



Observatorio del  
**DERECHO SOCIAL**

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

**III Trimestre 2015**

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina

# 1 Conflictividad laboral

1.1 Alta conflictividad en el sector público y caída en el sector privado

1.2 Sector público: aumento de los conflictos provinciales

1.3 Sector privado: disminución de disputas en las empresas

1.4 La Patagonia y el Área Metropolitana de Buenos Aires como centros principales de la conflictividad

1.5 Mejoras salariales y condiciones de trabajo en el sector público y situaciones de crisis en el sector privado

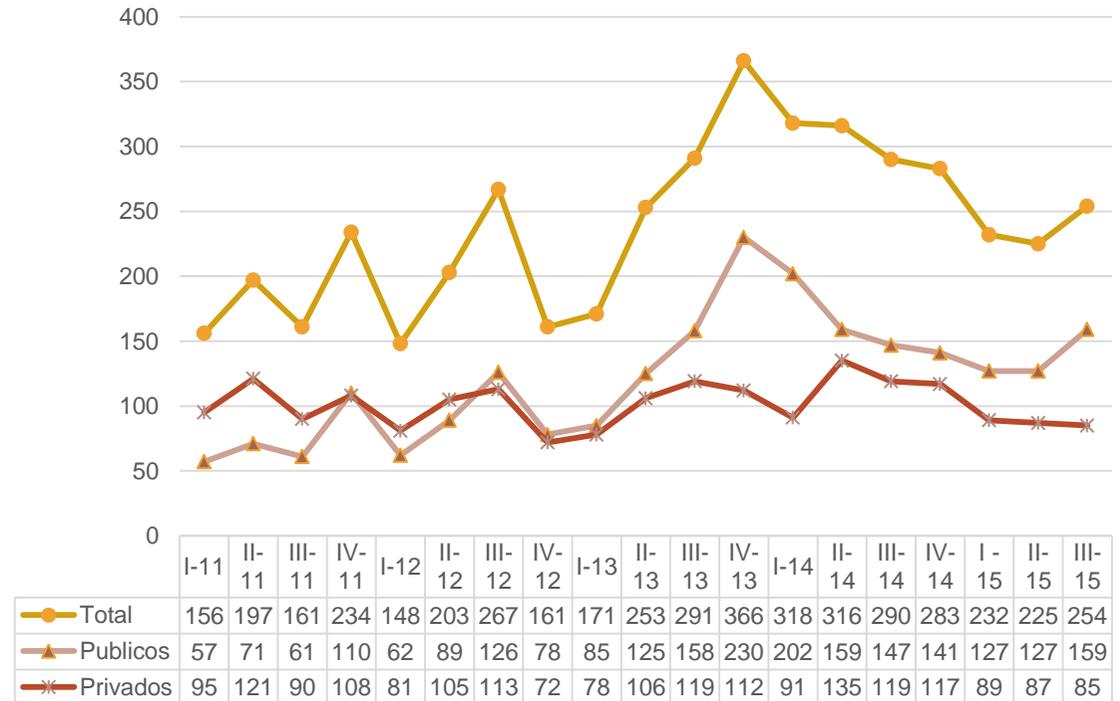
1.6 Los paros como principal acción conflictiva

# 1.1 Alta conflictividad en el sector público y caída en el sector privado

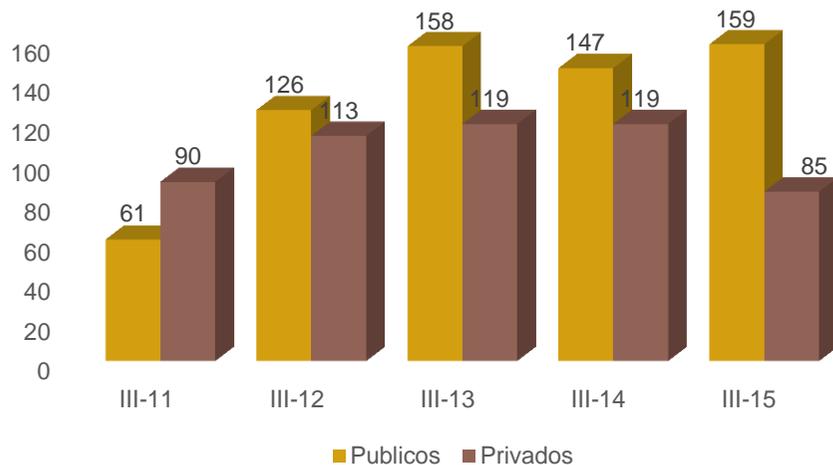
En el tercer trimestre del año la base del Observatorio del Derecho Social registró un total de 254 conflictos de los cuales el 62,6% ocurrió en el sector público, el 33,5% en el privado, el 1,2% en ambos sectores y el 2,7% fueron motorizados por trabajadores informales.

En el último trimestre se registra un leve crecimiento con relación a los primeros meses del año, que se explica por los conflictos en el sector público, mientras que en el sector privado se mantienen estables, con una leve tendencia a la baja.

1. Conflictos totales trimestrales (2011-2015)



2. Conflictos anuales según ámbito público o privado III trimestre 2011 – 2015



En la comparación interanual los conflictos en el sector público se mantienen en los valores más altos de los últimos años, mientras que, por el contrario, en el sector privado se registra uno de los puntos más bajos de toda la serie.

Otra clave para entender la evolución interanual de la conflictividad laboral es que gran parte del espacio que las fuentes de este informe (medios de prensa escrita) le dedican a los conflictos sindicales puede haber sido sustituida por los posicionamientos de las organizaciones sindicales sobre los procesos electorales.

# 1.2 Sector público: aumento de los conflictos provinciales

Dentro del sector público, la mayoría de los conflictos se explica por el predominio de disputas contra los Estados Provinciales (62,2%) seguidos por los ocurridos en los Estados Municipales (18,9%) y el Estado Nacional (11,3%). Con una presencia minoritaria también se registran conflictos contra más de una administración estatal (1,9%) y contra empresas del Estado (5,7%)

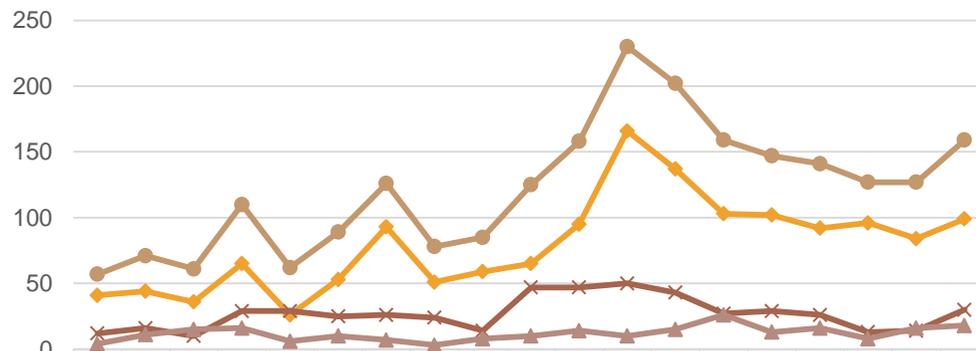
En el primer caso esas disputas ocurren principalmente por demandas salariales tanto en la administración pública, enseñanza y los servicios de salud. Por su parte los conflictos municipales tienen una presencia secundaria en toda la serie del sector. En el último período estos se desarrollaron principalmente por reclamos por deudas salariales y mejoras de salarios. Por último los conflictos contra el Estado Nacional ocurren fundamentalmente en la administración pública y los principales motivos son salarios y condiciones de trabajo.

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 también se mantienen en cifras similares a los años anteriores a excepción del 2013 que marca el punto más alto de la comparación.

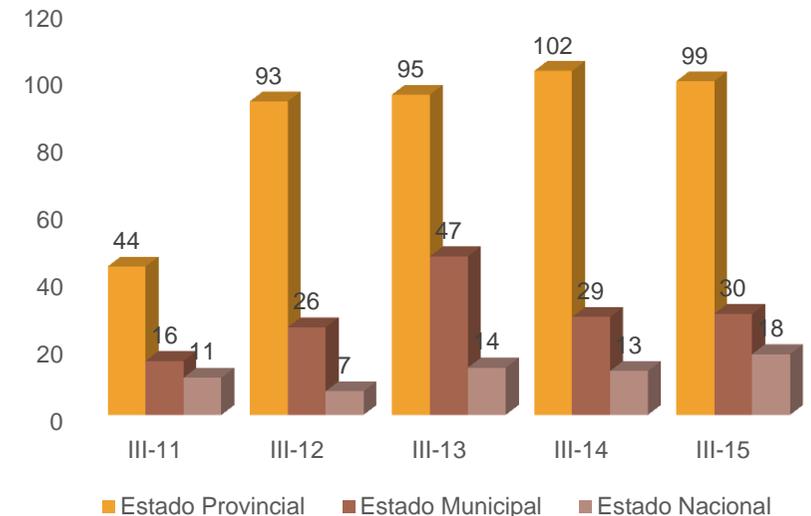
Por último en el Estado Nacional se registra el trimestre más alto pero dentro de niveles similares a los años anteriores.

## 3. Conflictos en el sector público según su nivel 2011-2015



Estado Provincial	41	44	36	65	26	53	93	51	59	65	95	166	137	103	102	92	96	84	99
Estado Municipal	12	16	10	29	29	25	26	24	14	47	47	50	43	27	29	26	13	14	30
Estado Nacional	4	11	15	16	6	10	7	3	8	10	14	10	15	26	13	16	8	16	18
Publicos	57	71	61	110	62	89	126	78	85	125	158	230	202	159	147	141	127	127	159

## 4. Sector Público III trimestre 2011- III trimestre 2015



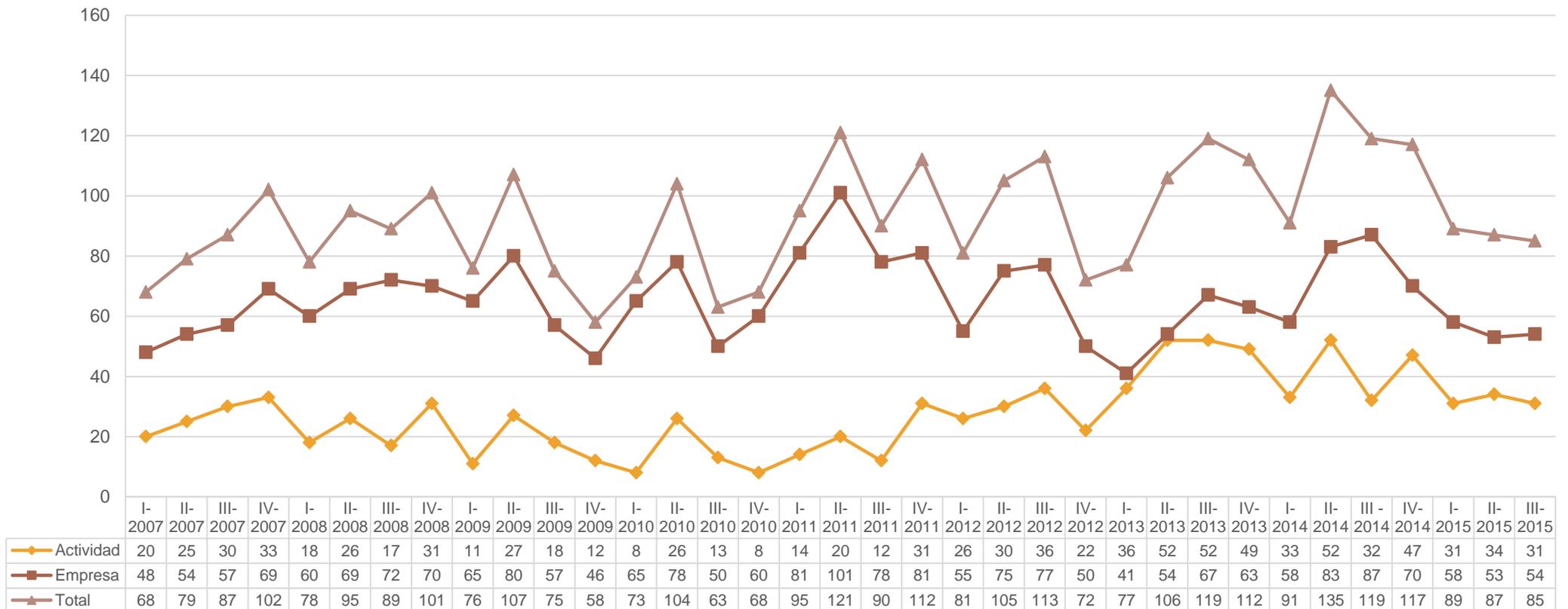
■ Estado Provincial ■ Estado Municipal ■ Estado Nacional

# 1.3 Sector privado: disminución de disputas en las empresas

Durante el último trimestre en el sector privado se registraron 54 conflictos a nivel de empresa y 31 a nivel de actividad. En el primer caso se observa una caída que sitúa a los conflictos por empresa dentro de los valores mínimos desde 2007. Este comportamiento se viene observando desde inicios de 2015.

Por el contrario, a nivel de actividad se mantienen valores similares al mismo período en 2014.

5. Conflictos en el sector privado según su nivel (2007-2015)



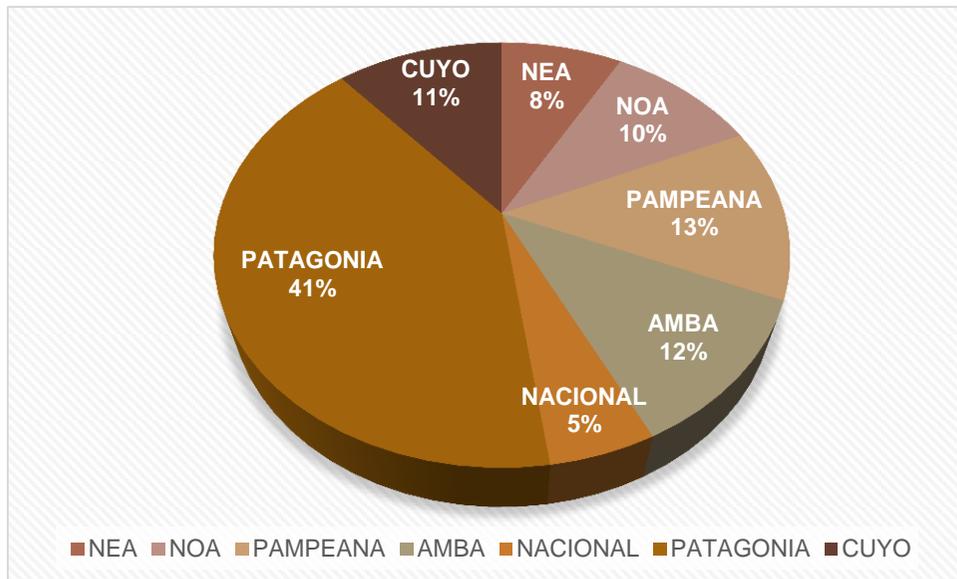
# 1.4 La Patagonia y el Área Metropolitana de Buenos Aires como centros principales de la conflictividad

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.

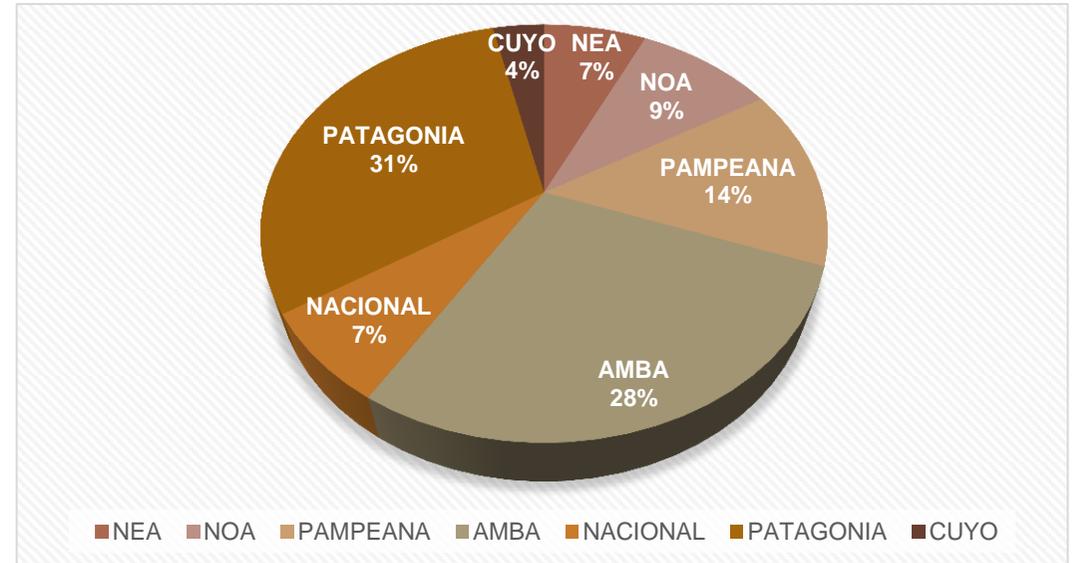
En el primer caso, la mayoría de los reclamos fueron de los trabajadores de la administración pública contra los Estados Municipales y los Estados Provinciales.

En la región Pampeana los conflictos se distribuyen entre los trabajadores de la enseñanza, salud y administración y en el AMBA ocurrieron en empresas de transporte y telecomunicaciones del Estado (Aerolíneas, Ferrocarriles, Télam).

## 6. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector público (III trimestre 2015)



## 7. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector privado (III trimestre 2015)



En el sector privado la región Patagónica, el Área Metropolitana de Buenos Aires y la región Pampeana explican más de las dos terceras partes de los conflictos. En la Patagonia la mayoría de conflictos se agrupan en empresas de la construcción, petróleo e industria manufacturera.

Los conflictos en el AMBA se desarrollaron principalmente en el sector de transporte (aéreo, terrestre de corta y larga distancia, subterráneo, etc.) y en prensa. Entre estos se destaca el conflicto de los trabajadores tercerizados de Telefónica, Lan, Metrovías, Línea 60, Clarín y Página 12, entre otros.

# 1.5 Mejoras salariales y condiciones de trabajo en el sector público y situaciones de crisis 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.

La distinción según sectores en el III trimestre mantiene la tendencia observada en los últimos años. Por un lado se observa que los reclamos por crisis (despidos masivos; deudas salariales; suspensiones y quiebras) y las demandas salariales (aumentos de salarios; adicionales; eliminación del impuesto a las ganancias; y aumentos jubilatorios) explican la mayoría de conflictos en el sector privado.

Por otro lado en el sector público los principales motivos se vinculan a reclamos por mejoras salariales y condiciones de trabajo (tipos de contratación, seguridad e higiene, violencia laboral, condiciones de trabajo, flexibilización y jornada). Entre estos últimos se destaca una presencia importante de disputas por tipos de contratación. En efecto, el 20% de los conflictos en el sector se vinculó a este tipo reclamos. Resta por analizar si estas demandas tienen un trasfondo de crisis en la medida que versan sobre pedidos de continuidad laboral o regularización en las condiciones de contratación.

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.

## 8. Motivos de la conflictividad\* (participación sobre el total de conflictos III trimestre 2015)

2015	Público y privado		Público		Privado	
	Abs.	% sobre total	Abs.	% sobre públicos	Abs.	% sobre privados
Salariales	92	38%	67	42%	25	29%
Crisis	81	33%	42	26%	39	46%
Condiciones de Trabajo	90	37%	69	43%	21	25%
Representación	33	14%	26	16%	7	8%
Otros	32	13%	24	15%	8	9%
Total de conflictos	244		159		85	

\* Motivos no excluyentes

## 9. Motivos de la conflictividad\* en el sector privado (participación sobre el total de conflictos, III trimestre 2015)

Privado	Empresa		Actividad	
	Abs.	% sobre empresa	Abs.	% sobre actividad
Salariales	12	22%	16	52%
Crisis	42	78%	11	35%
Condiciones de Trabajo	13	24%	10	32%
Representación	6	11%	4	13%
Total de conflictos	54		31	

\* Motivos no excluyentes

## 1.6 Los paros como principal acción conflictiva

En el III trimestre de 2015 se relevaron 431 acciones conflictivas de las cuales 266 pertenecen al sector público, 155 al privado, 3 a ambos sectores y 7 al sector informal. En la conflictividad total la medida de mayor frecuencia fueron las declaraciones de paros y paros efectivos seguidos por las movilizaciones y medidas comunicacionales.

Las acciones en cada sector muestran una gran participación de las declaraciones de paro y paros tanto en el sector público como en el privado seguidos por los cortes en el primer caso y por las movilizaciones en el segundo.

### 10. Acciones conflictivas públicas y privadas - III trimestre 2015 (en%)

	Público		Privado		Públicos + Privados	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Comunicacionales	37	14%	20	13%	57	14%
Amenza de medias	9	3%	4	3%	13	3%
Actividades en la vía pública	29	11%	16	10%	45	11%
Movilizaciones	44	17%	18	12%	62	15%
Cortes	23	9%	23	15%	46	11%
Amenza de paro	3	1%	3	2%	6	1%
Declaración de paro y Paros	80	30%	29	19%	109	26%
Ocupación	6	2%	6	4%	12	3%
Piquete	3	1%	8	5%	11	3%
Otras medidas	32	12%	28	18%	60	14%
Total de medidas	266	100	155	100	421	86

## 1.6 Los paros como principal acción conflictiva (cont.)

Si se observan los conflictos en los que interviene “el paro” ya sea como amenaza o como acción concreta, vemos su predominio sobre los que cuentan con acciones comunicacionales. La categoría declaración de paro con fecha remite a paros de los cuales se desconoce su efectivización.

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 7% se explica por esta acción mientras que el doble de los mismos ocurren en acompañamiento de otra medida de fuerza.

En el sector público se observa un comportamiento similar. El 5,6% de las disputas se desarrollan con la sola presencia de una medida comunicacional y el 17% con la participación de otra acción.

### 11. Conflictos con paro, declaración o amenaza. Públicos y privados III trimestre 2015

Conflictos con...	Privado		Público		Publico + Privado	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Paros	23	27%	49	31%	72	29%
Declaración de paro con fecha	1	1%	13	8%	14	6%
Declaración de paro levantado	3	3%	5	3%	8	3%
Amenaza de paro	3	3%	3	2%	6	2%
Total de conflictos	85		159		244	

### 12. Conflictos con acciones comunicacionales. Públicos y privados III trimestre 2015

Conflictos con...	Privado		Público		Público + Privado	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Sólo una acción y la misma acción comunicacional	6	7%	9	6%	15	6%
Más de una acción y al menos una acción comunicacional	13	15%	27	17%	40	16%
Total de conflictos	85		159		244	

# 2

## Negociación colectiva

2.1 Negociaciones colectivas por actividad y empresa en el primer semestre de 2015

2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

2.3 Negociación salarial 2015: aumentos salariales y básicos de convenio

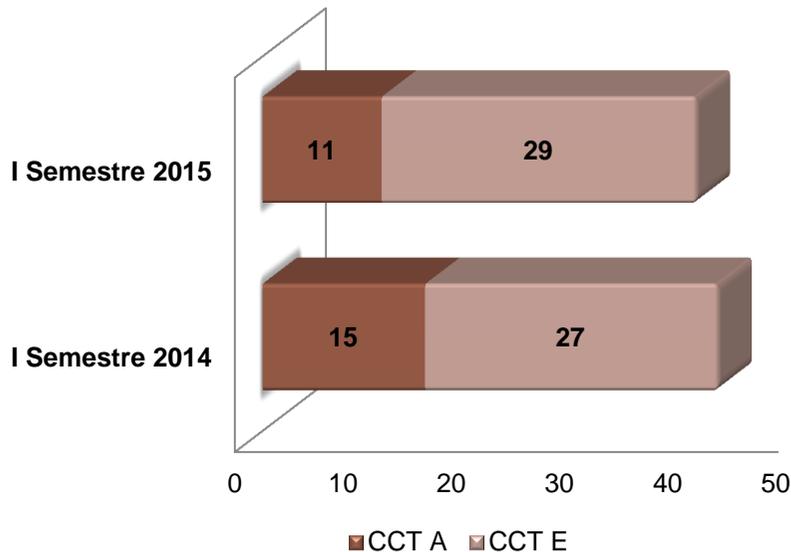
2.4 Principales contenidos no salariales en el primer semestre del año 2015

## 2.1 Negociaciones colectivas por actividad y empresa en el primer semestre de 2015

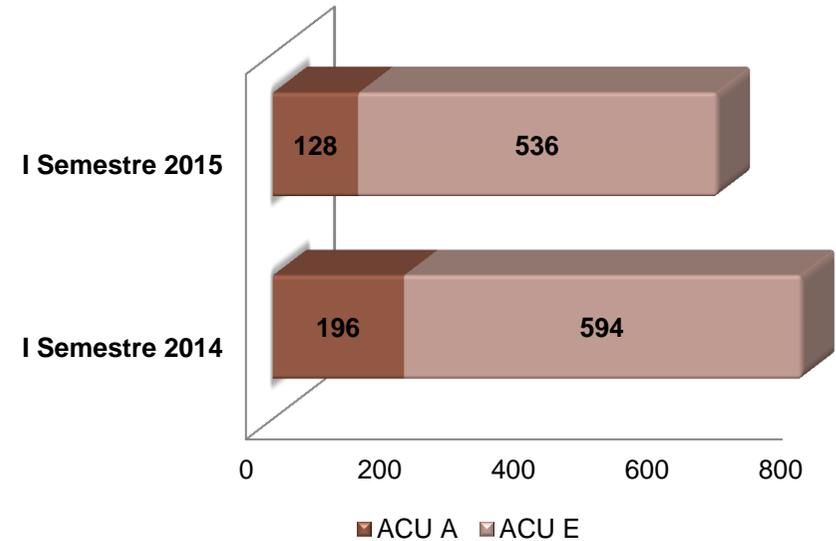
La cantidad de negociaciones colectivas homologadas durante el primer semestre del año 2015 experimentó un retroceso del 18% en relación al mismo periodo del año anterior. De todas maneras, el total de negociaciones se mantiene en un nivel similar al registrado en estos últimos años.

Si se observa el tipo de unidad negociada, la cantidad de convenios colectivos de trabajo es prácticamente similar a la del primer semestre del año 2014, registrándose una pequeña baja en los convenios colectivos de actividad, y un pequeño aumento en los convenios colectivos de empresa.

**13. Cantidad de convenios colectivos (I Semestre 2014-I Semestre 2015)**



**14. Cantidad de acuerdos colectivos (I Semestre 2014-I Semestre 2015)**



En relación a la cantidad de acuerdos, se observa que el mayor descenso se registra en la cantidad de acuerdos colectivos de actividad respecto al mismo periodo pero de 2014; mientras que los acuerdos colectivos de empresa también registran un descenso, pero en menor medida, en relación al mismo periodo.

Los datos de este semestre continúan mostrando la tendencia registrada en esta última década, donde es mayoritaria la negociación de acuerdos en relación a convenios; y donde predominan las negociaciones a nivel de empresa en relación a las de actividad.

## 2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

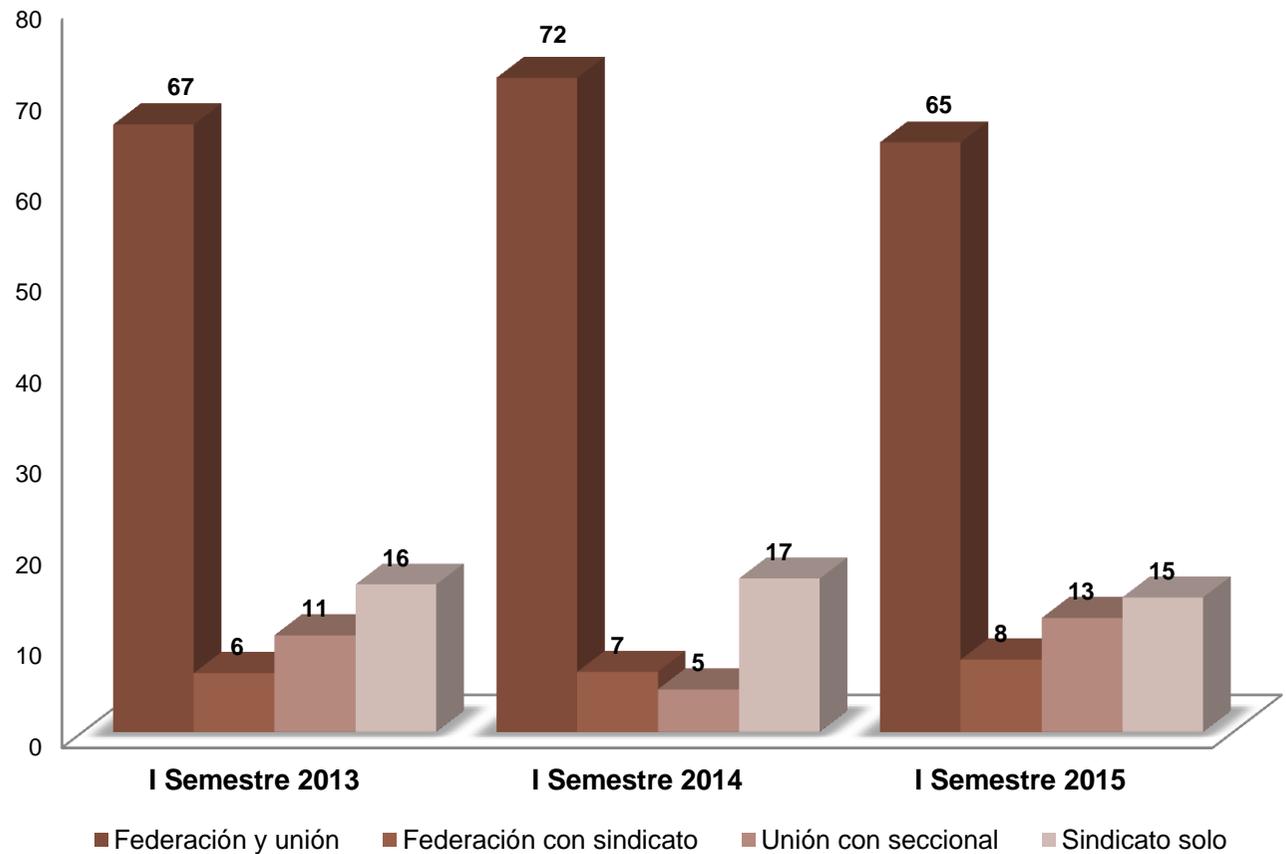
Durante el primer semestre del año 2015, los sujetos que protagonizaron la mayoría de las negociaciones colectivas continuaron siendo las federaciones y las uniones nacionales, tendencia que se mantiene desde el año 2009.

Las negociaciones colectivas llevadas adelante por federaciones y uniones 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 2013 y 2014, 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 2015 se registró en el 55% de las negociaciones colectivas por empresa.

15. Sujetos de la negociación colectiva en el primer semestre de 2015 (% sobre el total)



## 2.3 Negociación salarial 2015: aumentos salariales y básicos de convenio

A lo largo del primer trimestre se intentó instalar la idea de un posible “techo” salarial en torno al 27% para la negociación de las paritarias. Algunas actividades cerraron sus acuerdos en Casa Rosada y con porcentajes en torno al 27%. Entre ellas se encuentran las actividades: metalúrgica, comercio, construcción administración pública y encargados de edificio.

Sin embargo, varios hechos han confirmado la relatividad de ese “techo”: en primer lugar, el conflicto que protagonizaron los trabajadores aceiteros, que realizaron un paro que duró 22 días y culminó con un aumento salarial del 31,4% más un plus por presentismo.

En segundo lugar, los bancarios también luego de dos días de paro en el mes de abril lograron un acuerdo que superó ampliamente el 27% que les habían ofrecido inicialmente las cámaras patronales, incluyendo aquí un adicional por participación en las ganancias.

En tercer lugar podemos mencionar a los trabajadores de la industria de la alimentación, a quienes también les ofrecieron un aumento en torno al 27% y que igualmente pudieron superar luego de movilizaciones y paros por turnos.

Otras actividades que firmaron incrementos superiores al 27% fueron: Luz y Fuerza (Mar del Plata), subte, seguro, camioneros, químicos.

Los acuerdos salariales mantuvieron la misma forma que en los últimos años: se pactó un aumento porcentual en cuotas (como en todos los casos presentados menos en el de los aceiteros); una suma de carácter no remunerativa (como en el caso de comercio y el sector plástico); y en algunos casos se optó por otras estrategias de aumento: recategorización (metalúrgicos), aumento de “viáticos” (alimentación), aumento del adicional por presentismo (aceiteros) y extensión de la vigencia del acuerdo a 18 meses (transporte de pasajeros).

### 16. Negociación colectiva salarial 2015

Actividad	Negociación salarial 2015
<b>Metalmecánica (Rama 17)</b>	27,8% en dos cuotas: abril (17,8%) y julio (10%)
<b>Construcción</b>	27,4% en dos cuotas: abril (17,4%) y agosto (10%)
<b>Químicos</b>	29% en dos cuotas: julio (17%) y septiembre (12%) y una suma mensual de \$1750
<b>Alimentación</b>	33% en dos cuotas: mayo (18%) y noviembre (9,8%) y 5,2% en concepto de viático en noviembre
<b>Aceiteros</b>	31,4% más presentismo
<b>Comercio</b>	27% en dos cuotas: abril (17%) y noviembre (10%) y dos sumas NR: julio (\$1524) y septiembre (\$1524)
<b>Textil</b>	27% en dos cuotas: junio (18%) y noviembre (9%)
<b>Plástica</b>	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
<b>Transporte de cargas</b>	31,7% en tres cuotas: julio (18%), noviembre (7%) y marzo de 2016 (6,7%)
<b>Transporte de pasajeros</b>	38,4% en dos cuotas: julio (27,8%) y 2016 (10,6%) y una suma NR de \$2125
<b>Administración pública</b>	27,45% en dos cuotas: junio (17,45%) y agosto (10%)

## 2.3 Negociación salarial 2015: aumentos salariales y básicos de convenio (cont.)

De la información presentada en la tabla se desprende que entre las actividades industriales seleccionadas existe cierta heterogeneidad salarial que se observa no solo en los básicos nominales sino también en la variación real de los mismos entre 2006 y 2015.

De estas actividades, el caso de los aceiteros presenta una variación real en el salario básico de convenio que supera el 75%. Este es uno de los casos excepcionales y que principalmente puede explicarse por lo estratégico de esta actividad en los últimos años y por la capacidad de presión desarrollada por la organización sindical.

El resto de las actividades presenta variaciones reales de sus básicos de convenio en torno al 10%, a pesar de que los salarios nominales difieren entre sí. Sin embargo, dos actividades se colocan por fuera de esta tendencia: la primera de ellas es la actividad metalúrgica cuyo salario básico sufrió una caída real de casi el 2% entre 2006 y 2015; y la segunda de ellas es la actividad de la

alimentación que, a la inversa del caso anterior, experimentó un crecimiento real de casi el 20%.

Mientras en el año 2006 el básico de la industria de la alimentación estaba un 11% por encima de la actividad metalúrgica, en el año 2015 esta diferencia se profundizó y el salario del sector alimentación actualmente se coloca en un 40% por encima del metalúrgico.

El análisis de esta dispersión excede el objetivo de este informe; sin embargo, es importante aclarar que en la búsqueda de explicaciones no debemos dejar de considerar tanto el lugar que ocupa cada sector en la economía nacional como las características de la organización sindical de la actividad y la dinámica del conflicto laboral

### 17. Básicos de convenio de actividades industriales (Ver “Nota metodológica” al final del informe)

Actividad	Evolución del salario de convenio			
	Básico + adicionales	2006	2015/2016	Variación real (2014-2015)
Metalmecánica Rama 17)	Operario	\$ 1.124	\$ 8.624	-1,9%
Construcción	Ayudante	\$ 908	\$ 7.684	8,5%
Químicos	Categoría B	\$ 1.524	\$ 13.480	10,1%
Alimentación	Operario	\$ 1.256	\$ 12.245	19,7%
Aceiteros	Categoría A	\$ 1.056	\$ 15.142	78,6%
Textil	Categoría 1/A	\$ 944	\$ 8.274	11%
Plástica	Operario	\$ 1.525	\$ 13.220	6,6%

## 2.4 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: adicionales; 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:

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

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

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

### 18. 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	<b>70</b>
Modalidades de contratación	5	13	<b>18</b>
Ingresos y promociones	5	22	<b>27</b>
Organización del trabajo	19	56	<b>75</b>
Beneficios sociales	3	30	<b>33</b>
Licencias superiores	17	57	<b>74</b>
Capacitación	7	25	<b>32</b>
Aportes empresariales a la organización sindical	13	25	<b>38</b>
Aportes de los trabajadores a la organización sindical	13	19	<b>32</b>
Relaciones laborales	59	156	<b>215</b>
Higiene y seguridad	19	61	<b>80</b>
<b>Total de Cláusulas</b>	<b>185</b>	<b>509</b>	<b>694</b>

## 2.4 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 19 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*

### 19. 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
<b>Vacaciones</b>	1	9%	11	38%
<b>Nacimiento</b>	8	73%	18	62%
<b>Examen</b>	5	45%	14	48%
<b>Matrimonio</b>	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 tuvieren complicaciones derivadas de! parto, quedando la verificación de esta situación a cargo del médico de la Empresa.*

# 3

## Mercado de trabajo y seguridad social

3.1 Leve recuperación del salario real

3.2 Recuperación e interrogantes sobre el mercado de trabajo

3.3 Informalidad laboral: un flagelo que no cesa

3.4 Mercado de trabajo y género

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

### 3.1 Leve recuperación del salario real

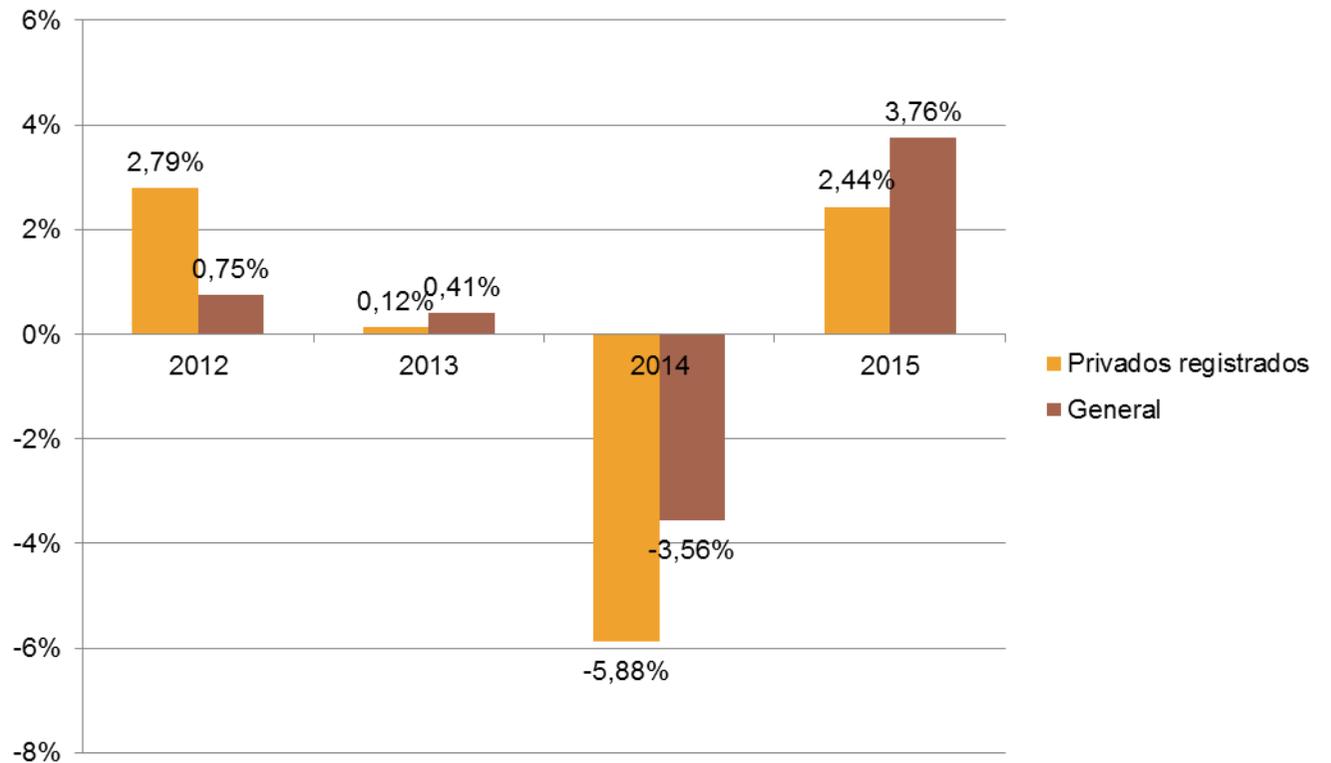
La disminución de los niveles de inflación con relación al ritmo presentado durante el año anterior ha permitido una leve recuperación del salario real a lo largo de este año.

En comparación con el tercer trimestre del año 2014 la inflación anual se ubicó en el 24,8% (IPC CABA), magnitud que fue superada por los incrementos salariales. En tal sentido, el salario real de los trabajadores registrados del sector privado se encontraría un 2,4% por encima del mismo trimestre del año anterior.

Esta recuperación habría sido aún mayor en el promedio de los trabajadores, ya que, según informa el INDEC a través del Índice de Variación Salarial (IVS), los mayores incrementos salariales continúan siendo percibidos por los trabajadores no registrados.

Nuevamente es necesario destacar la falta de confianza pública que poseen los informes provenientes del INDEC referidos a la evolución de los salarios nominales. En tal sentido, ante dicha falta de consistencia hemos decidido dejar de presentar dicha información, limitando nuestro análisis a los trabajadores registrados, cuya evolución salarial puede contrastarse con otras fuentes (como el SIPA o el texto de los propios acuerdos salariales).

20. Salario real 2012 – 2015 (variación interanual, tercer trimestre)



Fuente: elaboración propia con datos del índice de variación salarial (IVS – INDEC) y el IPC CABA. Los datos provenientes 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.

La recuperación del salario real apenas ha permitido revertir parcialmente la caída registrada en el año 2014. En tal sentido, el salario de los trabajadores registrados del sector privado se encuentra por debajo de los niveles del año 2011, y apenas es un 5% superior al del tercer trimestre de 2006. En otras palabras, en la última década el salario real de los trabajadores registrados del sector privado apenas aumentó un 5% según la evolución del IVS - INDEC. Por su parte, si se consideran los datos provenientes del SIPA este crecimiento fue mayor, del orden del 20%.

## 3.2 Recuperación e interrogantes sobre el mercado de trabajo

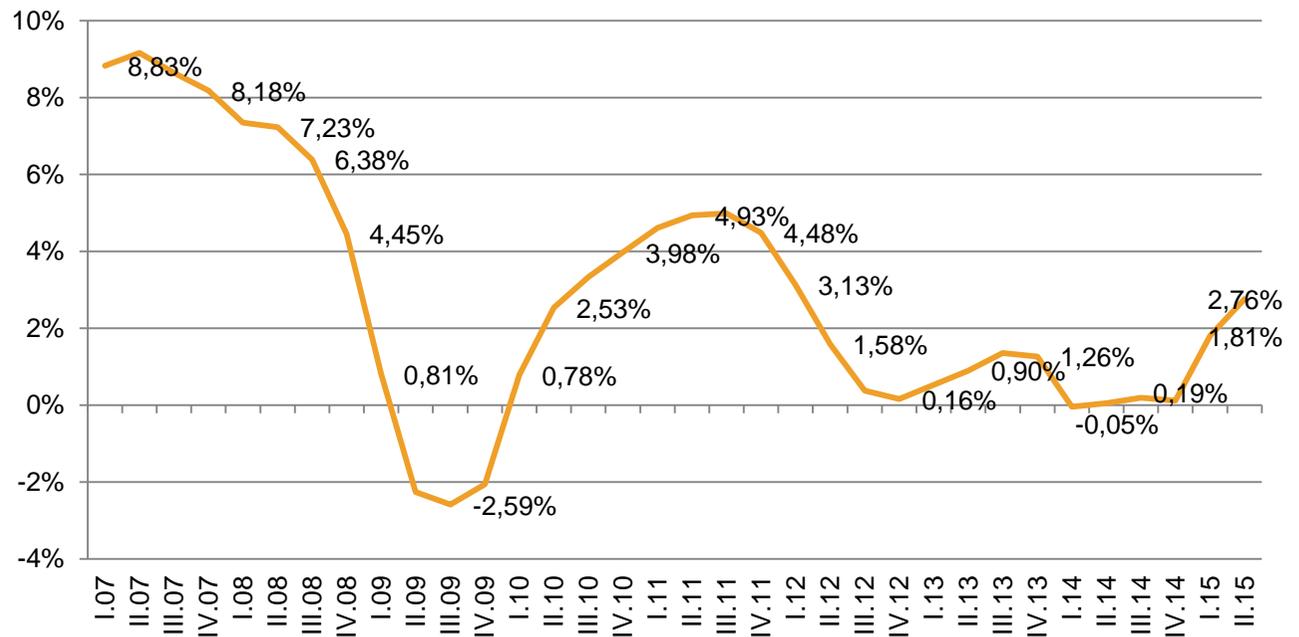
La información proveniente del INDEC en materia de empleo y desempleo resulta cada vez más difícil de utilizar. En efecto, de acuerdo al último informe publicado el desempleo se ubica en el tercer trimestre de este año en el 5,9%, la menor magnitud en casi 30 años. Ello a pesar de que según el mismo instituto la economía presenta un crecimiento muy débil en los últimos cuatro años (apenas el 1,6% anual según las estadísticas oficiales).

Los niveles de desempleo informados por el INDEC solo pueden explicarse a partir de la degradación institucional que ha sufrido el instituto y de la manipulación de las estadísticas públicas, que incluyen magnitudes inverosímiles de desempleo en aglomerados urbanos como San Luis, Viedma, Formosa y Resistencia, que se ubican en torno al 1%.

En tal sentido, hemos decidido solo presentar la evolución del empleo registrado informado por el SIPA, cuya variación da cuenta de una leve recuperación en los últimos dos trimestres luego de un estancamiento que se había prolongado por más de dos años.

Aún así, cabe señalar que según la información proveniente del SIPA el incremento del empleo registrado en el sector privado durante este año (174.468 nuevos puestos) se explica principalmente por sectores como la construcción (35.328 puestos), la enseñanza (21.941) y la salud privada (9.172), y el alquiler de equipos y enseres (24.626), que en conjunto representan más del 52% de los nuevos puestos. Por el contrario, la creación de empleo en la industria manufacturera continúa estancada, fluctuando en los mismos valores desde hace cinco años.

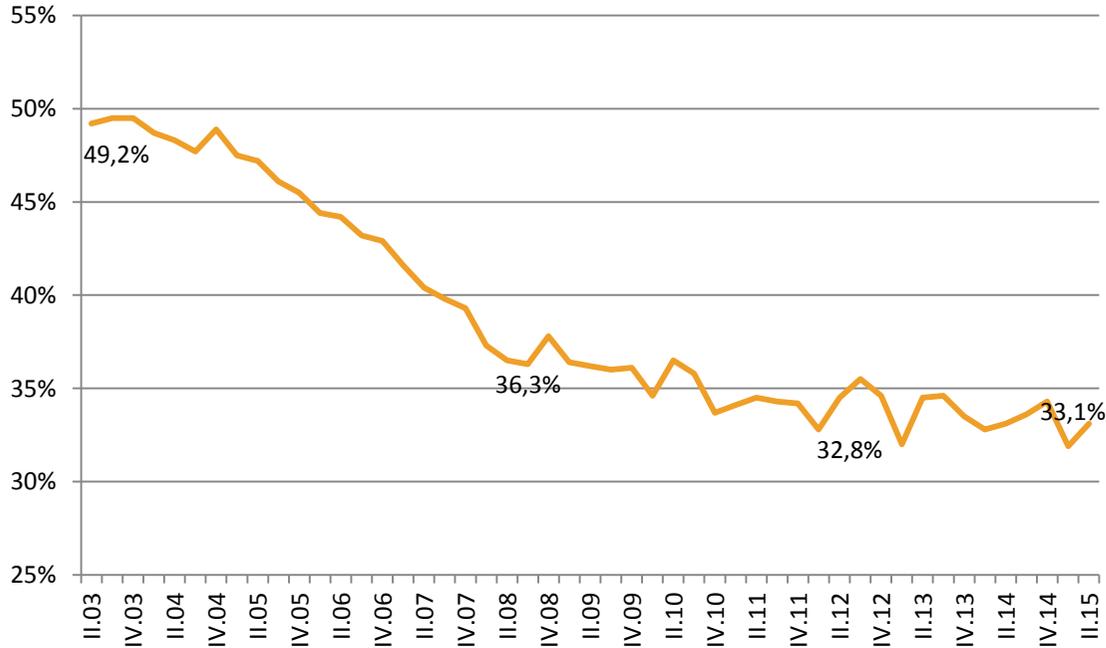
21. Empleo privado registrado (variación interanual, 2007 – 2015)



Fuente: Dirección Nacional de Programación Macroeconómica, Secretaría de Política Económica, sobre el procesamiento de INDEC de los datos del SIPA. Los datos provenientes 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.

### 3.3 Informalidad laboral: un flagelo que no cesa

22. 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 segundo 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.

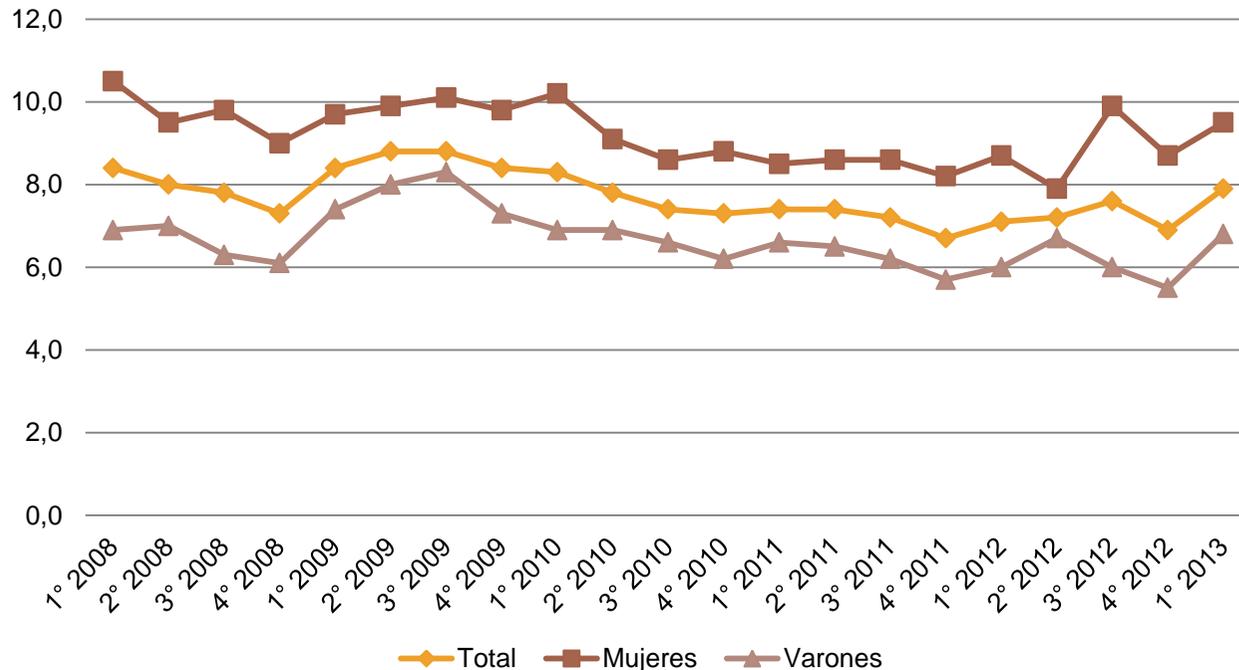
Aquí es interesante destacar que según un reciente informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo la informalidad alcanza al 46,8% de los trabajadores en nuestro país, incluyendo aquí a los cuentapropistas que se encuentran por fuera del sistema de seguridad social. En tanto la fuente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

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



24. 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.

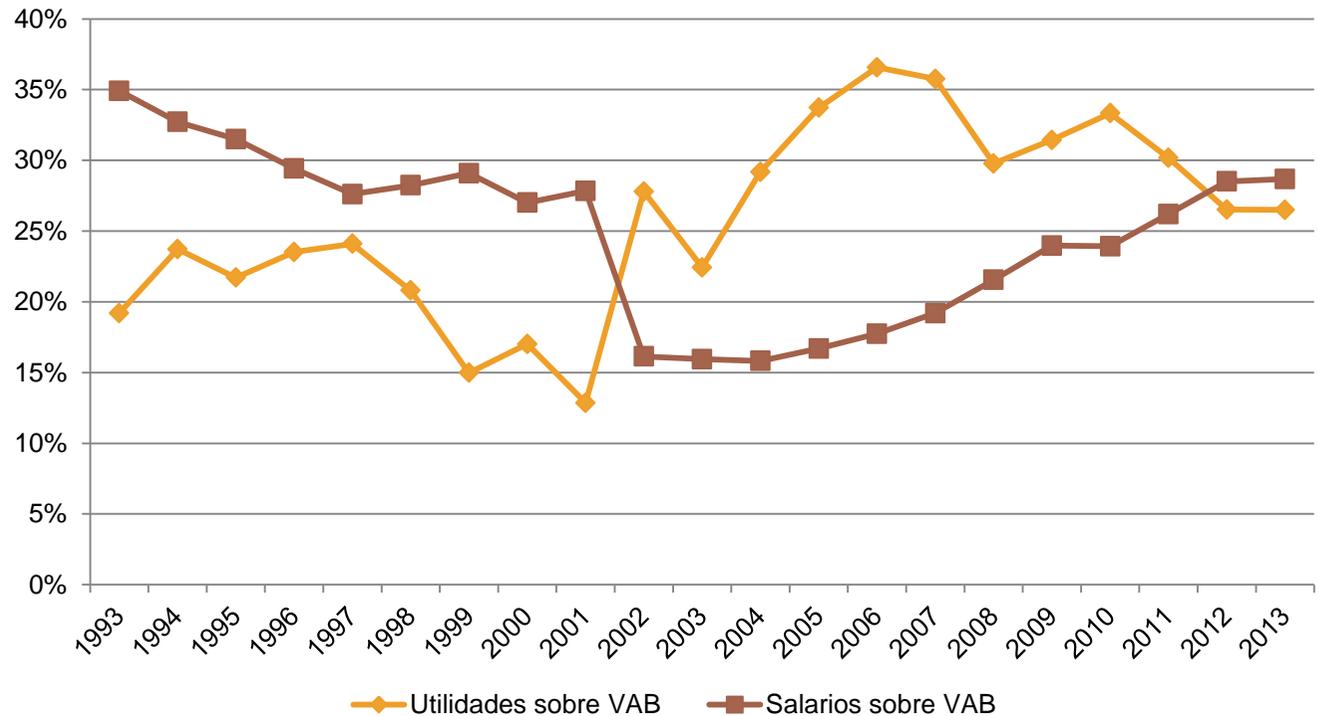
## 3.5 Altos niveles de ganancia en la cúpula empresarial y disputa por el excedente

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.

25. 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.

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.

# Síntesis estadística

## Conflictividad laboral

<b>Total III trimestre 2015</b>	<b>254</b>
Variación III trimestre 2014	-12%
Conflictos de trabajadores privados	85
Variación III trimestre 2014	-29%
Conflictos de trabajadores públicos	159
Variación III trimestre 2014	8%

## Negociación colectiva

<b>Homologaciones - I Semestre 2015</b>	<b>704</b>
Variación año I Semestre 2014	-18%
Negociaciones por actividad totales	139
Negociaciones por empresa totales	565
Negociaciones por actividad con recomposición salarial (% del total I semestre 2015)	83%

## 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 (agosto 2015)	\$ 5.588
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 2014 - Junta Interna ATE - INDEC)	\$ 12.228
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 (II 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 y tablas 8, 9, 10, 11 y 12)
- 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. Las tablas 10, 11 y 12 presentan la evolución de las principales acciones (acciones comunicacionales, paros, cortes y movilizaciones).
- 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 13, 14 y 15 y tablas 16, 17, 18 y 19)
- Encuesta Nacional de Grandes Empresas - INDEC (gráfico 25)
- Encuesta Permanente de Hogares - INDEC (gráfico 22)
- Sistema Integrado Previsional Argentino (gráfico 21)
- Índice de Precios al Consumidor - INDEC (hasta el año 2006) (gráfico 20)
- 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 20).
- Coeficiente de Variación Salarial - INDEC (gráfico 20)
- Boletín de estadísticas de genero y mercado de trabajo - Ministerio de Trabajo (gráficos 23 y 24)

## 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).