPA) (gráficos 16 y 17)
- IPC de la Ciudad de Buenos Aires (gráfico 16)
- Encuesta Permanente de Hogares - INDEC (tabla 18 y gráfico 19)

## Nota metodológica

Para analizar la evolución de los salarios de convenio a lo largo del tiempo (tabla 14) 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).

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.