



RELACIONES LABORALES 2013

Caída del salario real y crecimiento del conflicto en el sector público

Informe Anual 2013

**Negociación Colectiva, Conflicto Laboral y
Mercado de Trabajo**

Observatorio del Derecho Social CTA

Marzo 2014

RELACIONES LABORALES 2013

Caída del salario real y crecimiento del conflicto en el sector público¹

1. Introducción

La inflación de los últimos dos años y la devaluación del peso en 2014 constituyen el fin del proceso iniciado con la reactivación económica post convertibilidad. Estos cambios asumen formas específicas tanto en el conflicto laboral como en la dinámica de la negociación colectiva.

Por un lado, se trata de un proceso de expropiación del valor del salario: los trabajadores no lograron durante 2013 contrarrestar la pérdida del poder adquisitivo producto de una inflación mayor al aumento pactado en la ronda negocial. Por otro lado, hubo un intento de disciplinar a los trabajadores y a sus organizaciones mediante la amenaza de la recesión y la pérdida de puestos de trabajo.

Ambos procesos encontraron como contraparte un aumento de la conflictividad laboral, que presenta sus valores más altos entre 2012 y 2013. No extraña entonces que las principales motivaciones del conflicto se hayan dado por la necesidad de los trabajadores de recomponer salarios y por sostener puestos de trabajo en riesgo. Esto último, asentado en el crecimiento de la inflación y las altas tasas de interés fijadas por el Banco Central, (cercanas al 30% anual), preanuncian un escenario de cierre de establecimientos y baja de inversión con su correlato en los niveles de desempleo y suspensiones.

En este contexto, es de esperar que los empleadores reclamen medidas para contener el conflicto laboral, que podrían incluir una mayor represión estatal. En tal sentido, la reciente condena a cadena perpetua de los trabajadores petroleros de Las Heras es un ejemplo de intento de disciplinamiento de los trabajadores y adecuación de los mismos a las nuevas condiciones laborales.

En este informe presentamos los principales resultados anuales de la investigación que periódicamente realiza sobre estos temas, el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina. Para ello, en un primer momento describimos las características de la coyuntura económica, haciendo hincapié en el comportamiento del mercado de trabajo. Posteriormente, damos cuenta de las especificidades de la conflictividad laboral y la negociación colectiva, vinculándolas con aquellos condicionamientos estructurales.

¹ Informe realizado por el equipo de investigación del Observatorio de Derecho Social de la Central de los Trabajadores de la Argentina: Luis Campos, Julia Campos, Jimena Frankel y Mariana Campos.

Este documento se enmarca en el seguimiento que el Observatorio del Derecho Social de la CTA realiza desde el año 2005, y que se plasman en informes trimestrales y anuales que se encuentran disponibles en www.obderechosocial.org.ar. Los datos específicos sobre conflicto laboral y negociación colectiva a lo largo del año 2013 se encuentran en el anexo de este informe.

2. Coyuntura económica

Las relaciones laborales a lo largo del año 2013 estuvieron caracterizadas por la profundización de las tensiones que se han venido acumulando, a nivel económico y en particular en el mercado de trabajo, durante los últimos años.

Por un lado, el crecimiento de los niveles inflacionarios provocó que en el año 2013, por primera vez desde la crisis del 2009, los trabajadores experimentaran una caída en el salario real. Por otra parte, a lo largo del año se profundizó la crisis del sector público a nivel provincial y municipal, situación que se tradujo en un nuevo deterioro salarial y, más significativamente, en un fuerte incremento de la conflictividad laboral, cuyo epicentro se registró en el último trimestre del año.

Estas dimensiones constituyen posiblemente los dos ejes principales para analizar el estado de las relaciones laborales a nivel general durante el 2013. Sin embargo, ellas no pueden describirse sin ser relacionadas con el creciente deterioro en la situación macroeconómica que condujo, en los últimos meses del año y a comienzos del 2014, a una devaluación de la moneda que superó el 60% a lo largo de un año.

El origen de esta devaluación debe buscarse en una multiplicidad de causas, cuyo análisis excede el marco de este informe. Sin embargo, una de ellas se encuentra en la existencia de un proceso de indexación nominal de las variables económicas que, desde el año 2007, se ubicó en torno al 25% anual, generando una revaluación de la moneda nacional, cuya devaluación, entre 2007 y 2013 fue significativamente inferior al ritmo de aumento de los precios.

Como veremos a continuación, el Gobierno Nacional intentó a comienzos del año 2013 reducir el ritmo de indexación nominal de las variables económicas. Para ello, impulsó una reducción de los porcentajes de incremento salarial pactados en la negociación colectiva y una prolongación de los plazos de los acuerdos salariales. Los hitos centrales de esta estrategia fueron la paritaria nacional docente, que culminó con un aumento unilateral del 22% decidido por el Gobierno Nacional, y los acuerdos salariales negociados en las actividades de la energía eléctrica, docentes universitarios, saneamiento y edificios, que establecieron plazos de negociación de hasta 18 meses.

Sin embargo, esta modalidad no se extendió al resto de las actividades, que finalmente pactaron incrementos superiores a los fijados en la paritaria docente y, mayoritariamente, se extendieron por un año.

La persistencia de altos niveles de inflación se tradujo en la reaparición de reclamos salariales en el último trimestre del año. En el sector privado dichos reclamos se canalizaron a través de acuerdos, mayoritariamente a nivel de empresa, que reconocieron bonos o sumas por única vez a fin de año. Sin embargo, fue en el sector público donde la conflictividad del último trimestre registró un incremento significativo, que incluyó reclamos salariales en casi todas las provincias y en las distintas áreas (salud, administración pública, seguridad, etc.).

De cara al 2014 la inflación y las demandas salariales, parecen estar en el centro de la agenda, más aún luego de la fuerte devaluación y de la aceleración del incremento de precios en los primeros meses del año.

En primer lugar, han vuelto a aparecer los discursos que intentan enfrentar a los trabajadores y a las organizaciones sindicales al dilema de optar entre preservar las fuentes de trabajo o sostener el salario real. En este sentido, si bien la tasa de desempleo se encuentra en los niveles más bajos de las últimas dos décadas, han comenzado a registrarse situaciones puntuales de despidos y suspensiones cuya proyección es difícil evaluar en la actualidad (despidos masivos desde finales de 2013 y comienzos de 2014 en Nextel, Esperanza, Abbot, Perfil y Liliana; y suspensiones en VW, Renault, Fiat y Techint por solo mencionar algunos casos). Estas tensiones estarán en el centro de las discusiones paritarias que se desarrollarán en los primeros meses del año.

Por otra parte, la crisis en el sector público provincial y municipal está lejos de haber sido superada, y en tal sentido la conflictividad laboral puede volver a ocupar un lugar muy relevante en el sistema de relaciones laborales, no solo por su impacto en cada ámbito, sino por las proyecciones que pueda tener sobre la situación general.

En ambos casos, la resultante entre los incrementos salariales que puedan obtenerse y la magnitud de la inflación será clave para dilucidar, por un lado, si finalmente serán los trabajadores quienes soporten el mayor peso de la crisis a través de una caída del salario real; por el otro, porque sin dudas dicha relación condicionará significativamente la evolución de la conflictividad laboral.

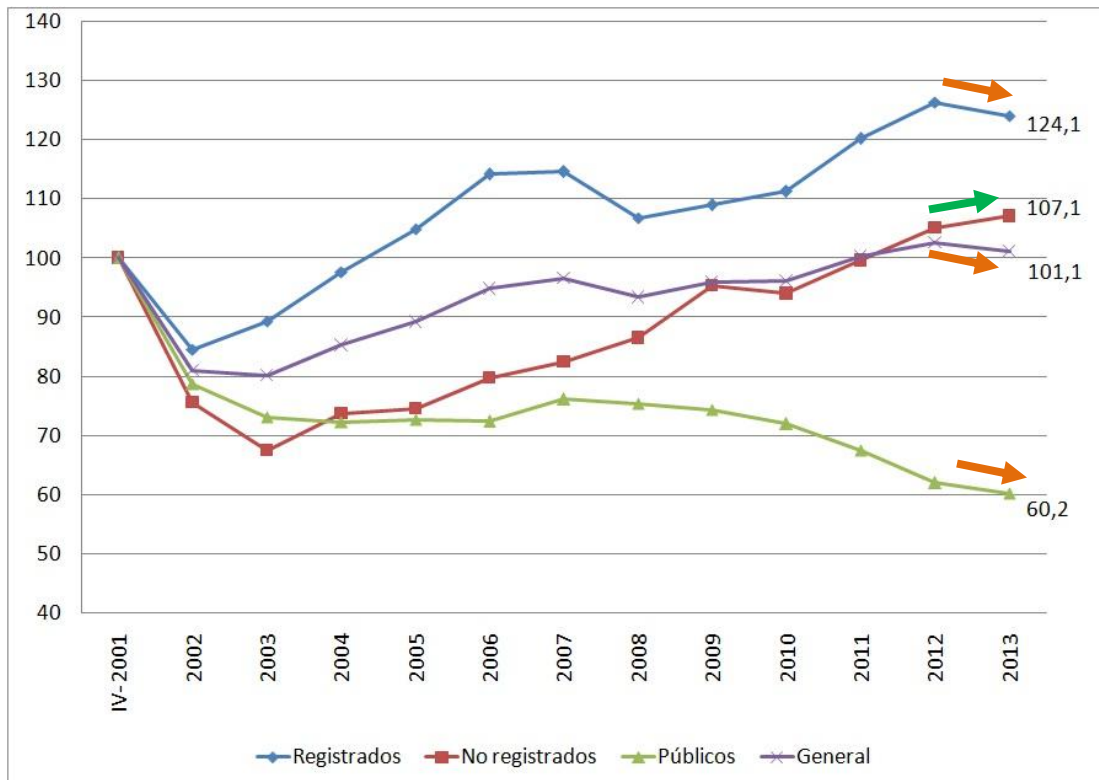
2.1. Caída del salario real y tensiones en el mercado de trabajo

La persistencia de altos niveles inflacionarios provocó que en el año 2013 el salario real de los trabajadores cayera, en promedio, un 1,5%. Ello se debió a que el aumento nominal fue del 25,1%, inferior a la inflación anual que llegó al 26,9%².

Los trabajadores del sector público fueron nuevamente los más afectados (un 2,9% menos que en el año 2012), seguidos por los trabajadores registrados del sector privado (una caída del 1,7%). Por el contrario, los trabajadores no registrados experimentaron un incremento interanual del 1,9%, aunque partiendo de valores absolutos mucho más reducidos (ver gráfico nº 1).

Gráfico Nº 1: Salario real

² La intervención oficial del INDEC en 2007 ha generado una crisis en el sistema de estadísticas públicas, que aún no ha sido superado. En este informe, hemos optado por utilizar las fuentes disponibles que nos permiten caracterizar, con la mayor precisión posible, la evolución de variables clave para el mercado de trabajo. En el caso de la evolución de los precios, consideramos el índice elaborado por Graciela Bevaqua. Hasta el año 2012 dicho índice presentaba una correspondencia casi total con los índices elaborados por los institutos de estadística provinciales. En el año 2013 el acceso a estos últimos se ha dificultado notoriamente, y en aquellos aún disponibles se registran descensos inexplicables en los niveles de inflación que impiden su consideración como indicadores.



En el largo plazo, los más afectados continúan siendo los trabajadores del sector público, cuyo salario experimentó una reducción del 40%, en términos reales, en comparación con el cuarto trimestre del 2001.

Por su parte, si bien el salario de los trabajadores registrados del sector privado se encuentra un 24,1% por encima del cuarto trimestre de 2001, aún así se trata de salarios muy bajos en términos históricos. En tal sentido, la comparación se produce aquí con uno de los puntos más bajos de la serie histórica (2001), que por entonces se encontraba un 44% por debajo del de 1974³.

En efecto, a pesar de este aumento el salario promedio neto de los trabajadores registrados del sector privado ascendía, al tercer trimestre de 2013, a la suma de \$ 7.334. Para el mismo período, el promedio de ingresos del conjunto de los ocupados era de \$ 4.751, y el 80% percibía, de su ocupación principal, una suma inferior a \$ 7.000 mensuales.

Esta crítica situación salarial ha tendido a agravarse en los primeros meses de 2014, por cuanto en enero se registró la mayor inflación mensual en más de una década (3,7% según el nuevo índice oficial)⁴. En este sentido, las paritarias actualmente en curso ya no sólo tienen como objetivo recuperar el poder adquisitivo perdido a lo largo del año anterior, sino que carecen de perspectivas certeras en torno a la evolución de los niveles de precios durante este año. Esta situación objetiva se encuentra por detrás de los

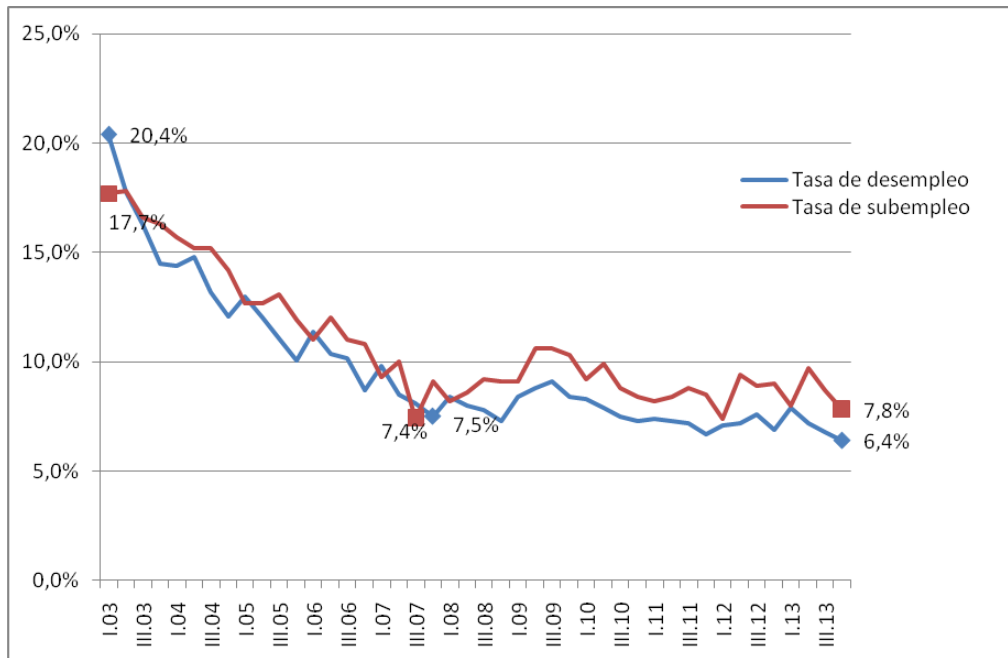
3 Graña, J. M. y D. Kennedy (2008). "Salario real, costo laboral y productividad. Argentina 1947-2006. Análisis de la información y metodología de estimación". Documento de Trabajo nº 12, CEPED, Buenos Aires.

4 En el mes de febrero de 2014 fue presentado el nuevo índice de precios al consumidor elaborado por el INDEC. El primer registro mensual informado, correspondiente a enero, triplicó o cuadruplicó los niveles informados hasta diciembre. Aún así, todavía es prematuro pronunciarse sobre la confiabilidad de este índice, más cuando los encargados de su elaboración continúan siendo los responsables de la intervención que, durante los últimos siete años, pusieron en crisis el sistema de estadísticas públicas.

reclamos sindicales de acortar los plazos de los acuerdos salariales y de incluir cláusulas gatillo que permitan su revisión aún antes de su vencimiento.

En cuanto al proceso de creación de empleo, a lo largo del último año se registraron resultados que no necesariamente son concluyentes. Por un lado, el INDEC informó una persistente reducción de la tasa de desempleo que llegó a un mínimo del 6,4% en el cuarto trimestre de 2013 (frente a un 6,9% un año atrás), magnitud que resulta la más baja en más de veinte años⁵.

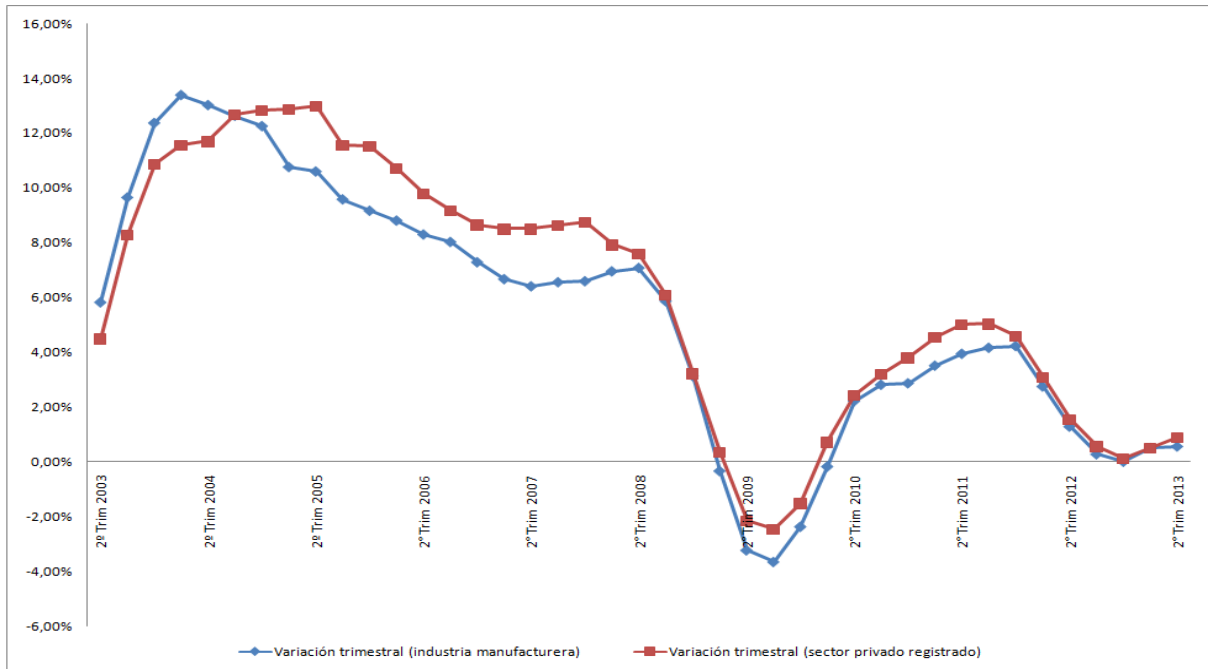
Gráfico N° 2: Empleo



Sin embargo, dicha reducción se dio a la par de una fuerte reducción en el ritmo de creación de empleo registrado, tal como informa el SIPA. En efecto, la tasa de creación de empleo registrado en el sector privado entre el tercer trimestre de 2012 y el segundo trimestre de 2013 (última información disponible) fue la más baja en una década, con la excepción del año 2009. Ello afectó particularmente a la industria manufacturera, en la que la creación de empleo virtualmente se estancó a partir de mediados de 2012, presentando un incremento anual inferior al 0,4% (ver gráfico n° 3).

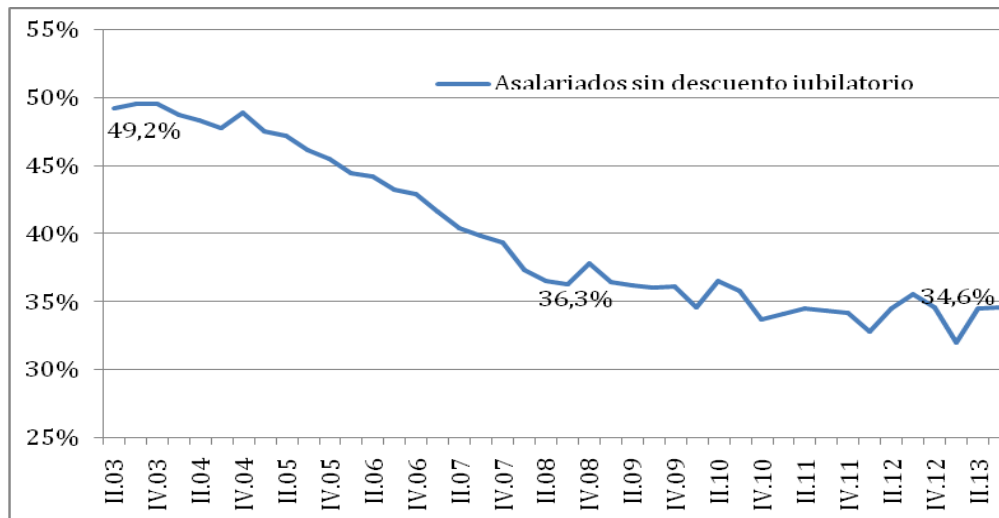
Gráfico N° 3: Variación del empleo

⁵ Los niveles de desempleo y subempleo registrados por el INDEC no escapan a la crítica situación existente en el sistema de estadísticas oficiales, pero aún así debemos recurrir a ellos a falta de otros registros que puedan dar cuenta del comportamiento de estas variables. Al respecto nos remitimos a la aclaración metodológica que incluimos al final de este trabajo. En cuanto a los niveles de desempleo y subempleo, basta señalar que según el informe del INDEC correspondiente al cuarto trimestre de 2013, algunos de los aglomerados urbanos que presentan situaciones sociales críticas (Formosa, Resistencia y Posadas, donde el 80% de los ocupados percibe ingresos inferiores a \$ 5.000 mensuales) registraban una tasa de desempleo inferior al 3%.



Finalmente, la caída de la tasa de desempleo informada por el INDEC coexiste con el sostenimiento de altos niveles de trabajo no registrado, que según la información al tercer trimestre de 2013 todavía alcanza a más de un tercio de los asalariados (34,6%).

Gráfico N° 4: Asalariados sin descuento jubilatorio (2003-2013)



3. Las modalidades en la negociación colectiva salarial

La negociación colectiva a lo largo del año 2013 continuó con la tendencia de estabilización y leve decrecimiento de la cantidad de unidades negociadas, registrada

desde el año 2011⁶. Con respecto al tipo y nivel de negociación, se mantiene lo registrado desde el año 2003: prevalece la negociación de acuerdos por sobre convenios colectivos de trabajo; y son mayoría las unidades negociadas a nivel de empresa por sobre las de actividad⁷. Al observar los sujetos sindicales protagonistas de las negociaciones, continúa registrándose una creciente y consecutiva centralización de los actores sindicales: la mayoría de las unidades fue firmada por una federación o una unión nacional.

El eje de la negociación colectiva a lo largo del 2013 fue nuevamente salarial; se regularon las escalas salariales de las distintas actividades a través de aumentos porcentuales, en algunos casos remunerativos y en otros no remunerativos, sumas fijas por única vez y/o mensuales, con el objetivo de recuperar el salario real. Este proceso, que se inició en 2005 con la reapertura y masificación de las paritarias, no ha sido homogéneo a lo largo de la década; es por ello que el objetivo de recuperar el salario real no siempre pudo llevarse adelante. En la ronda paritaria de 2013 los diferentes gremios del sector público y privado, desarrollaron diferentes estrategias para poder lograr aumentos salariales reales.

En el sector público, más allá de los esfuerzos y de la fuerte conflictividad desplegada durante el año, el salario real de los trabajadores cayó un 2,9% respecto de 2012, y si tenemos en cuenta que se registró un índice inflacionario anual en torno al 26,9%, se negociaron bajos porcentajes de aumentos salariales: un 22% fijado unilateralmente para los docentes en la paritaria nacional y un 24% para los trabajadores de la administración pública.

Con lo cual, el sector público (en mayor medida provincial y municipal) no sólo se encuentra de esta manera obligado a acordar negociaciones que no alcanzan a los niveles de inflación anuales, sino que quedan totalmente relegados de los porcentajes que cierran las demás actividades. Esto se agrava por la cantidad de trabajadores del sector, que no cuentan ni con la posibilidad de discutir colectivamente sus salarios y condiciones de trabajo ni con la tutela de otros mecanismos, como el salario mínimo, vital y móvil.

Respecto al sector privado, se registró también una caída en el salario real del 1,7% respecto de 2012 y aumentos salariales que, mayoritariamente, no lograron adelantarse a la inflación. Los aumentos pactados giraron en torno al 24%, diferenciándose tres grupos: 1) aquellos gremios que pactaron acuerdos por el 24% o menos, no logrando obtener una recuperación del salario real; 2) aquellos gremios que pactaron aumentos cercanos al 24% pero lograron introducir otro tipo de modificaciones en sus convenios (por ejemplo el caso de la UOM); y 3) aquellos gremios que lograron superar el 24% y obtener una mayor recuperación salarial.

En el año 2013 los sindicatos negociaron con la inflación del 2012 en la mira, que fue del 23,7% (IPC provincias); incluso algunos gremios vieron en la paritaria la posibilidad de negociar por sobre esa cifra y así lograr un aumento real. No obstante, la inflación de 2013 fue más alta de lo esperado y terminó diluyendo esos aumentos. En la mayoría de los casos, como se ve en el cuadro N° 1 el porcentaje negociado a comienzos de 2013

⁶ Durante este último año, el Ministerio de Trabajo homologó 1671 unidades de negociación, siendo ese total un 1% inferior al del 2012 y un 9% inferior al del 2011. Ese porcentaje se acentúa y es inferior en un 18% si lo comparamos con el total del año 2010, en donde se registró el total más alto del período que se inició en 2003.

⁷ Si bien las negociaciones a nivel de empresa representan un porcentaje alto del total, esto no debe interpretarse como una mayor cantidad de trabajadores afectados por esas negociaciones; por el contrario, una característica de las negociaciones colectivas en la última década, es la creciente cantidad de trabajadores comprendidos en las negociaciones por rama de actividad.

estuvo lejos de constituirse en un aumento real, generando una pérdida en el poder adquisitivo de los trabajadores.

Cuadro N° 1: Negociaciones colectivas por actividad (2013)

Actividad	Inflación 2012	% Aumento 2013	Inflación 2013	Especificaciones del aumento		
				Cuotas	Adicionales	Plazo
Transporte de pasajeros (corta y media distancia)	23,7%	23%	26,9%	Enero (18%) y abril (5%)	-	12 meses
Bancaria		24%		-	\$ 3.500 NR por única vez	
Comercio		24%		Mayo (14%) y noviembre (10%)	-	
Construcción		24%		Junio (18%) y septiembre (6%)	Dos gratificaciones NR según categoría (julio y agosto)	
Metalúrgica		24%		Abril (17%) y julio (7%)	\$ 700 NR en noviembre y \$700 en enero	
Textil		24%		Junio (14%) y noviembre (10%)	15% NR (Acuerdo 15/06/2012)	
Vestido		24%		Abril (7,50%), agosto (7,50%) y diciembre (9%)	\$ 625 NR entre diciembre 2013 y febrero 2014	
Refinación del petróleo		24%		Mayo (15%) y noviembre (9%)	Vianda / Ayuda alimentaria NR: \$5.000 y \$10.500 anuales según categoría	
Química y Petroquímica		24,50%		Abril (10%), julio (4%), septiembre (5%) y enero 2014 (5,50%)	\$ 550 NR en enero 2014 y \$ 550 NR en febrero 2014	
Vitivinícolas		25%		Marzo (10%), agosto (7%) y diciembre (8%)	\$ 100 NR permanentes	
Maestranza		25,50%		Abril y julio	\$ 215 por asistencia perfecta	
Papelera		26%		Abril (14%) y enero 2014 (12%)	Suma NR proporcional al salario entre agosto y diciembre	
Transporte (camioneros)		26%		Marzo (13%), junio (7%) y noviembre (6%)	-	
Alimentación		26,50%		Mayo (17%), agosto (7%) y enero 2014 (2,50%)	\$ 225 NR en septiembre y \$ 225 en noviembre	

La ronda de negociación salarial se inició en el primer bimestre del año con aquellas actividades cuyos acuerdos habían vencido en diciembre de 2012. Esas primeras negociaciones generaron una importante expectativa ya que el saldo de la ronda salarial del año 2012 no había sido positivo para un número importante de actividades.

La primera negociación salarial del año fue protagonizada por los trabajadores aceiteros que, luego de un paro de 48 horas, pactaron un aumento salarial del 20% según figura en

el texto del acuerdo. Pero, una vez firmado el mismo y observando las escalas salariales, se registra que en realidad el aumento supera el que figura redactado. Así y siguiendo los salarios de las nuevas escalas, el aumento es del 22% y 25%, dependiendo de la categoría que se trate.

Posteriormente y previo al inicio de clases, se inició la paritaria nacional docente que se cerró luego de numerosas reuniones, ya que no se lograba acordar el porcentaje de aumento. Finalmente, y no habiendo podido acordar un número, la misma fue cerrada por el Gobierno Nacional a partir de la imposición de un aumento anual del 22% en tres cuotas.

Luego, llegaron las negociaciones de los trabajadores de entidades civiles y deportivas que pactaron un aumento del 28%; de los trabajadores de la pesca que acordaron un aumento del 23,5% y de los trabajadores del transporte de pasajeros (corta y media distancia), que luego de una medida de fuerza llevada adelante por la UTA y la amenaza de un paro por cinco días, acordaron un aumento del 23%. Por otro lado, se registraron también las negociaciones de los trabajadores de la electricidad y los docentes de universidades, aunque con una diferencia respecto de los acuerdos vigentes: negociaron un aumento del 31,6% y 29% respectivamente, pero por un plazo mayor a un año, es decir, en el primer caso por 18 meses y en el segundo por 16 meses.

En el mes de mayo, comenzaron las negociaciones de las actividades que representan a una gran cantidad de trabajadores. En este sentido, desde el Poder Ejecutivo Nacional se convocó a una reunión en Casa Rosada con los dirigentes sindicales de seis gremios: UOM (metalúrgicos), FAECyS, (comercio), AB (bancarios), UPCN (administración pública), STASA (saneamiento) y SUTERH (edificios). Los tres primeros negociaron aumentos salariales del 24% por el término de un año y los dos últimos siguieron la tendencia de los trabajadores de la electricidad y de la educación universitaria: STASA acordó un aumento del 30% y SUTERH del 33%, ambos por 18 meses⁸.

En el caso de la UOM, además de negociar un aumento en la escala de salarios, negoció la incorporación de dos nuevas categorías: oficial múltiple superior y oficial superior. Estas representan las dos categorías de mayor jerarquía en las escalas de las diferentes ramas del convenio de la actividad metalúrgica, con lo cual, esa incorporación posibilita lo que podríamos denominar como “reategorización hacia arriba”. En este sentido, si bien el aumento del 24% preveía una casi nula recomposición salarial para el año 2013, en el caso de los trabajadores metalúrgicos, esa recomposición se vio favorecida por la negociación de las dos categorías de nivel superior mencionadas⁹.

La paritaria nacional docente fijada en el 22% y la negociación de acuerdos en Casa Rosada por el 24% de aumento, se colocaron como “pauta testigo” que invitaron al resto de las actividades que aún no habían negociado a pactar aumentos que giren en torno a esos valores.

Los trabajadores de la industria química y petroquímica acordaron en una primera instancia un aumento del 24,5% que sería otorgado en tres cuotas: abril 2013 (10%), septiembre 2013 (7%) y enero 2014 (7,5%). Pero, posteriormente, adjuntaron un acta que incluye una nueva cuota, quedando el aumento conformado así: 10% en abril, 4% en julio,

⁸ Si bien se proyectó que esta tendencia se iba a repetir en otros acuerdos, solo se observó en algunos casos; la mayoría de los acuerdos salariales continuaron siendo anuales.

⁹ Si bien este fue el único caso en donde se logró pactar una recomposición salarial por fuera del porcentaje de aumento, hubo otros dos casos en donde lograron beneficios no salariales: los trabajadores bancarios, que negociaron la ampliación de la licencia por paternidad y la licencia materna en caso de adopción; y los trabajadores de comercio que negociaron la conformación de una comisión mixta de higiene y seguridad.

5% en septiembre y 5,5%% en enero de 2014, logrando de esta forma garantizar que el 19% del aumento sea otorgado en 2013.

Por su parte, los trabajadores de la industria de la alimentación negociaron un primer acuerdo con vigencia desde mayo de 2013 hasta abril de 2014, que estableció un 24% de aumento y luego otro acuerdo, firmado el mismo día, en cuyo texto se establece un aumento salarial a partir de enero de 2014. Al observar las escalas salariales, se registra que finalmente el aumento se coloca en el 26,5%. El resultado de esta forma de negociación deja establecido que el aumento de este importante sector va en línea con la “pauta” del 24%, y queda por fuera ese plus del 2,5% de aumento, en una negociación aparte, tendencia que también se repitió en el año 2012.

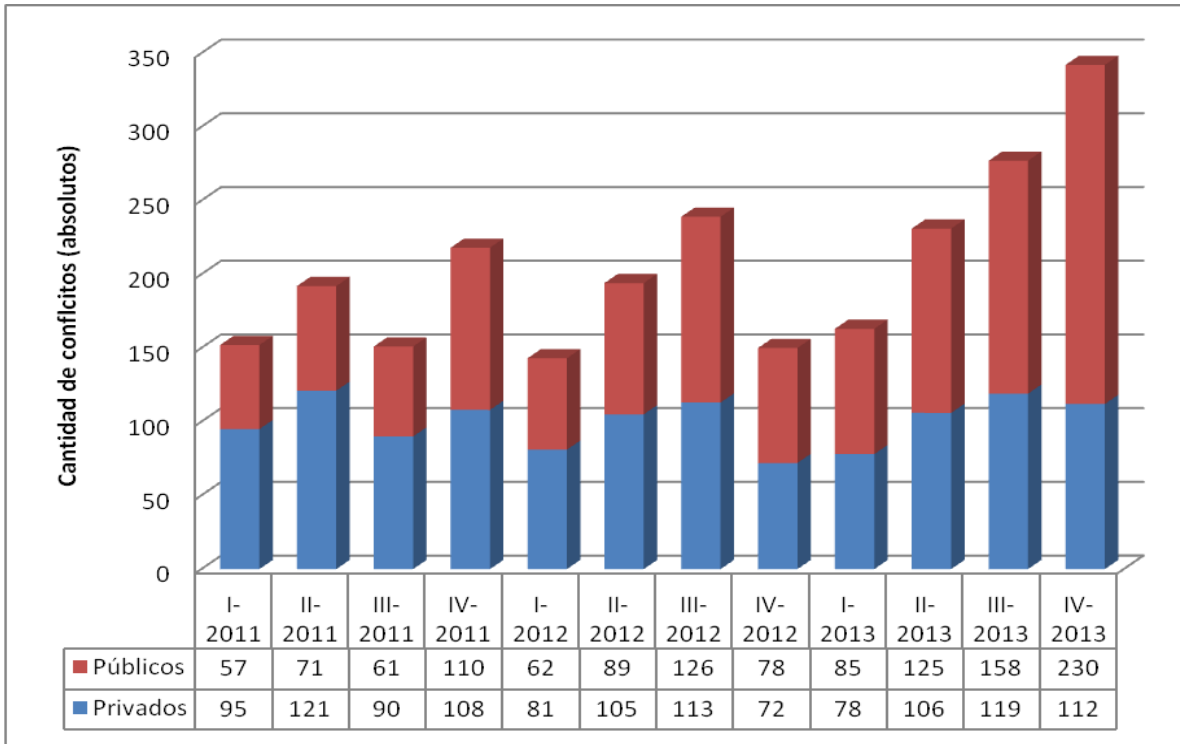
En el caso de los trabajadores de la refinación del petróleo, negociaron un aumento salarial del 24% en dos cuotas y además firmaron otro acuerdo, en donde pactaron la creación de un beneficio que denominaron “vianda/ayuda alimentaria” cuyo monto va desde \$5.000 a \$10.500 anuales (dependiendo de la categoría) y es de carácter no remunerativo. Debido a que los petroleros se ubican como trabajadores con salarios en promedio altos, el objetivo de este último acuerdo es lograr que esa suma no integre la remuneración imponible de Impuesto a las Ganancias y de esta forma, impedir la absorción del aumento.

4. El crecimiento de la conflictividad en el sector público provincial y municipal

El año 2013 registró un aumento del 40% de la conflictividad laboral respecto a 2012. Se trata del primer año en que los conflictos mantienen un aumento sostenido durante todo el año y que los conflictos del sector público superan a los llevados adelante por trabajadores del sector privado.

Efectivamente, la conflictividad laboral en 2013 estuvo signada por un importante aumento del conflicto laboral en el sector público, principalmente provincial. Los mismos se focalizaron fundamentalmente en la región patagónica y pampeana. Sin embargo, la tendencia creciente del conflicto hacia finales de año fue acompañada por una baja en su intensidad principalmente en los conflictos llevados adelante por los trabajadores del sector privado.

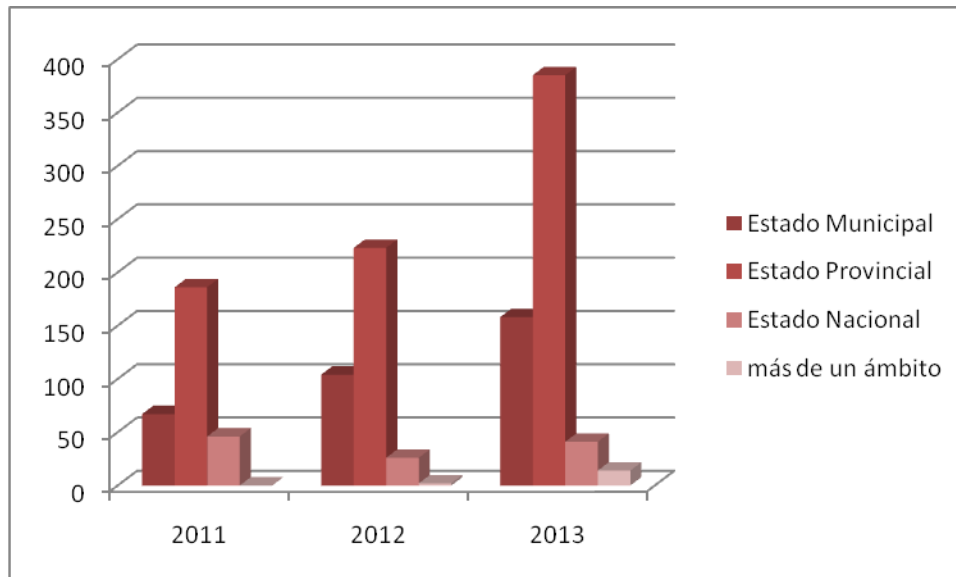
Gráfico N° 5: Evolución trimestral de los conflictos laborales según sector (2011-2013)



Las dificultades para hacer frente a la crisis presupuestaria, generó un ahogo en las provincias que se evidenció en las relaciones laborales con los trabajadores provinciales y municipales. A los ajustes que intentaron impulsar las diferentes administraciones locales, se le opuso una fuerte conflictividad por parte de las organizaciones obreras y de trabajadores auto-convocados.

El ajuste realizado por las provincias se dio principalmente mediante dos mecanismos: por un lado producto del atraso que tienen los sueldos de los trabajadores provinciales y municipales respecto de sus pares nacionales y del SMVM (son muchos trabajadores que cobran cifras inferiores al salario mínimo y a los montos de asignaciones familiares negociados nacionalmente). Por el otro lado, se trató de ajustar las plantillas de trabajadores mediante la negativa a renovar contratos (de individuos o cooperativas de trabajo), a incorporar nuevos trabajadores y a recategorizar al personal existente.

Gráfico N° 6: Distribución anual de los conflictos laborales públicos según ámbito (2011-2013)



Estas dos situaciones impulsaron una conflictividad dual, en la que por un lado se exigía aumento salarial (sumas fijas, porcentuales, o la equiparación a pautas nacionales como por ejemplo las asignaciones familiares) y por el otro se peleaba en contra de los despidos y precarización de las condiciones de trabajo. En efecto, el 20.5% (123 casos) de los conflictos del sector público contó con una demanda vinculada al tipo de contratación.

Este proceso se evidenció con mayor crudeza en la región patagónica. La misma llegó a expresar anualmente el 33% de los conflictos laborales. A su vez, es la región que concentra la mayor cantidad de conflictos municipales y donde se registra el mayor aumento de los mismos.

La conflictividad laboral en el sector público provincial y municipal se mantuvo en crecimiento a lo largo de todo el año, presentando los mayores valores en el último trimestre. Por entonces, los conflictos que involucraron a dichas fuerzas de seguridad constituyeron uno de los puntos de mayor intensidad en la última parte del año y, según numerosas interpretaciones mediáticas, abrieron la puerta a una mayor conflictividad en el sector público provincial. Sin embargo, como se destaca en el anexo de este informe, el crecimiento de los conflictos en las provincias se había iniciado mucho antes de que las fuerzas de seguridad efectuaran sus reclamos. Es posible que el resultado de estos conflictos haya impulsado a los restantes trabajadores del sector público a relanzar sus planes de lucha, pero lo cierto es que dichas medidas venían incrementándose a lo largo de todo el año. En todo caso, y sin poder descartar del todo la existencia de otras causas extralaborales, parecería que los reclamos policiales fueron más una consecuencia de la situación de crisis en el sector público provincial, en la que los integrantes de dichas fuerzas, en especial aquellos que se encuentran en la base de la pirámide jerárquica, se enfrentaron a similares privaciones a las que son sometidos los restantes trabajadores provinciales.

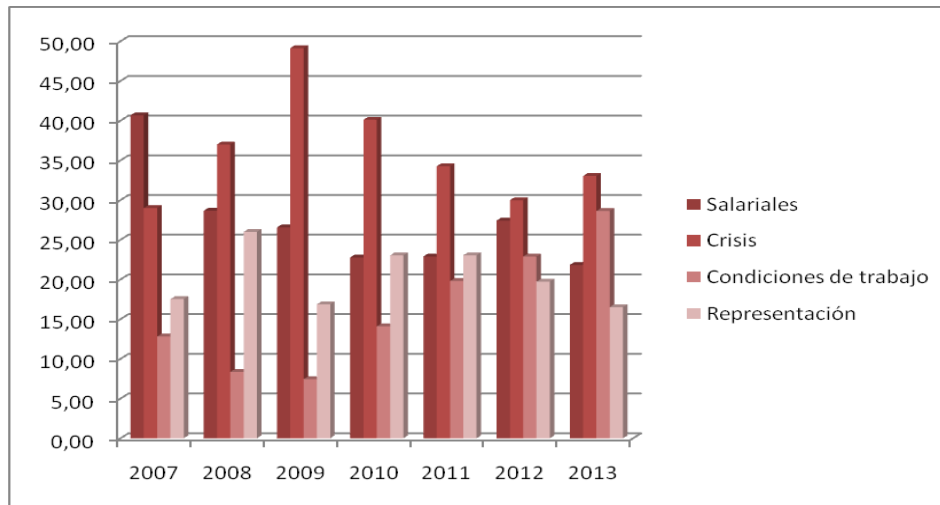
Los trabajadores privados, por su parte, llevaron adelante una conflictividad centralizada en términos de actividad. En este sentido, si bien continúan siendo mayoritarios los conflictos por empresa, observamos a lo largo del año un crecimiento de los conflictos por

actividad. No obstante muchos de estos están llevados por sindicatos de base que son impulsores de una conflictividad que trasciende las puertas de la fábrica.

La evolución de la conflictividad laboral en el sector privado fue similar a la del 2012. Se observa en la tendencia de largo plazo una caída de los conflictos ligados a demandas salariales y un crecimiento de los conflictos ligados a situaciones de crisis (despidos masivos, quiebras, suspensiones, deudas salariales, etc). Es importante señalar el peso que cobró dentro de los motivos de conflicto las luchas por condiciones de trabajo, que llegaron a representar más del 20% de los motivos de conflicto en todo el año (ver gráfico n° 7).

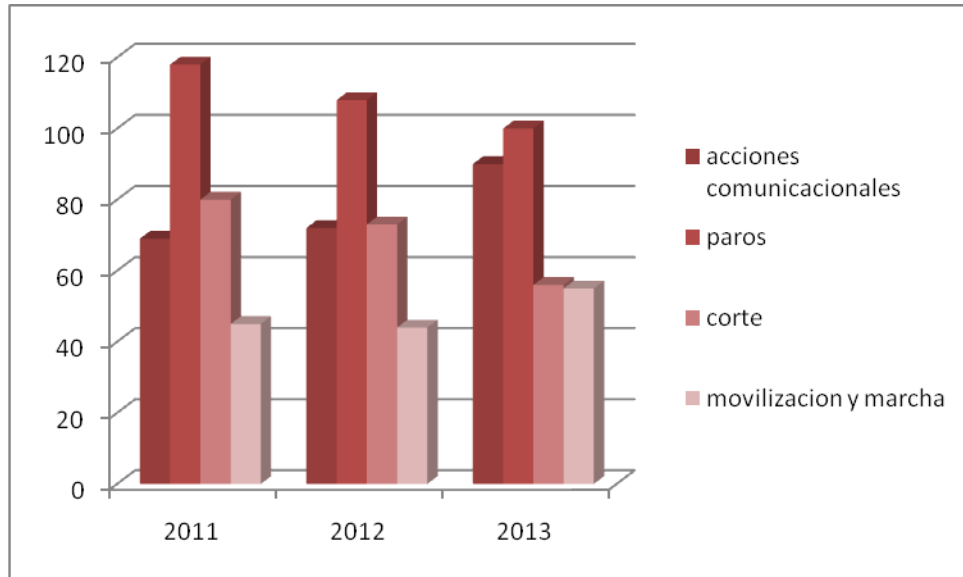
Al diferenciar los conflictos según su alcance se observa que a nivel de empresa aumentan (tanto relativo como absoluto) los reclamos por crisis y disminuyen de las demandas por salarios. En la conflictividad por actividad, las demandas por salarios crecen en términos absolutos pero disminuyen en términos relativos debido al aumento de las reivindicaciones por condiciones de trabajo y crisis.

Gráfico N° 7: Distribución de los motivos de la conflictividad laboral (2007-2013)



Si bien en la primera parte del año las medidas de fuerza estuvieron signadas por paro de actividades, en el último trimestre del año se observa una baja en la intensidad de las acciones. No obstante, en términos absolutos el paro y la movilización siguieron siendo para el sector público una de las principales acciones colectivas. Resultó llamativo el incremento de la presencia sindical denunciando públicamente situaciones contrarias a los intereses de los trabajadores y amenazando con llevar adelante medidas de mayor intensidad (medidas comunicacionales).

Gráfico N°8: Medidas de fuerza (2011-2013)



5. Nuevo contexto y desafíos de cara a 2014

La creciente inflación y devaluación del peso durante los últimos meses de 2013 y los primeros de 2014, constituyen el fin de un proceso que pone en crisis la lógica política y económica que primó a lo largo de la última década. En la última década el sistema político y económico en nuestro país pudo rearticularse a partir de un pacto entre fracciones de clase que, por un lado, permitió a las empresas la apropiación de ganancias muy superiores a las de los años '90, mientras que, por el lado del trabajo, se asistía a una reducción significativa del desempleo y a una pequeña recomposición salarial a partir de los mínimos históricos registrados en el año 2001. Este comportamiento fue posible debido a circunstancias externas e internas, entre las que se encuentran el cambio en el ciclo económico a nivel internacional, la mejora en los términos de intercambio, la existencia de bajos salarios a nivel local, y la existencia de margen para el crecimiento del mercado interno.

Sin embargo, la creación simultánea de empleo junto al crecimiento de los salarios reales comenzó a presentar signos de agotamiento en el año 2007, y a partir de entonces la recuperación fue mucho más lenta que en los primeros años de la postconvertibilidad. La reciente devaluación ha puesto fin a esta dinámica, y de no modificarse sustancialmente el comportamiento de la economía a nivel local, es de esperar que las empresas respondan a los aumentos salariales con mayores incrementos de precios y que avancen con medidas en contra del sostenimiento de los puestos de trabajo (de hecho, ya han comenzado a aparecer intentos de suspensiones y despidos)¹⁰.

Un primer capítulo de esta nueva etapa se jugará en las próximas negociaciones salariales. Desde las usinas gubernamentales se ha hecho hincapié en la necesidad de guardar prudencia en las acciones sindicales en general, y en los reclamos salariales en particular, ya que, según se sostiene, es prioritario conservar las fuentes de trabajo.

¹⁰ En este sentido, el titular de la Unión Industrial Argentina (UIA), Héctor Méndez, sostenía en la edición del 26 de febrero de 2014 de Clarín que la situación del empleo industrial "Se puede complicar un poquito. Porque hay una caída muy importante de algunos sectores del mercado. Esperemos que no lleguemos a los despidos, pero suspensiones, etcétera, ya van a llegar".

Siguiendo este argumento, si los trabajadores reclamaran mayores salarios serían los responsables de la pérdida de rentabilidad de las empresas y, por ende, de los ajustes de personal que producirían un aumento del desempleo.

Este dilema es falso y tiene una intencionalidad política concreta. Por un lado, nos conduce a un callejón sin salida: o aceptamos menos salarios o aceptamos una mayor desocupación. Por el otro, oculta a los principales beneficiarios de la devaluación de la moneda y del abaratamiento de la fuerza de trabajo: los sectores ligados a la exportación en particular y, en términos más generales, quienes están en condiciones de trasladar a precios el impacto de la devaluación. En el contexto actual morigerar los reclamos salariales significaría convalidar una licuación de los salarios y, por ende, una capitulación frente al gigantesco proceso de transferencia de riqueza que se ha puesto en marcha con la devaluación de la moneda.

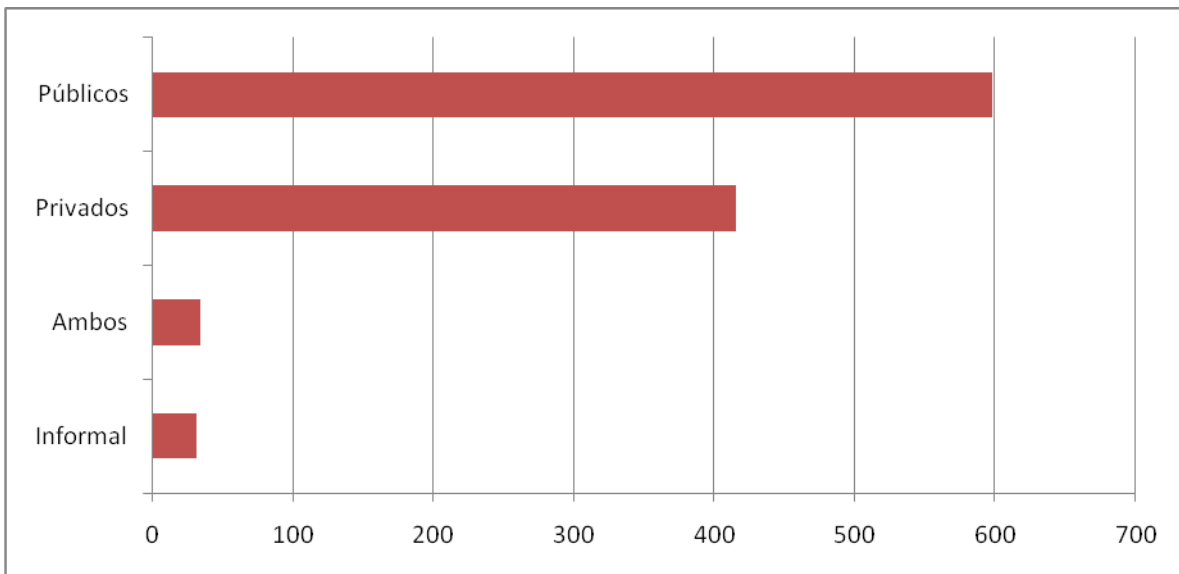
Anexo

Conflicto Laboral 2013

1. Características generales de la conflictividad laboral

Durante el año 2013 se registraron 1078 conflictos laborales, de los cuales 1047 correspondieron a trabajadores del sector formal, mientras que en 31 casos se trató de trabajadores del sector informal¹¹. Al interior del sector formal, los trabajadores del sector privado motorizaron 415 conflictos, los trabajadores del sector público 598 y 34 conflictos fueron desarrollados por trabajadores de ambos sectores en forma conjunta.

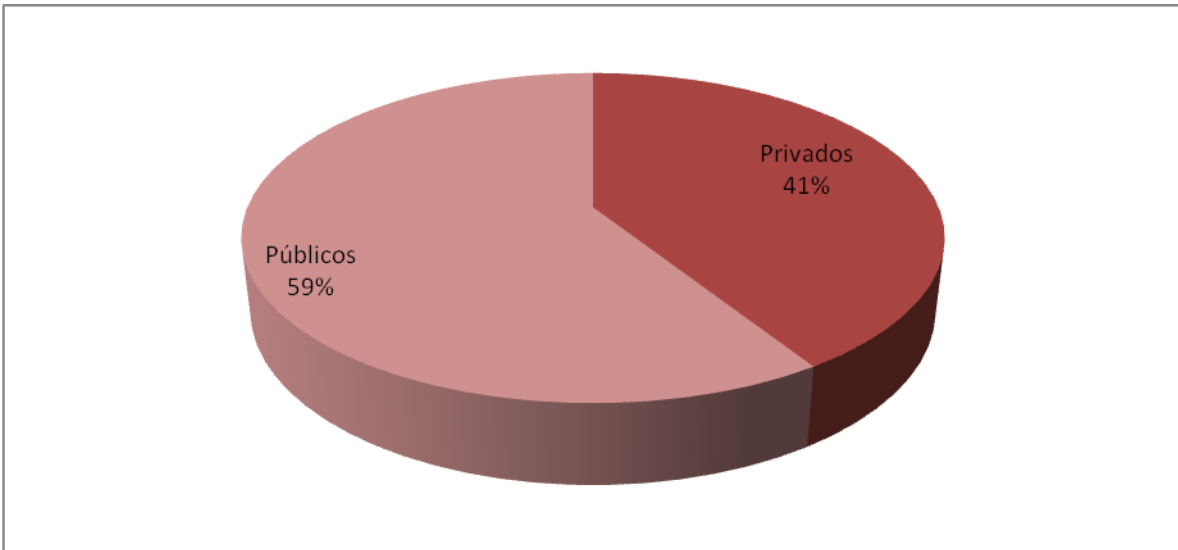
Gráfico N°1: Distribución de la conflictividad laboral en 2013



De los 1047 conflictos que relevamos en el sector formal de actividad, el 59% correspondieron al sector público, y el 41% al sector privado.

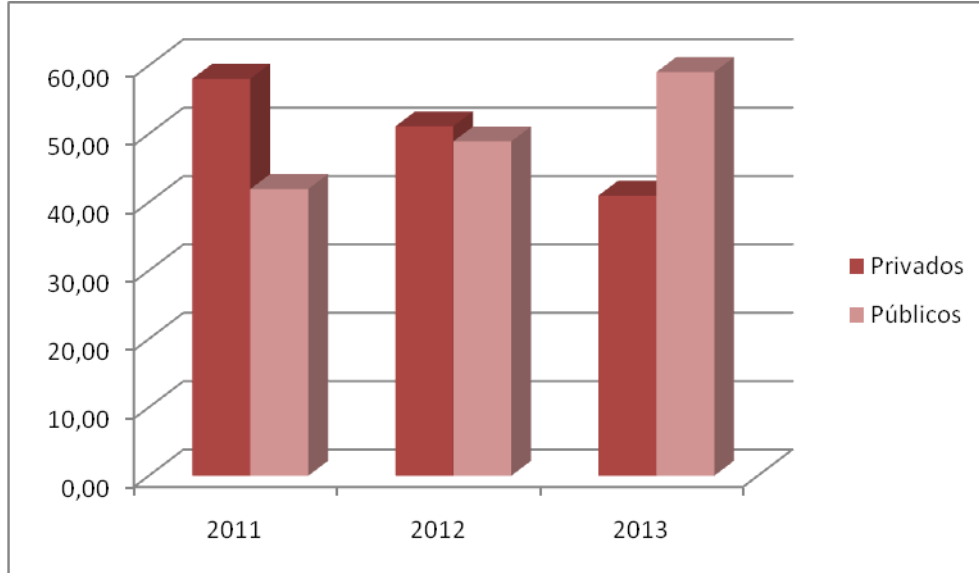
Gráfico N°2: Conflictividad según sector público y privado

¹¹ A los fines de relevar la información sobre conflictos laborales hemos considerado aquellos que los trabajadores promueven como consecuencia de su actividad laboral, independientemente de las características del vínculo que lo una con su empleador, e incluso de la existencia de una relación de dependencia (tal el caso de los trabajadores cuentapropistas, desocupados o jubilados). A su vez, hemos distinguido entre el sector formal, donde incluimos los conflictos promovidos por trabajadores que materialmente están insertos en relaciones de trabajo (independientemente de si dicha relación se encuentra registrada o no), y el sector informal, donde incluimos los conflictos por trabajadores cuya demanda no se deriva en forma directa de su relación con una patronal (trabajadores cooperativistas, desocupados, planes sociales, etc). Como consecuencia de este recorte, en este informe no relevamos información de otros conflictos donde sí participan trabajadores, pero cuya causa no se origina en cuestiones vinculadas a las relaciones laborales. Dentro de estos conflictos estarían incluidos aquellos donde se reclaman, entre otras cuestiones, el acceso a la vivienda, la defensa del medio ambiente, el acceso a la justicia, etc.



En este periodo los conflictos públicos superan por primera vez a los privados (gráfico N°3). Este cambio responde a un crecimiento en los conflictos de alcance provincial y a una disminución de los conflictos de alcance de empresa.

Gráfico N°3: Conflictividad según sector público y privado (2011-2013)

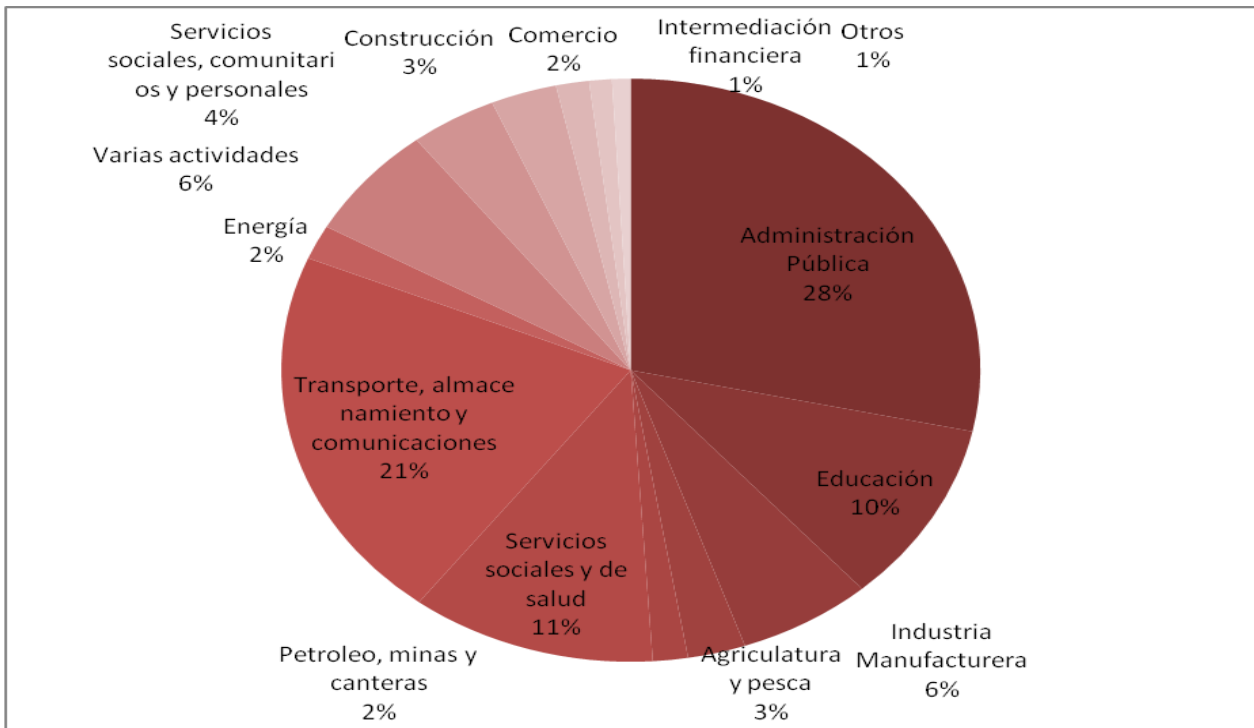


2. Conflictividad laboral en el sector formal

2.1. Actividad y distribución geográfica del conflicto laboral

Dentro del sector formal, la mayor cantidad de conflictos se desarrolló en la Administración pública (28,4% del total) seguidos del Transporte, almacenamiento y comunicaciones (21% de los casos), Servicios sociales y de salud (11%) y Educación (10%).

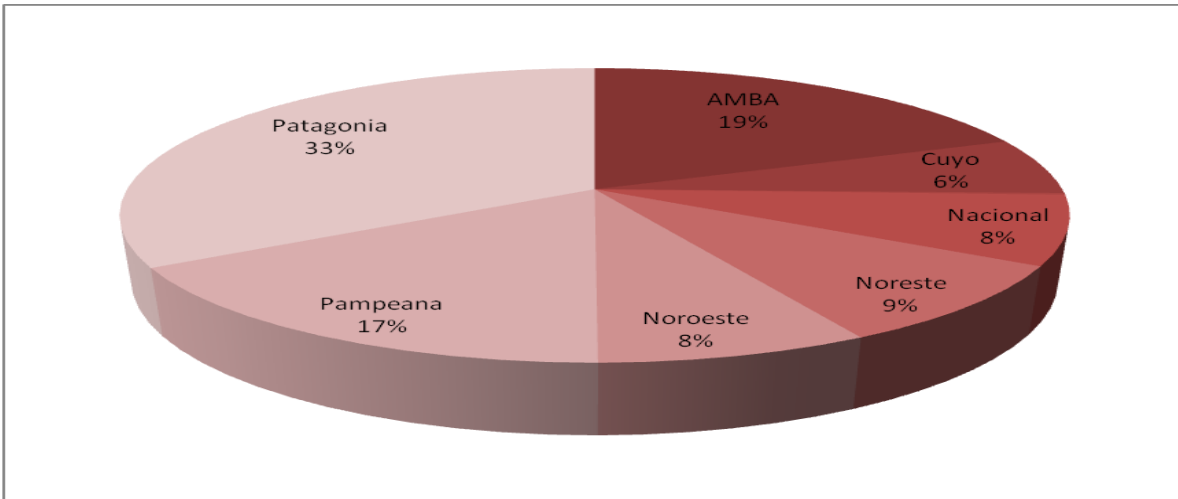
Gráfico N°4: Actividad en la que se desarrolla la conflictividad laboral en 2013.



2.2. Distribución geográfica de la conflictividad laboral

Sobre la distribución geográfica de los conflictos laborales, las regiones que explican la mayor cantidad de casos relevados son la región Patagónica¹² con 360 casos seguidos por el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) con 207 casos y la región Pampeana¹³ con 180 casos.

Gráfico N°5: Distribución geográfica del conflicto en 2013.



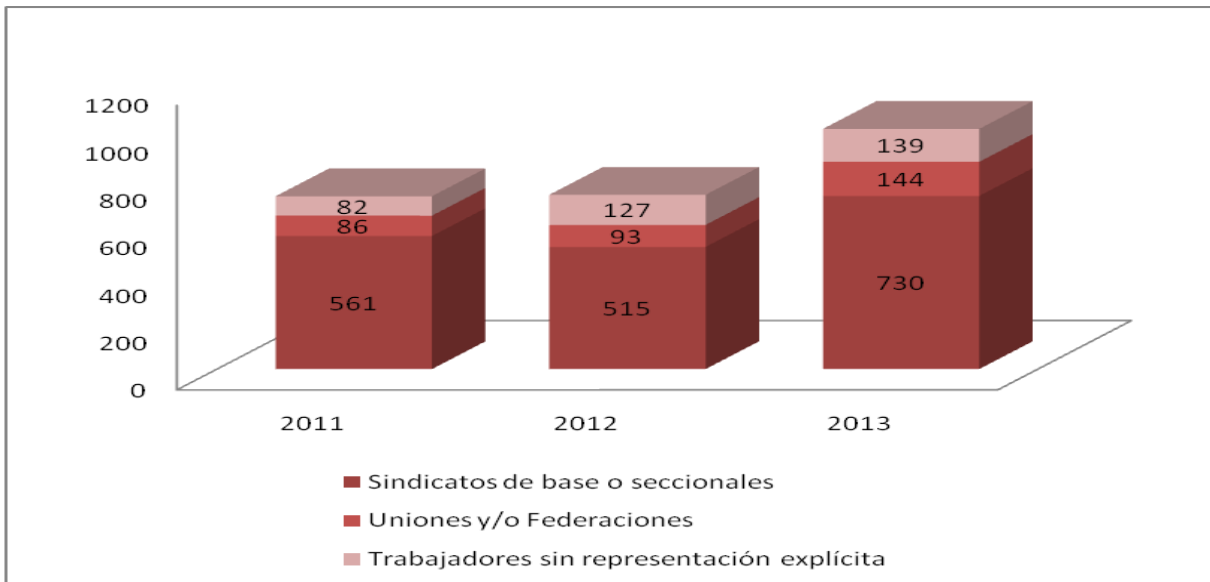
2.3. Sujetos del conflicto laboral

Los conflictos relevados fueron impulsados mayoritariamente (730 casos) por sindicatos de base o seccionales locales, con una presencia más acotada de las federaciones o uniones (144 casos). Por su parte, en este período relevamos información sobre 139 conflictos llevados adelante por trabajadores sin que se mencione en la fuente ninguna participación de alguna estructura sindical.

Gráfico N°6: Sujetos de la conflictividad laboral en 2011-2013.

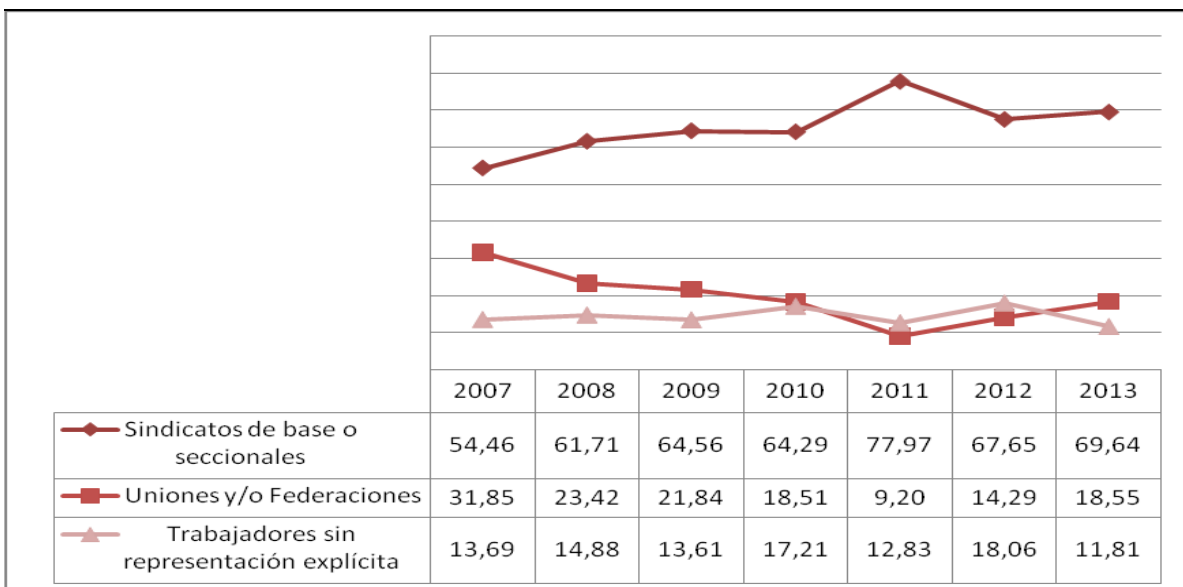
¹² La región patagónica comprende las provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego.

¹³ La región Pampeana comprende a las provincias de Buenos Aires, La Pampa, Córdoba, Santa Fe y Entre Ríos.



Al desagregar los conflictos correspondientes a trabajadores del sector privado, es posible efectuar una comparación con el relevamiento de los años anteriores. La relación presente en 2013 se observa años anteriores profundizando la tendencia de un conflicto descentralizado (gráfico N°7).

Gráfico N°7: Sujetos de la conflictividad laboral en el sector privado (2007 – 013)¹⁴



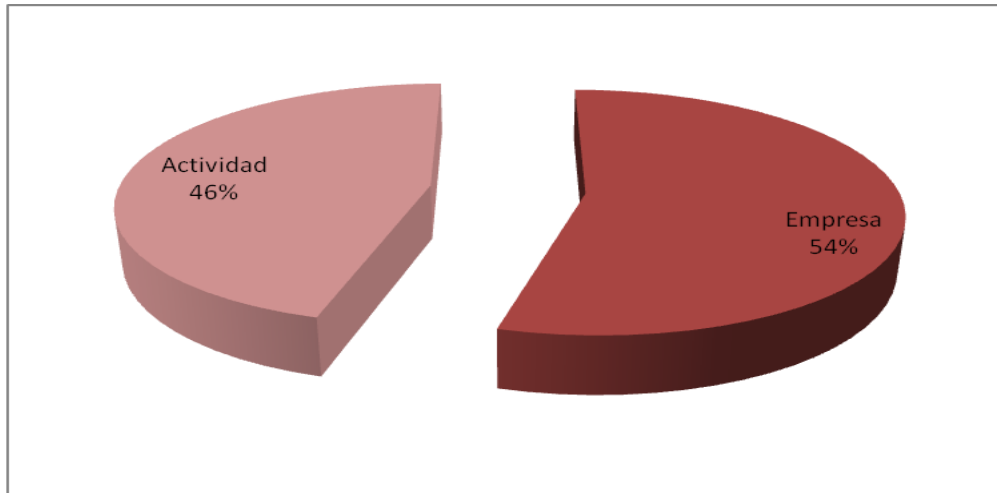
El aumento de la participación de federaciones y uniones en 2013 se debe principalmente a conflictos por apertura de paritarias y se ubican en su mayoría en el 1er trimestre.

¹⁴ A los fines de poder efectuar una comparación con el mismo período del año anterior, en este cuadro no hemos considerado aquellos conflictos impulsados exclusivamente por centrales o confederaciones sindicales (CTA o CGT).

2.4. Ámbito de los conflictos laborales

En el sector privado los conflictos desarrollados a nivel de empresa representaron el 54,6% del total (226 casos), mientras que los conflictos por actividad o rama explican el 45,5% restante (189 casos).

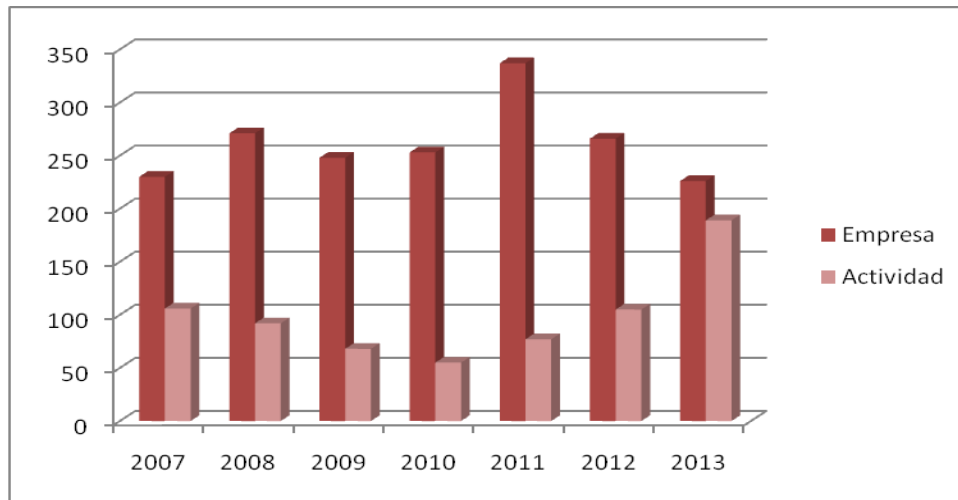
Gráfico N°8: Conflictos en el sector privado 2013



La evolución del ámbito donde se desarrolla el conflicto muestra un cambio de tendencia. Si bien la mayoría de los conflictos siguen siendo por empresa, observamos una centralización del ámbito. En efecto, durante el último año crecen significativamente los conflictos por actividad duplicando su presencia respecto a años anteriores. Por el contrario, a nivel empresa se observa una disminución tanto relativa como absoluta de los conflictos, llegando al punto más bajo de la serie. Aquí vale aclarar que este fenómeno puede estar asociado a las características de la herramienta de recolección de datos utilizada para elaborar el presente informe. En efecto, los medios de prensa suelen priorizar la publicación de los conflictos de mayor alcance frente a los de menor extensión.

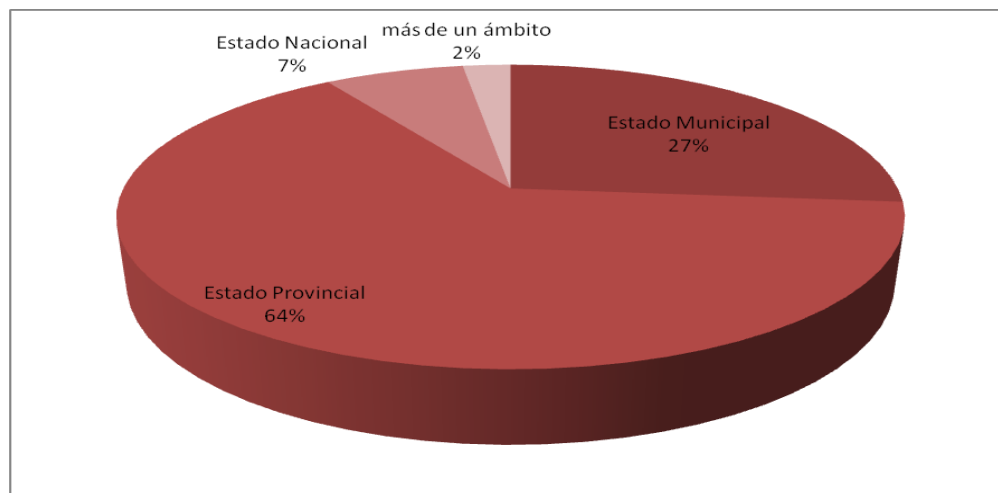
En relación a la motivación de los conflictos según su alcance, se observa un comportamiento diferencial. Por un lado, a nivel de empresa se ha plasmado una conflictividad laboral con una creciente participación de los reclamos vinculados a situaciones de crisis y prácticas antisindicales impulsados por las organizaciones de base, sindicatos o seccionales. Por el otro lado, la conflictividad de mayor alcance se vinculó a demandas por mejoras salariales y fue motorizada principalmente por organizaciones centralizadas (uniones, federaciones, centrales, etc).

Gráfico N°9: Evolución del alcance del conflicto en el sector privado (2007-2013).



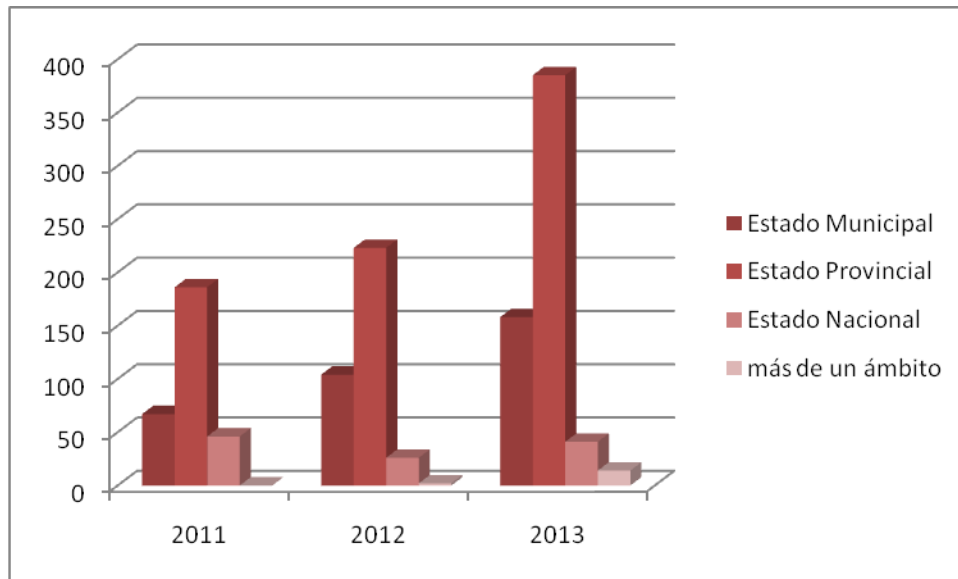
En lo referente al sector público, la mayor parte de la conflictividad laboral tuvo alcance provincial (un 64,4%), seguido de los conflictos municipales que representaron el 26,4% de los casos, y finalmente los conflictos nacionales (6,9% de los casos).

Gráfico N°10: Evolución del alcance del conflicto en el sector público en 2013.



Aquí, la evolución de los últimos 3 años permite observar un aumento sostenido de los conflictos provinciales y municipales. En efecto, en 2013 las disputas en las provincias crecieron en un 72% respecto a las ocurridas en 2012 y duplican las de 2011. A nivel municipal los conflictos crecieron en un 50% respecto del año anterior y superan el 100% del relevamiento de 2011.

Gráfico N°11: Evolución del alcance del conflicto en el sector público (2011-2013)



2.5. Motivos de los conflictos laborales

Habitualmente un conflicto tiene más de una causa, por lo que la cantidad de causas relevadas es mayor que la cantidad de conflictos.

A lo largo de 2013 podemos observar que primaron los conflictos salariales (en 394 conflictos se exponen causas salariales) seguidos por los conflictos por condiciones de trabajo. Por su parte, los conflictos de crisis explicaron 310 casos (despidos, suspensiones, deudas salariales por parte de la patronal) y los de representación representaron 176 conflictos (intra e intersindicales, prácticas antisindicales, etc).

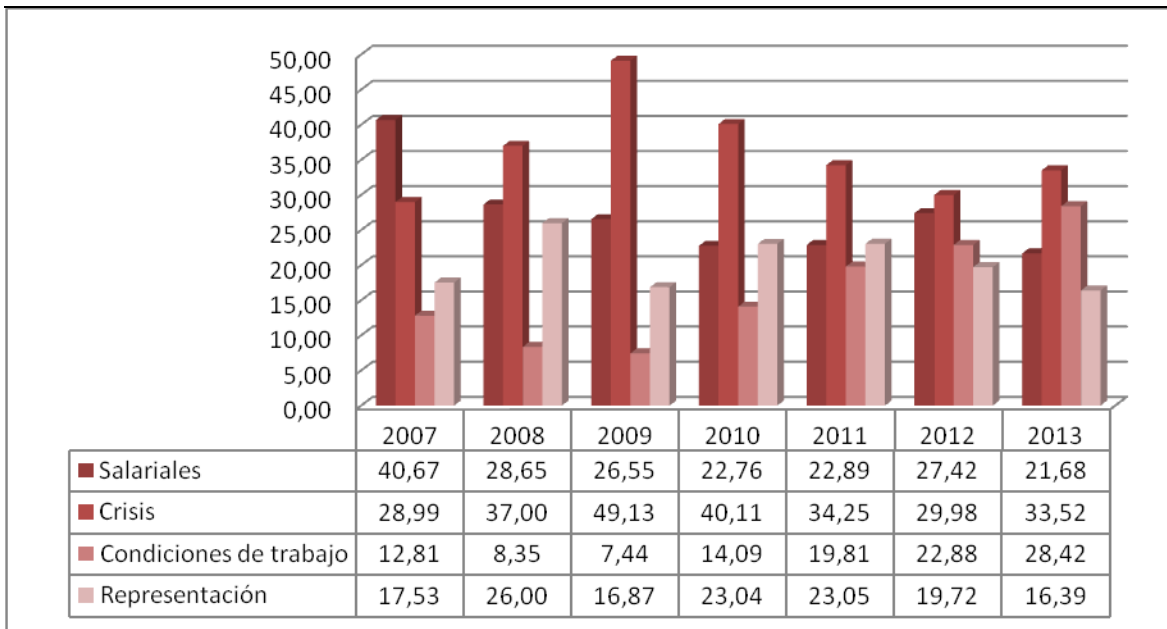
Al desagregar los conflictos entre público y privado, observamos que la causa de los mismos varía significativamente. En el sector público priman los conflictos ligados a aumentos salariales (48,5%). En un segundo lugar se encuentran los conflictos con al menos una causa relacionada con las condiciones de trabajo no salariales (44,1%).

Por su parte, en el sector privado, la mayoría de conflictos están asociados a situaciones de crisis (38,3%) seguidos por los conflictos que contienen causas por condiciones no salariales (26,5%) y mejoras económicas (25,1%).

Cuadro N° 1: Conflictos laborales 2013 según causa de los mismos

	Total		Privado		Público	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Condiciones salariales	394	38,89	104	25,06	290	48,49
Crisis	310	30,60	159	38,31	151	25,25
Condiciones de trabajo	374	36,92	110	26,51	264	44,15
Representación	176	17,37	80	19,28	96	16,05
Otros	231	22,80	80	19,28	151	25,25
Total	1013		415		598	

Gráfico N°12: Participación relativa de las causas de los conflictos laborales en el sector privado (2007 – 2013)¹⁵



En el gráfico precedente, elaborado con datos correspondientes a los trabajadores del sector privado, se observa una importante variación de las causas a lo largo de los últimos 7 años. La columna referida a causas económicas (aumentos y demandas principalmente salariales) experimenta una constante caída con una pequeña suba en 2012. En efecto,

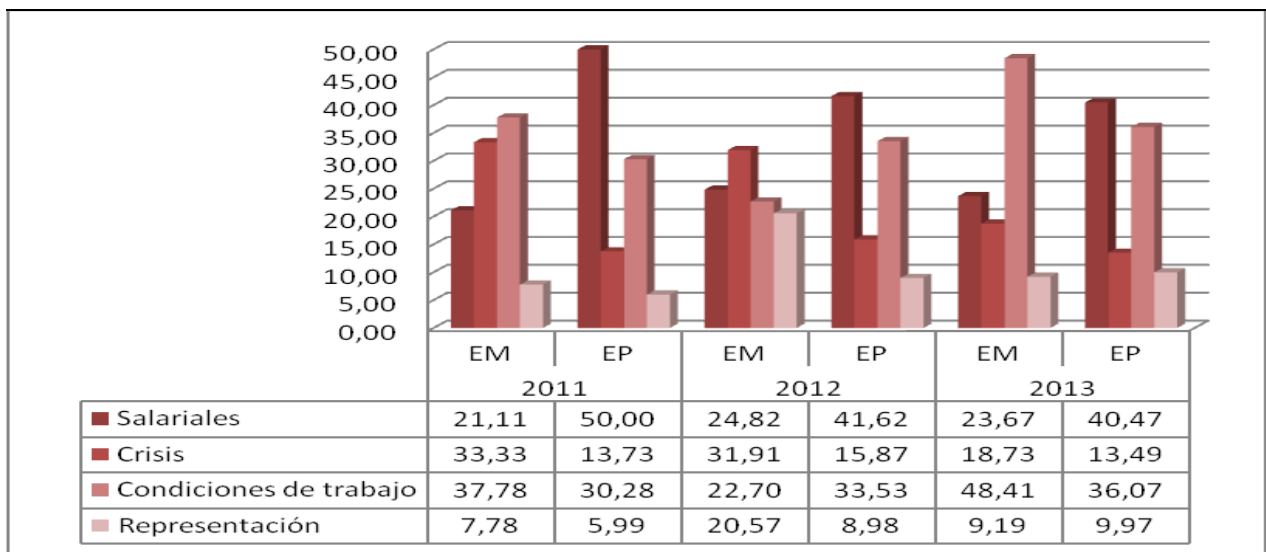
¹⁵ Para realizar este cuadro, hemos considerado únicamente las causas correspondientes a las cuatro principales categorías, a fin de posibilitar su comparación, en términos relativos, con las causas de la conflictividad en el mismo período del año 2010.

durante 2008 se invierten por primera vez la cantidad de causas referidas a aumentos salariales y a medidas de crisis. Este proceso coincidente con la crisis internacional de finales de 2008 y 2009 y no logra revertirse en los años siguientes. Este elemento estaría dando cuenta de los propios límites internos del modelo de acumulación. Efectivamente, las causas económicas o salariales se asocian generalmente a conflictos ofensivos mientras que los conflictos de crisis se relacionan con estrategias defensivas de los trabajadores ante despidos, suspensiones y cierres.

Por otra parte cabe mencionar el crecimiento que tienen las causas de conflictos ligadas a las condiciones de trabajo. Estos procesos podrían indicar por un lado los límites para seguir avanzando en cuestiones salariales, y por otro se estaría dando cuenta de los déficits en relación a la seguridad, salubridad y modalidades de contratación precarias en los lugares de trabajo.

Al diferenciar los motivos según el ámbito donde se desarrollan los conflictos del sector públicos (gráfico 13), se desprende que en los Estados provinciales priman las demandas por salarios mientras que en las municipalidades lo hacen los reclamos por condiciones de trabajo. En el primer caso, los conflictos están asociados al retraso salarial que poseen los trabajadores provinciales respecto de los dependientes del Estado Nacional y en el segundo existe una presencia mayoritaria de reclamos por tipos de contratación (pases a planta, renovación de contratos, etc.).

Gráfico N°13: Participación relativa de las causas de los conflictos laborales en los Estados municipales y provinciales (2011 – 2013)



2.6. Modalidades de acción en el marco de conflictos laborales

En el marco de los conflictos laborales los trabajadores adoptaron diversas modalidades de acción. Las más numerosas fueron el paro de actividades, declarado en 275 conflictos,

las acciones comunicacionales (volanteadas, comunicados, conferencias de prensa) en 256 y las movilizaciones y marchas en 161.

Al distinguir las medidas entre trabajadores del sector público y privado, se observa una igual proporción de paros y acciones comunicacionales en ambos sectores seguidos por las movilizaciones y marchas en caso público y cortes de calles o ruta en el privado.

Cuadro N° 3: Acciones llevadas adelante por los trabajadores en los conflictos laborales.

	Total		Privados		Públicos	
	Abs.	%	Abs	%	Abs.	%
Declaración de alerta y movilización	106	7,47	43	8,30	63	6,99
Asamblea y reunión	91	6,41	19	3,67	72	7,99
Acciones comunicacionales	256	18,04	90	17,37	166	18,42
Trabajo a Reglamento / Quite de colaboración	71	5,00	17	3,28	54	5,99
Paro de actividades	275	19,38	99	19,11	176	19,53
Ocupación	62	4,37	22	4,25	40	4,44
Actividades en la vía pública	137	9,65	43	8,30	94	10,43
Cortes de ruta o calle	130	9,16	67	12,93	63	6,99
Movilización/ Marcha	161	11,35	48	9,27	113	12,54
Acciones legales o administrativas	84	5,92	35	6,76	49	5,44
Piquete de establecimiento	46	3,24	35	6,76	11	1,22
Total	1419	100,00	518	100,00	901	100,00

Negociación Colectiva 2013

1. Dinámica y estructura de la negociación colectiva

1.1 Estructura de la negociación

Durante el año 2013 se homologaron 1671 unidades de negociación, de las cuales 1150 se negociaron a nivel de empresa y 521 a nivel de actividad. Respecto de los tipos de unidades negociadas, se registraron 71 convenios y 1600 acuerdos colectivos de trabajo. Los primeros incorporan en mayor medida cláusulas referidas a modalidades de contratación, jornada de trabajo, organización del trabajo, entre otras; y los segundos en la mayoría de los casos incorporan cláusulas con algún tipo de recomposición salarial¹⁶.

Cuadro N°1: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación – Año 2013

	CCT	%	Acuerdos	%	Total
Actividad	22	30,99	499	31,19	521
Empresa	49	69,01	1101	68,81	1150
Total	71	100,00	1600	100,00	1671

El total de unidades de negociación del año 2013, es un 1% inferior al del 2012 y un 9% inferior al del 2011. Ese porcentaje se acentúa y es inferior en un 18% si lo comparamos con el total del año 2010, en donde se registró el total más alto del período que se inició en 2003.

Cuadro N°2: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación – Año 2012 y 2013

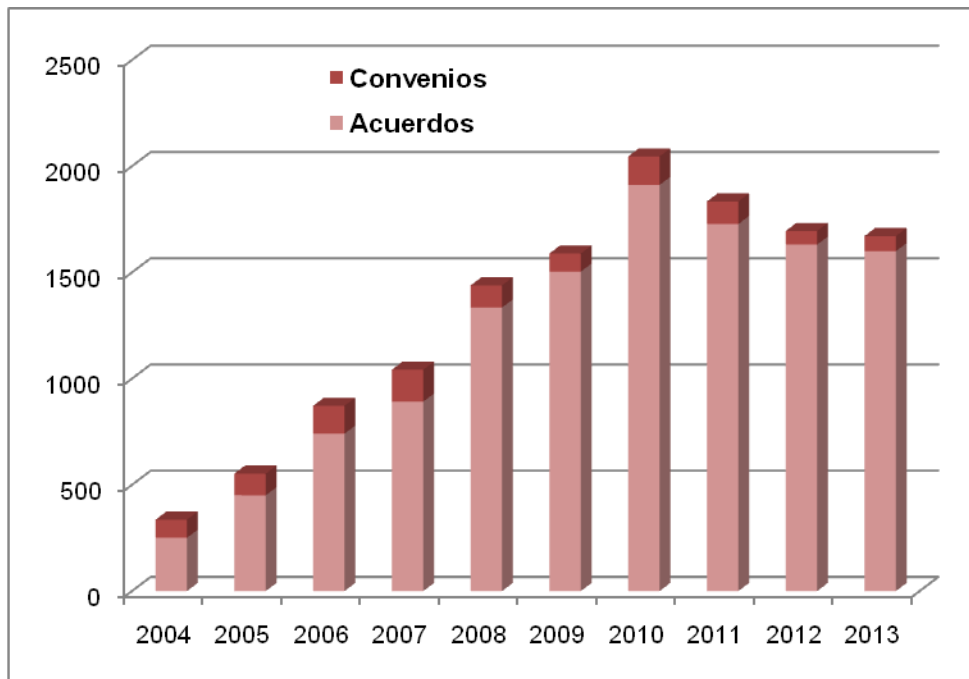
	Año 2012			Año 2013		
	CCT	Acuerdos	Total	CCT	Acuerdos	Total
Actividad	16	481	497	22	499	521
Empresa	48	1150	1198	49	1101	1150

¹⁶ Con relación a la distinción entre acuerdos y convenios, seguimos a Novick y Trajtemberg, quienes señalan que “atiende más a cuestiones estadísticas que jurídicas y pone de manifiesto los contenidos negociales de dichos instrumentos”. De esta manera, “los convenios nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales” mientras que los “acuerdos con convenio propio son aquellos que, para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido (a veces una cláusula específica o una precisión de otra) o incorporan correcciones salariales” (Novick, M. Trajtemberg, D; “La Negociación colectiva en el período 1991 – 1999”, Documento de Trabajo n° 19 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, septiembre de 2000).

Total	64	1631	1695	71	1600	1671
--------------	----	------	-------------	----	------	-------------

Así, se registra una continuidad en la tendencia de estabilización y leve decrecimiento de la cantidad de unidades de negociación, que se observa desde el año 2011.

Gráfico N°1: Evolución de la negociación colectiva según el tipo de unidad de negociación
 – Periodo 2004-2013



Con relación a la fecha de celebración de la negociación colectiva y a la posterior homologación del convenio o acuerdo, se observa que casi el 90% del total de las unidades de negociación homologadas durante el año 2013, fueron celebradas durante el año 2012 (39%) y 2013 (50%).

Cuadro N°3: Homologaciones registradas durante el año 2013 según la fecha de suscripción de los convenios y acuerdos colectivos

Año de celebración de la UN	CCT	%	ACU	%	Total UN	%
Antes de 2011	7	9,86	68	4,25	75	4,49
Año 2011	13	18,31	92	5,75	105	6,28
Año 2012	32	45,07	625	39,06	657	39,32
Año 2013	19	26,76	815	50,94	834	49,91

Total	71	100,00	1600	100,00	1671	100,00
--------------	-----------	---------------	-------------	---------------	-------------	---------------

Si observamos solamente las unidades firmadas a lo largo del año 2013, la mayoría de las mismas se firmaron en el segundo trimestre del año, es decir, durante abril, mayo y junio.

Cuadro N°4: Homologaciones registradas durante el año 2013 según el trimestre en que fueron suscriptos los convenios y acuerdos colectivos

	CCT	%	ACU	%	Total UN	%
I Trimestre 2013	6	31,58	191	23,44	197	23,62
II Trimestre 2013	8	42,11	386	47,36	394	47,24
III Trimestre 2013	4	21,05	211	25,89	215	25,78
IV Trimestre 2013	1	5,26	27	3,31	28	3,36
Total	19	100,00	815	100,00	834	100,00

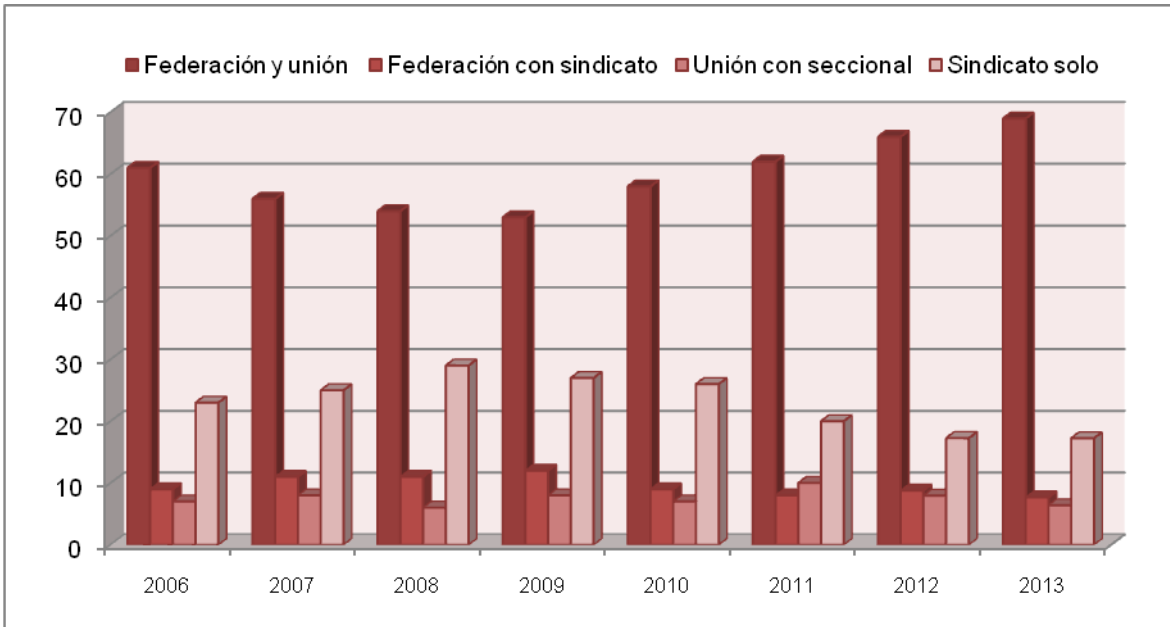
1.2 Los sujetos de la negociación colectiva

Al observar los sujetos sindicales protagonistas de las negociaciones a lo largo del 2013, se registró que casi el 70% del total fue firmado por una federación o una unión nacional, porcentaje que desde el año 2009 tiene una tendencia creciente. Con respecto a los sindicatos locales, estos también presentan una tendencia que viene repitiéndose de forma consecutiva pero a la inversa: su participación presenta un decrecimiento también desde el año 2009. Estos datos dan cuenta de una creciente y consecutiva centralización de los actores sindicales que negocian colectivamente.

Cuadro N°5: Sujetos de la negociación colectiva – Año 2013

Sujetos	Absoluto	%
Federaciones y Uniones	1161	69,48
Sindicatos	288	17,24
Federaciones-Sindicatos y Uniones-Seccionales	222	13,29

Gráfico N°2: Sujetos de la negociación colectiva – Periodo 2006-2013



Por otra parte, es importante destacar el aumento sostenido de la participación de los delegados sindicales en la firma de las unidades a nivel de empresa, aunque en el año 2013 aún el 48% de las mismas no contó con la presencia de delegados, violando así el artículo 17 de la Ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo (1953), que establece la obligatoriedad de la participación de los delegados sindicales en la firma de las unidades en el ámbito de la empresa.

Cuadro N°6: Participación de delegados sindicales en la firma de unidades a nivel de empresa – Periodo 2006-2013

Participación de delegados sindicales en la firma de unidades a nivel de empresa							
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
36%	40%	43%	47%	49%	45%	53%	52%

1.3 La negociación colectiva según actividad económica

Las actividades que registraron la mayor cantidad de negociaciones colectivas durante el año 2013 fueron en primer lugar la *industria manufacturera*, en segundo lugar los *servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones*; y en tercer lugar los *servicios comunitarios, sociales y personales*.

Cuadro N°7: Negociación colectiva según actividad económica

CIUU	Actividad	CCT	ACU	Total	%
------	-----------	-----	-----	-------	---

A	Agricultura, ganadería caza y silvicultura	2	33	35	2,09
B	Pesca y servicios conexos	0	3	3	0,18
C	Explotación de minas y canteras	8	66	74	4,43
D	Industria manufacturera	20	595	615	36,80
E	Electricidad, gas y agua	9	137	146	8,74
F	Construcción	1	47	48	2,87
G	Comercio	3	60	63	3,77
H	Servicios de hotelería y restaurantes	0	19	19	1,14
I	Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones	13	349	362	21,66
J	Intermediación financiera	1	74	75	4,49
K	Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	0	19	19	1,14
L	Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0	2	2	0,12
M	Enseñanza	0	4	4	0,24
N	Servicios sociales y de salud	0	34	34	2,03
O	Servicios comunitarios, sociales y personales	14	158	172	10,29
Total		71	1600	1671	100,00

En el caso de la industria manufacturera, se registró un total de 615 unidades de negociación de las cuales 6 son *convenios colectivos de actividad*, 14 *convenios colectivos de empresa*, 207 *acuerdos de actividad* y 388 *acuerdos de empresa*.

Respecto de los servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones se registró un total de 362 unidades de negociación de las cuales 8 son *convenios colectivos de actividad*, 5 *convenios colectivos de empresa*, 53 *acuerdos de actividad* y 296 *acuerdos de empresa*.

Por último, en el sector de servicios comunitarios, sociales y personales se registró un total de 172 unidades de negociación de las cuales 2 son *convenios colectivos de actividad*, 12 *convenios colectivos de empresa*, 57 *acuerdos de actividad* y 101 *acuerdos de empresa*.

2. Contenido de la negociación

En este apartado se presentará el análisis del contenido de lo negociado en los convenios colectivos y en los acuerdos por actividad¹⁷.

Para realizar el apartado sobre *negociación salarial*, se analizó el contenido de los convenios colectivos tanto por actividad como por empresa, y los acuerdos por actividad. Las cláusulas que hacen referencia a algún tipo de recomposición salarial en los convenios colectivos se registran mayoritariamente a través de la negociación de premios y adicionales fijos; y en el caso de los acuerdos por actividad, se ven plasmadas en la negociación de incrementos salariales remunerativos o no remunerativos y sumas fijas por única vez o periódicas.

Respecto del apartado sobre *negociación no salarial*, su realización se basó en el análisis de los convenios colectivos por actividad y por empresa, ya que es en ellos donde se concentra la mayor cantidad de cláusulas que refieren a contenidos no salariales.

2.1 Negociación salarial

Del total de unidades homologadas durante el año 2013, se observa que en la totalidad de los convenios se pactó, al menos, una cláusula que otorga algún tipo de recomposición salarial; y en el caso de los acuerdos de actividad, esto se presentó en el 93% de los casos. A continuación se desagregará lo negociado en materia salarial:

- *Adicionales fijos*

Los adicionales fijos son aquellos que se pagan regularmente y por lo general, son de carácter remunerativo. Los mismos son, en la mayoría de los casos, negociados e incorporados en los convenios colectivos y, en algunos casos, se actualiza su monto a través de los acuerdos.

En la siguiente tabla, se incluyen tanto la cantidad de cláusulas de los convenios que negocian ese adicional como las que fueron negociadas en los acuerdos por actividad que implican alguna variación en su monto y/o características de su otorgamiento:

Cuadro N°8: Cláusulas sobre adicionales fijos

Adicionales fijos	Cantidad de cláusulas
Antigüedad	104

¹⁷ A los fines del análisis de los contenidos salariales y no salariales de la negociación colectiva hemos considerado únicamente el total de convenios colectivos, por actividad y por empresa, y el total de acuerdos por actividad, sin relevar, en este informe, los acuerdos celebrados a nivel de empresa. Si bien ello implica dejar de lado una importante cantidad de unidades de negociación, según la información brindada por el Ministerio de Trabajo las negociaciones por rama de actividad alcanzan al 95% de los trabajadores comprendidos en la negociación colectiva.

Adicional por título	34
Adicional por nocturnidad	13
Adicional por turnos rotativos	23
Adicional por zona desfavorable	21
Adicional por tareas penosas	8
Otros	54
Total	257

El *adicional por antigüedad* fue el que mayoritariamente se negoció y/o se actualizó su monto, seguido por el *adicional por título* y el *adicional por turnos rotativos*.

- *Premios y bonificaciones especiales*

Respecto de los premios y las bonificaciones especiales, se destaca la presencia de los mismos en la negociación de los convenios colectivos por actividad y empresa.

Cuadro N°9: Cláusulas sobre premios y bonificaciones especiales

Premios y Bonificaciones especiales	Cantidad de cláusulas
Presentismo/Puntualidad	188
Premio por rendimiento o productividad	28
Bonificaciones especiales	44
Total	260

El *premio por presentismo y/o puntualidad* fue negociado en 19 convenios de actividad y en 42 convenios de empresa (86% en ambos casos); mientras que el *premio por rendimiento o productividad* fue incluido en 5 convenios por actividad (23%) y en 13 convenios de empresa (27%).

Respecto de las *bonificaciones especiales* por lo general se pacta que serán otorgadas en el momento en que los trabajadores accedan al beneficio de la jubilación o cuando cumplan una determinada cantidad de años de servicios en un mismo establecimiento, y fue negociada en 8 convenios de actividad (36%) y en 20 convenios de empresa (41%).

- *Aumentos salariales*

En cuanto a la negociación de aumentos y recomposiciones salariales registradas en los acuerdos por actividad, se observó lo siguiente:

Cuadro N°10: Cláusulas sobre aumentos salariales

Aumentos salariales	Cantidad de cláusulas
Solo % de incremento remunerativo	209
Solo suma no remunerativa	74
% de incremento remunerativo y suma no remunerativa	103
Total	386

Del total de 499 acuerdos de actividad, en 209 se negoció solo un *porcentaje de incremento remunerativo en los salarios* (42%), el cual en el 73% de los casos se otorgó en cuotas.

En aquellos casos en donde solo se negoció una *suma no remunerativa* (74 unidades), en la mayoría de los casos se otorgó por única vez y en cuotas.

Por último, en 103 acuerdos se negoció conjuntamente un *incremento remunerativo* en los salarios y una *suma de carácter no remunerativo* (21%).

De esta forma, se observa que en 312 de un total de 499 acuerdos de actividad (63% de los casos) se pactó un incremento remunerativo que impacta de forma directa en los salarios básicos de las escalas salariales de las distintas actividades. En el cuadro N°11, se presenta la evolución de los salarios de convenio y su crecimiento real, de algunas de las actividades más estratégicas de la economía:

Cuadro N°11: Evolución de los salarios de convenio (2006-2013)¹⁸

¹⁸ La estructura salarial de cada actividad incluye numerosos componentes, lo que dificulta la realización de análisis comparativos. A los fines de elaborar este cuadro hemos considerado el salario básico de la categoría inicial (metalúrgicos, construcción, petroleros, alimentación, textiles, docentes) o, en su caso, de la categoría más representativa de la actividad (camioneros: chofer; transporte automotor de pasajeros: conductor; sanidad: enfermero de piso; químicos; A1). A su vez, en todos los casos donde se incluye un adicional por antigüedad hemos calculado 10 años. También se incluyen los adicionales por título (químicos, metalúrgicos, sanidad), por turno (químicos, petroleros), tareas (camioneros, construcción), vianda (petroleros) y presentismo (transporte automotor).

Actividad	2006	2013	Aumento nominal	Real
Metalúrgicos	1.326	6.115	361%	-3,33% ¹⁹
Construcción	1.090	5.587	413%	7,52%
Camioneros	1.693	10.398	514%	28,77% ²⁰
Alimentación	1.256	6.820	443%	13,83% ²¹
Sanidad	1.528	8.505	457%	16,74%
Petroleros	1.755	9.007	413%	7,58%
Químicos y petroquímicos	1.924	9.213	379%	0,42%
Transporte automotor (larga distancia)	2.162	9.293	330%	-9,88% ²²
Textiles	944	4.960	425%	10,17%
Docentes (salario mínimo nacional) ²³	840	3.416	307%	-14,73%

¹⁹La crisis internacional impuso a este sector la necesidad de un ajuste para mantener cánones estables de competitividad; las variables a ajustar fueron, a lo largo de la etapa, los salarios de los trabajadores del sector. A esto se suma una dinámica heterogénea donde conviven tanto grandes empresas de capital nacional como internacional y pequeños talleres metalúrgicos. Las primeras firman acuerdos por empresa, otorgando salarios muy por arriba de lo establecido en el convenio de actividad, mientras que los segundos actúan como talleres “subcontratados” de estas grandes empresas del sector, otorgando bajos salarios establecidos por convenio.

²⁰ En el caso de los trabajadores camioneros, algunas de las hipótesis que explican el aumento del salario real tienen que ver en primer lugar con el importante rol que jugó esta actividad desde el año 2003, en donde el crecimiento del mercado interno favoreció el transporte tanto de corta como de larga distancia de mercancías a lo largo de todo el territorio nacional. En segundo lugar, el sindicato que nuclea a los camioneros fue uno de los principales actores que dio su apoyo al gobierno de Néstor Kirchner primero, y al de Cristina Fernández después, lo que hizo que sea una asociación sindical con una fuerte capacidad de movilización y conflicto. En tercer lugar, la estrategia de quienes negociaron colectivamente durante la última década, también tendió a conseguir aumentos del salario real de forma indirecta, como por ejemplo la incorporación de los viáticos de carácter no remunerativos al salario, que logró aumentar el salario real de forma significativa.

²¹ Uno de los factores que explica este importante crecimiento está vinculado a la dinámica que asumió el conflicto laboral en este sector durante el periodo mencionado. Desde al año 2007, se registraron conflictos motorizados por comisiones internas en importantes empresas de capital internacional, ya sea reclamando condiciones salariales como no salariales. Estas comisiones realizaron fuertes cuestionamientos a la dirigencia de la federación, generando conflictos de representatividad al interior de la organización sindical. Así al verse disputada la representación de los trabajadores del sector, la dirigencia de la federación para garantizar la conducción del conflicto en el interior de su organización y para legitimar la representación de los trabajadores, se posicionó dentro de las actividades cuyo salario real evolucionó de manera significativa, liderando desde el año 2008 los aumentos porcentuales negociados.

²²Esta actividad, si bien está encuadrada dentro del ámbito privado, en muchos aspectos adquiere la dinámica del sector público, ya que en esta última década fue una de las actividades que más subsidios por parte del Estado recibió, destinados mayoritariamente al pago de los salarios de los trabajadores.

- *Aportes a la organización sindical*

En la siguiente tabla, se presenta la cantidad de cláusulas sobre aportes a la organización sindical tanto por parte de los empleadores como de los trabajadores, incluidas en los convenios y acuerdos por actividad:

Cuadro N°12: Cláusulas sobre aportes a la organización sindical

Tipo de cláusula	Cantidad de cláusulas en CCT	Cantidad de cláusulas en ACU A	Total
Aportes de los empleadores a la organización sindical	60	114	174
Aportes de los trabajadores a la organización sindical	57	98	155

2.1 Negociación no salarial

Los contenidos de la negociación no salarial han sido clasificados según el tipo de cláusulas presentes en las unidades negociadas. A continuación se desagregará esta información:

Cuadro N°13: Cláusulas sobre materias no salariales

Negociación colectiva no salarial			
Tipo de cláusula	Cantidad		
	CCT A	CCT E	Total
Jornada de trabajo	24	70	94
Modalidades de contratación	9	14	23
Ingresos y promociones	14	35	49
Organización del trabajo	26	103	129
Beneficios sociales	11	38	49
Licencias superiores	18	58	76

²³ El salario docente es negociado a nivel provincial por cada jurisdicción. A nivel nacional solo se establece el mínimo garantizado por cargo simple. La paritaria nacional permitió mantener el poder adquisitivo salarial hasta el año 2011. Por el contrario, la caída salarial se explica por la evolución en los años 2012 y 2013, cuando dicha negociación fracasó y el incremento fue decidido unilateralmente por el Gobierno Nacional.

Capacitación	16	28	44
Relaciones laborales	92	201	293
Higiene y seguridad	36	79	115

Como figura en la tabla superior, la mayor cantidad de cláusulas refieren a la regulación de: 1) relaciones laborales, 2) organización del trabajo y 3) higiene y seguridad. También cobraron importancia en lo relevado durante el año 2012, lo referente a jornada, licencias superiores, beneficios sociales e ingresos y promociones.

- *Relaciones laborales*

Dentro de esta variable se regulan los procedimientos de reclamos y quejas, la posibilidad de establecer mecanismos de autocomposición de conflictos, la actividad de los delegados sindicales dentro de los establecimientos, entre otras cosas. A continuación se desagregará la información sobre las distintas cláusulas que se incluyen dentro de esta variable:

Cuadro N°14: Cláusulas sobre relaciones laborales

Relaciones Laborales	Cantidad de Cláusulas en CCT
Mecanismo de autocomposición de conflictos	16
Mediación y arbitraje	3
Paz Social	18
Derecho a la información	13
Servicio esencial y guardias mínimas	2
Comisión de Relaciones Laborales	61
Regulación de la actividad de delegados sindicales	180
Total	293

De acuerdo a la tabla superior puede observarse que la mayor cantidad de cláusulas refieren a la *regulación de la actividad de delegados sindicales*. Si se desagrega la información de esta variable, encontramos que las cláusulas más negociadas fueron:

- 1) La posibilidad de incluir una cartelera sindical en los establecimientos para la difusión de información.

- 2) La magnitud de crédito horario para los delegados sindicales, que se define como el tiempo disponible remunerado con el que cuentan los delegados para ejercer sus actividades sindicales, sea dentro o fuera de los establecimientos.
- 3) La cantidad de delegados sindicales que pueden elegirse en un establecimiento según la cantidad de trabajadores (la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales establece la cantidad mínima de delegados por establecimiento que podrá ser aumentada en caso que las partes así lo acuerden).
- 4) El procedimiento de reclamos o quejas, que establece lo que debe hacer un trabajador para reclamar ante su empleador cuando considere que esté siendo dañado alguno de sus derechos.

Siguiendo con la información desagregada en la primera tabla, cobra un lugar importante la cláusula que refiere a la conformación de una *Comisión de Relaciones Laborales*, también denominada Comisión Paritaria, que por lo general funciona para la actualización de las escalas salariales, durante los mecanismos de autocomposición de conflictos, para la interpretación de las cláusulas del convenio colectivo, entre otras. La misma fue negociada en 21 convenios de actividad (95%) y 40 convenios de empresa (82%).

Por ultimo, cabe mencionar el lugar que ocupa la cláusula de *paz social*, que refiere al acuerdo de mantener las relaciones laborales de forma “armoniosa”, y que suscitada alguna diferencia entre las partes, se recurrirá al diálogo antes que a la ejecución de cualquier medida de acción directa. Esta cláusula no fue incluida en ningún convenio de actividad, pero sí en 18 convenios de empresa (37%).

- *Organización del trabajo*

En esta variable se incluyen las cláusulas que refieren a la organización del trabajo dentro de los establecimientos, específicamente las siguientes:

Cuadro N°15: Cláusulas sobre organización del trabajo

Organización del Trabajo	Cantidad de Cláusulas en CCT
Polivalencia funcional	32
Células o equipos de trabajo	15
Descripción/Enumeración de categorías	58
Sistemas de control	7
Evaluación de desempeño	1
Régimen Disciplinario	16
Total	129

De acuerdo a los datos que muestra esta tabla, en 16 convenios de actividad (73%) y en 42 convenios de empresa (86%) se registra la *enumeración o descripción de las categorías* a partir de las cuales se establecerán las diferencias salariales.

Por otro lado, se observa que la cláusula de *polivalencia funcional* es mayormente negociada a nivel de empresa que de actividad: se incluyó en 3 convenios de actividad (14%) y en 29 convenios de empresa (59%).

Respecto del régimen disciplinario, también se observa que es mayoritaria su presencia en los convenios por empresa que en los de actividad. Su regulación se registró solo en 2 convenios de actividad (9%), pero en 14 convenios de empresa (29%).

- *Higiene y seguridad*

Respecto de los contenidos en esta materia, se registró lo siguiente:

Cuadro N°16: Cláusulas sobre higiene y seguridad

Higiene y Seguridad	Cantidad de Cláusulas en CCT
Regulación sobre medidas de higiene y seguridad	35
Herramientas o ropa de trabajo	61
Comisión de higiene y seguridad	12
Medio ambiente	7
Total	115

Lo que le otorga un importante lugar a esta variable, es la negociación de *herramientas o ropa de trabajo* que se pactó en 21 convenios por actividad (95%) y en 40 convenios por empresa (82%).

Respecto de las otras cláusulas, lo relevante es que se registra que la negociación de cláusulas que regulan las *medidas de higiene y seguridad* fue negociada en la mitad de los convenios tanto de actividad como de empresa; y que se registra un crecimiento de las unidades que negocian la conformación de *comisiones mixtas de higiene y seguridad*: se registró en el 18% de los convenios de actividad y en el 16% de los convenios por empresa.

- *Jornada de trabajo*

Dentro de esta variable se encontraron negociadas las siguientes cláusulas:

Cuadro N°17: Cláusulas sobre jornada de trabajo

Jornada de Trabajo	Cantidad de Cláusulas en CCT
--------------------	------------------------------

Jornada promedio (banco de horas)	7
Jornada reducida/A tiempo parcial	7
Turnos rotativos/Guardias rotativas	41
Turnos fijos pero con régimen especial	6
Jornada insalubre	1
Jornada nocturna	13
Fraccionamiento de vacaciones	15
Total	90

Tal como puede observarse, lo relevante en materia de jornada, es la negociación de *turnos o guardias rotativas*, que se registra en la mitad de los convenios de actividad (11 CCT A) y en el 61% de los convenios de empresa (30 CCT E).

Respecto del fraccionamiento de vacaciones, es importante destacar que fue negociado en 4 convenios de actividad (18%) y en 11 convenios por empresa (22%).

- *Licencias superiores*

Dentro de esta variable, se encuentran las cláusulas que aumentan la cantidad de días de las licencias establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo:

Cuadro N°18: Cláusulas sobre licencias superiores

Licencias Superiores	Cantidad de Cláusulas en CCT
Vacaciones	7
Nacimientos	33
Exámenes	17
Matrimonio	19
Total	76

La licencia que más ampliaciones obtuvo fue la *licencia paterna por nacimiento*, que se negoció en 9 convenios de actividad (41%) y en 24 convenios de empresa (49%). La mayor amplitud fue para los trabajadores de la *Federación de Trabajadores Jaboneros y Afines*, que firmaron un convenio de empresa con *Unilever de Argentina SA*, en donde

ampliaron la licencia paterna por nacimiento de dos días (establecida en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744) a siete días (CCT E 1338/2013).

Por otra parte, la licencia por matrimonio fue ampliada en 4 convenios de actividad (18%) y en 15 de empresa (31%). La mayor cantidad de días fue negociada en un convenio de actividad (CCT A 659/2013²⁴) y en un convenio de empresa (CCT E 1311/2013²⁵), que ampliaron la licencia por matrimonio de diez días (establecida en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744) a quince días.

Respecto a la licencia por examen, fue ampliada en 4 convenios de actividad (18%) y en 13 convenios de empresa (27%). La mayor amplitud fue negociada en un convenio de empresa entre el *Sindicato de Supervisores y Vigilancia de la Industria Jabonera y Perfumista* y la empresa *Procter & Gamble Argentina SRL*, que ampliaron de diez días anuales (establecida en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744) a veintiún días anuales (CCT E 1306/2013).

- *Beneficios sociales*

Los beneficios sociales si bien forman parte de la contraprestación que recibe el trabajador por realizar su trabajo, se diferencian con el salario ya que por lo general no son dinerarios y tienen el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su grupo familiar. Entre ellos, se negociaron:

Cuadro N°19: Cláusulas sobre beneficios sociales

Beneficios Sociales	Cantidad de Cláusulas en CCT
Guardería	16
Comedor	8
Otros	25
Total	49

Los mismos fueron negociados mayoritariamente en los convenios por empresa, y para citar algunos ejemplos de aquellos calificados como *otros* se encuentran:

- 1) Útiles escolares para hijos del trabajador
- 2) Beca para realizar estudios para el trabajador y/o para sus hijos

²⁴ Este CCT A fue firmado entre la Federación Argentina de Trabajadores de Farmacia y la Confederación Farmacéutica Argentina y la Federación Argentina de Cámaras de Farmacia.

²⁵ Este CCT E fue firmado entre el Sindicato de Luz y Fuerza de Capital Federal y SACME S.A.

- 3) Otorgamiento de créditos
- 4) Descuento en los servicios o productos del lugar en el que trabaja
 - *Ingresos y promociones*

En esta variable se incluyen las cláusulas que regulan las condiciones sobre los ingresos y las promociones, según cada establecimiento.

Cuadro 20: Cláusulas sobre ingresos y promociones

Ingresos y promociones	Cantidad de Cláusulas en CCT
Bolsa de trabajo sindical	16
Ingresos selectivos	7
Promociones por antigüedad	9
Promociones por evaluación de desempeño	14
Promociones por otros motivos	3
Total	49

Siguiendo la información de la tabla, se observa que en 5 convenios de actividad (23%) y en 11 convenios de empresa (22%) se negoció la *bolsa de trabajo sindical*, es decir, la posibilidad de que la organización sindical participe del proceso de selección de personal, postulando trabajadores para que sean incorporados.

Respecto a las promociones, se registró que las *promociones por antigüedad* son mayormente negociadas en los convenios de actividad (27%) por sobre los de empresa (6%); a diferencia de lo que sucede con las *promociones por evaluación de desempeño*, que no fue negociada en ningún convenio de actividad, pero sí en 14 convenios de empresa (29%).