



Observatorio del  
DERECHO SOCIAL

# Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo

**IV Trimestre 2016**

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma)

# 1 Conflictividad laboral

1.1 Crecimiento de los conflictos en el sector privado

1.2 Predominio de los conflictos en las Administraciones Provinciales

1.3 En el sector privado persisten los conflictos a nivel de rama

1.4 La región Patagónica y el AMBA como focos de las disputas

1.5 Despidos y amenazas de despidos como principales motivos de los conflictos

1.6 Dictados de paros y paros: la acción principal de los gremios

1.7 Prácticas antisindicales como respuestas estatales y empresariales frente al conflicto

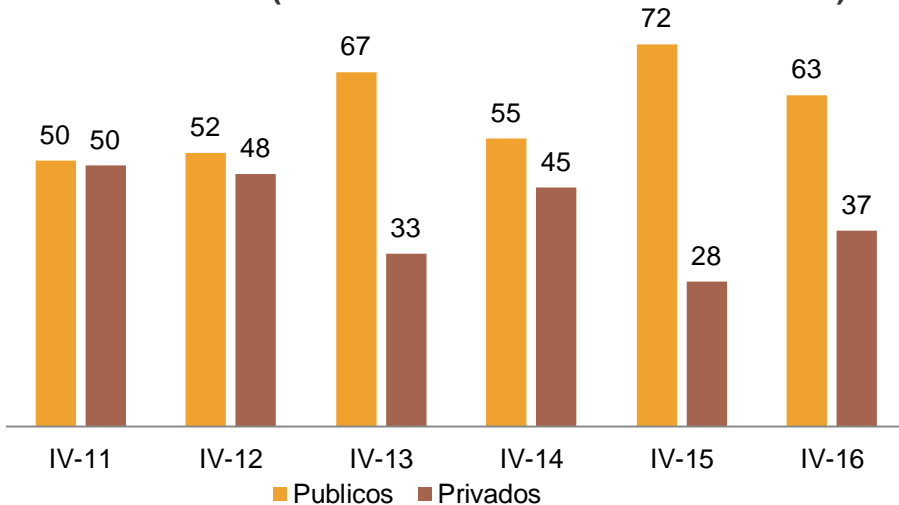
# 1.1 Crecimiento de los conflictos en el sector privado

En el cuarto trimestre de 2016 registramos 227 conflictos laborales. De ese total 125 (55%) corresponden al sector público, 74 (32,5%) al privado, 15 (6,5%) a ambos sectores y 13 (6%) fueron motorizados por trabajadores informales.

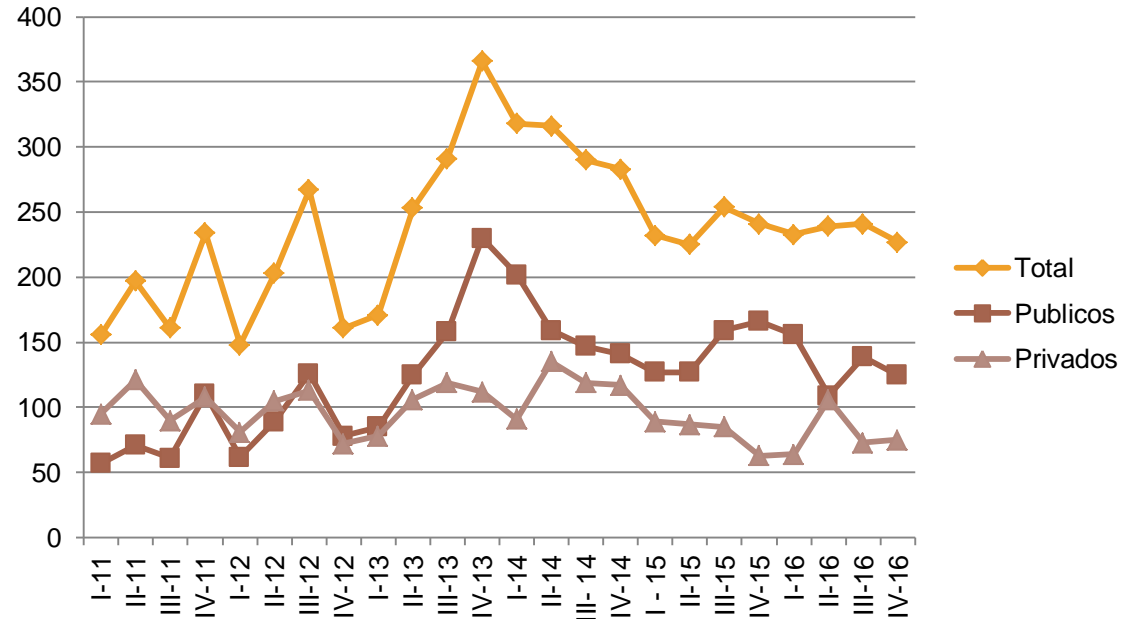
La distribución sectorial muestra que se mantiene la presencia mayoritaria de los conflictos públicos sobre los privados.

No obstante, al comparar con el trimestre pasado y con el mismo trimestre en 2015, vemos que el sector público disminuye su participación tanto absoluta como relativa. Por el contrario, la misma comparación en el sector privado da como resultado un incremento respecto del mismo período en 2015 y un sostenimiento en relación al trimestre anterior.

**1. Conflictos según ámbito público o privado en % (IV trimestre 2011 – IV trimestre 2016 )**



**2. Evolución de los conflictos laborales (IV trimestre 2011 - IV trimestre 2016)**



La suma de todos conflictos trimestrales en 2016, deja un total anual de 938 conflictos de los cuales, 529 ocurren en el sector público (56%), 317 (34%) en el privado, 44 (5%) responden a disputas que articularon trabajadores de ambos sectores y 48 (5%) fueron impulsados por trabajadores informales.

Al comparar con el año anterior, la cantidad de conflictos se mantiene estable, con una caída en el sector público y en el privado, que se compensa con un crecimiento de los conflictos con participación de ambos sectores y de los conflictos en el sector informal.

En el caso de los conflictos de trabajadores informales, estos duplican su presencia al incrementarse los reclamos de trabajadores desocupados. También crecen aquellos con presencia de trabajadores de ambos sectores, duplicando su participación en relación a 2015.

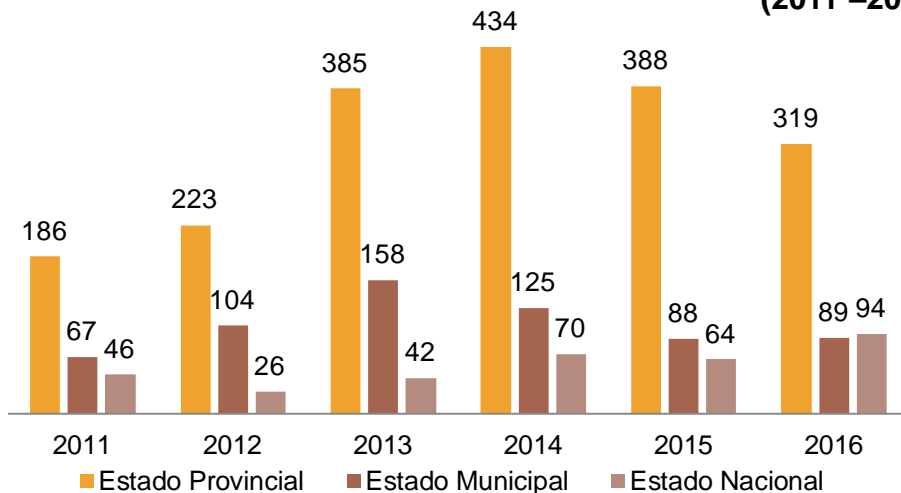
# 1.2 Predominio de conflictos en las Administraciones Provinciales

Dentro del sector público, se registraron 125 conflictos, de los cuales la mayoría se explica por las disputas contra las administraciones provinciales (85) seguida por los ocurridos en el Estado Nacional (17), el Estado Municipal (16), en Empresas del Estado (5) y en más de una Administración del Estado (2).

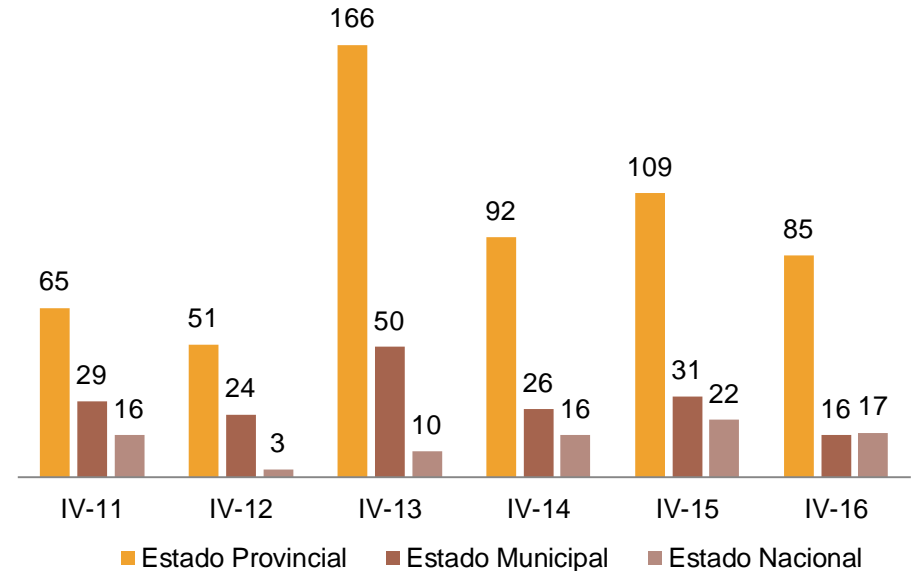
Los conflictos en el Estado Provincial mantienen su predominio sobre los otros niveles del sector público, pero disminuyen significativamente respecto al mismo período en 2015. Esta caída operó a nivel provincial durante todo el 2016 mientras que en la Administración Nacional y Municipal sólo se registra en el último trimestre.

La merma de conflictos a nivel provincial se asocia a un proceso de centralización de las disputas (menos conflictos pero más intensos) que motorizaron los trabajadores docentes, de la administración pública, justicia y servicios de salud, quienes articularon medidas de fuerza en las provincias de Mendoza, Buenos Aires, Tierra del Fuego, Santa Cruz, Jujuy, Chubut, La pampa, Córdoba y Río Negro.

### 3. Conflictos anuales en el sector público según su nivel (2011 –2016)



### 4. Conflictos por trimestre en el sector público según su nivel (IV trimestre 2011 – IV trimestre 2016)



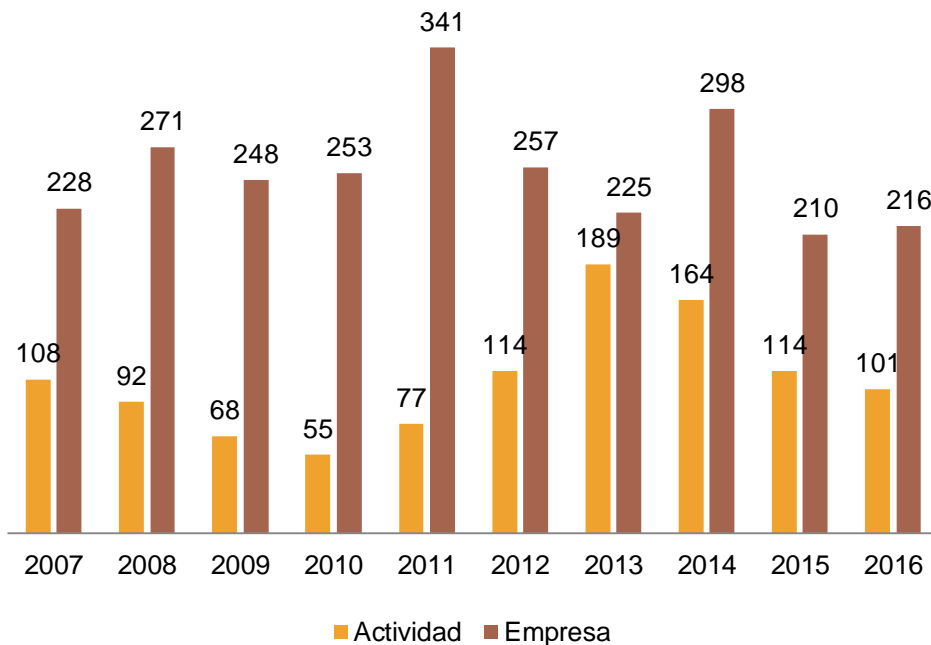
En 2016 se registra el nivel más alto de conflictos en el Estado Nacional desde 2011, y se explica principalmente por los despidos y amenazas de despidos que utilizó el Gobierno Nacional, desde el inicio de su gestión, como herramienta de disciplinamiento laboral.

A nivel municipal, los conflictos mantienen una presencia similar a 2015, y se originan en despidos y en reclamos por formas de contratación fraudulenta.

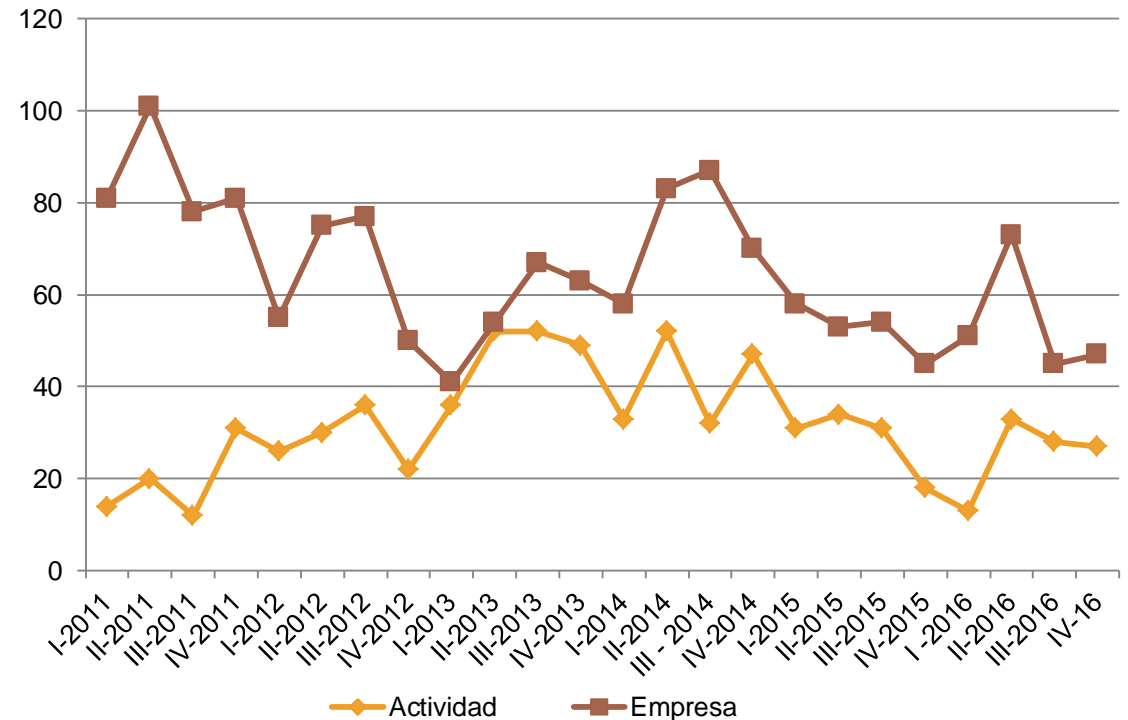
# 1.3 En el sector privado persisten los conflictos a nivel de rama

Durante el último trimestre en el sector privado se registraron 47 conflictos a nivel de empresa y 27 a nivel de actividad. De esta forma se mantienen los conflictos del trimestre anterior y se registra un incremento respecto del mismo período en 2015. Ese incremento se explica por los conflictos a nivel de actividad que estuvieron asociados a un pedido de re-aperturas de paritarias y bonos de fin de año. No obstante, en la comparación interanual sólo el cuarto trimestre registra un alza y por eso estas disputas caen en nueve puntos porcentuales en 2016. A nivel de empresa, a lo largo de 2016 los conflictos registraron niveles similares respecto de 2015.

5. Conflictos anuales en el sector privado según su nivel (2007 – 2016)



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

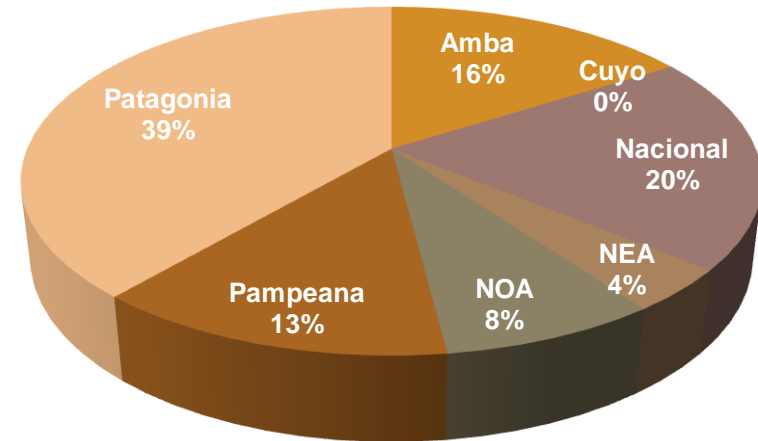


# 1.4 La región Patagónica y el AMBA como focos de las disputas

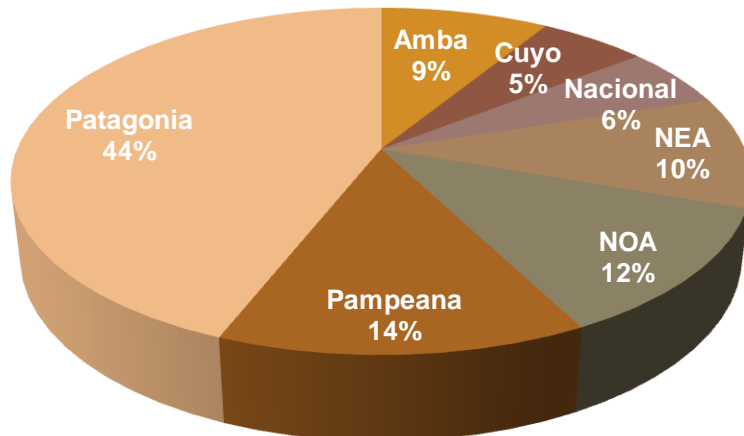
El mayor porcentaje de los conflictos relevados durante este trimestre se produjo en la región Patagónica (42%), en la región Pampeana (13,5%) y en el AMBA (11,5%). En los conflictos patagónicos se detecta una presencia mayoritaria de los conflictos llevados adelante por trabajadores del sector público, mientras que en el AMBA priman los del sector privado. Los conflictos llevados adelante por los trabajadores en la región Pampeana no presentan diferencias significativas entre uno y otro sector.

En el sector público, los conflictos fueron impulsados principalmente por trabajadores provinciales (el 66% para la región Patagónica y el 80% para la región Pampeana). En el AMBA sin embargo, priman los conflictos llevados adelante por trabajadores dependientes del Estado Nacional.

**8. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector privado (IV trimestre 2016)**



**7. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector público (IV trimestre 2016)**



En el sector privado, el Área Metropolitana de Buenos Aires, la región Patagónica y la región Pampeana y los conflictos de alcance Nacional explican el 72% de los conflictos. En el AMBA el sector transporte y telecomunicaciones dinamizó el conflicto y en la región Patagónica es significativa la conflictividad en petroleras e industria manufacturera por despidos y descuentos salariales. A nivel Nacional se destacan los conflictos por rama de actividad en reclamo de bonos y apertura de paritarias,

# 1.5 Despidos y amenazas de despidos como principales motivos de los conflictos

En el último trimestre de 2016 se observa que en el sector público las demandas por salario, condiciones de trabajo y crisis tienen una participación similar. En el primer caso se trata de pedidos de mejoras salariales y apertura de paritarias.

Las situaciones de crisis (38%) se dan por despidos, amenaza de despidos o deudas salariales producidos desde inicios de 2016 mientras que en los reclamos por condiciones de contratación (41%) se denuncian las situaciones de precariedad contractual.

En el sector privado se mantienen los motivos diferenciados en cada nivel. Así, los conflictos por actividad se explican principalmente por mejoras en los salarios, reapertura de paritarias y pedido de bonos, mientras que los reclamos por crisis (despidos masivos, deudas salariales, suspensiones y quiebras) continúan explicando la amplia mayoría de las disputas en el plano de la empresa.

9. Motivos de la conflictividad total\* (participación sobre el total de conflictos IV trimestre 2016)

|                               | Público y privado |    | Público |    | Privado |    |
|-------------------------------|-------------------|----|---------|----|---------|----|
|                               | Abs.              | %  | Abs.    | %  | Abs.    | %  |
| <b>Salariales</b>             | 77                | 39 | 55      | 44 | 22      | 30 |
| <b>Crisis</b>                 | 84                | 42 | 48      | 38 | 36      | 49 |
| <b>Condiciones de Trabajo</b> | 61                | 31 | 51      | 41 | 10      | 14 |
| <b>Representación</b>         | 24                | 12 | 16      | 13 | 8       | 11 |
| <b>Otros</b>                  | 23                | 12 | 15      | 12 | 8       | 11 |
| <b>Total</b>                  | 199               |    | 125     |    | 74      |    |

\* Motivos no excluyentes

10. Motivos de la conflictividad\* en el sector privado (participación sobre el total de conflictos IV trimestre 2016)

|                               | Empresa |    | Actividad |    |
|-------------------------------|---------|----|-----------|----|
|                               | Abs     | %  | Abs       | %  |
| <b>Salariales</b>             | 8       | 17 | 14        | 52 |
| <b>Crisis</b>                 | 31      | 66 | 5         | 19 |
| <b>Condiciones de Trabajo</b> | 8       | 17 | 2         | 7  |
| <b>Representación</b>         | 5       | 11 | 3         | 11 |
| <b>Otros</b>                  | 2       | 4  | 6         | 22 |
| <b>Total</b>                  | 47      |    | 27        |    |

\* Motivos no excluyentes

## 1.6 Dictados de paros y paros: la acción principal de los gremios

Durante el cuarto trimestre, los conflictos en el sector privado incluyeron al menos 105 acciones, siendo el paro la medida de mayor frecuencia seguido por las acciones comunicacionales. Se trata mayormente de acciones en el marco de reclamos por despidos o reapertura de paritarias.

En el sector público se registraron 201 acciones, y las principales medidas fueron de alta intensidad. La presencia de paros y movilizaciones explican el 57,2% de las acciones. Al comparar con los registros de períodos anteriores se detecta una caída tanto en los conflictos como en las medidas, cuya explicación puede asociarse al proceso de centralización que ya hemos señalado. En efecto, la articulación de varios gremios en la realización de una medida de fuerza se contabiliza una sola vez, es por esto que su volumen cae pero su intensidad es mayor (agrupa a una mayor cantidad de trabajadores y suele prolongarse por más tiempo).

### 11. Acciones en el IV trimestre 2016

|                                      | Público |      | Privado |      | Públicos + Privados |      |
|--------------------------------------|---------|------|---------|------|---------------------|------|
|                                      | Abs.    | %    | Abs.    | %    | Abs.                | %    |
| <b>Comunicacionales</b>              | 18      | 9,0  | 17      | 16,2 | 35                  | 11,4 |
| <b>Amenaza de medidas</b>            | 4       | 2,0  | 2       | 1,9  | 6                   | 2,0  |
| <b>Actividades en la vía pública</b> | 18      | 9,0  | 15      | 14,3 | 33                  | 10,8 |
| <b>Movilizaciones</b>                | 42      | 20,9 | 15      | 14,3 | 57                  | 18,6 |
| <b>Cortes</b>                        | 10      | 5,0  | 11      | 10,5 | 21                  | 6,9  |
| <b>Amenaza de paro</b>               | 1       | 0,5  | 0       | 0,0  | 1                   | 0,3  |
| <b>Dictados de paro y paros</b>      | 73      | 36,3 | 20      | 19,0 | 93                  | 30,4 |
| <b>Ocupación</b>                     | 13      | 6,5  | 1       | 1,0  | 14                  | 4,6  |
| <b>Piquete</b>                       | 2       | 1,0  | 5       | 4,8  | 7                   | 2,3  |
| <b>Otras medidas</b>                 | 20      | 10,0 | 19      | 18,1 | 39                  | 12,7 |
| <b>Total de medidas</b>              | 201     | 100  | 105     | 100  | 306                 | 100  |



## 1.7 Prácticas antisindicales como respuestas estatales y empresariales frente al conflicto

Durante el cuarto trimestre del año se registraron numerosas prácticas antisindicales por parte de los empleadores, tanto del sector público como del privado, y del Estado en tanto poder público. Estas prácticas tienden a limitar, obstaculizar y/o prohibir la acción y organización de los trabajadores en un contexto caracterizado por el despido y la suspensión de miles de trabajadores, y por un fuerte deterioro del salario real.

### Criminalización de la protesta

- Se registraron 36 detenciones arbitrarias a dirigentes y activistas sindicales de cinco provincias (Salta, Neuquén, Río Negro, Corrientes y Buenos Aires). Al menos cinco de ellos con cargos directivos.

### Represión de la protesta social

- 10 casos de represión física contra manifestantes en seis provincias (Buenos Aires, AMBA, Río Negro, Catamarca, y un caso en el puente que une Chaco con Corrientes).
- Las fuerzas represivas fueron mayoritariamente policías provinciales aunque también se relevó la participación de Gendarmería y grupos especiales. En tres casos la represión fue llevada adelante por grupos anónimos.

### Discriminación sindical y actos de injerencia

- En al menos 17 empresas se realizaron despidos discriminatorios como producto de los conflictos que emprenden los trabajadores por deudas salariales y reincorporaciones. En siete de ellas los despidos fueron masivos.

### Persecución y amedrentamiento

- Se denunciaron durante el trimestre al menos cuatro amenazas de muerte contra delegados gremiales.
- Seis sucesos de agresiones físicas de grupos anónimos y de la propia policía contra delegados y dirigentes; y dos allanamientos a viviendas de activistas gremiales.

# 2

## Negociación colectiva

2.1 Negociaciones colectivas en el año 2016: caída en las unidades homologadas

2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

2.3 La negociación salarial en el último trimestre: bonos de fin de año

2.4 La negociación salarial en 2016: el fracaso del tope del 25%

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

2.6 Principales contenidos no salariales durante el primer semestre de 2016

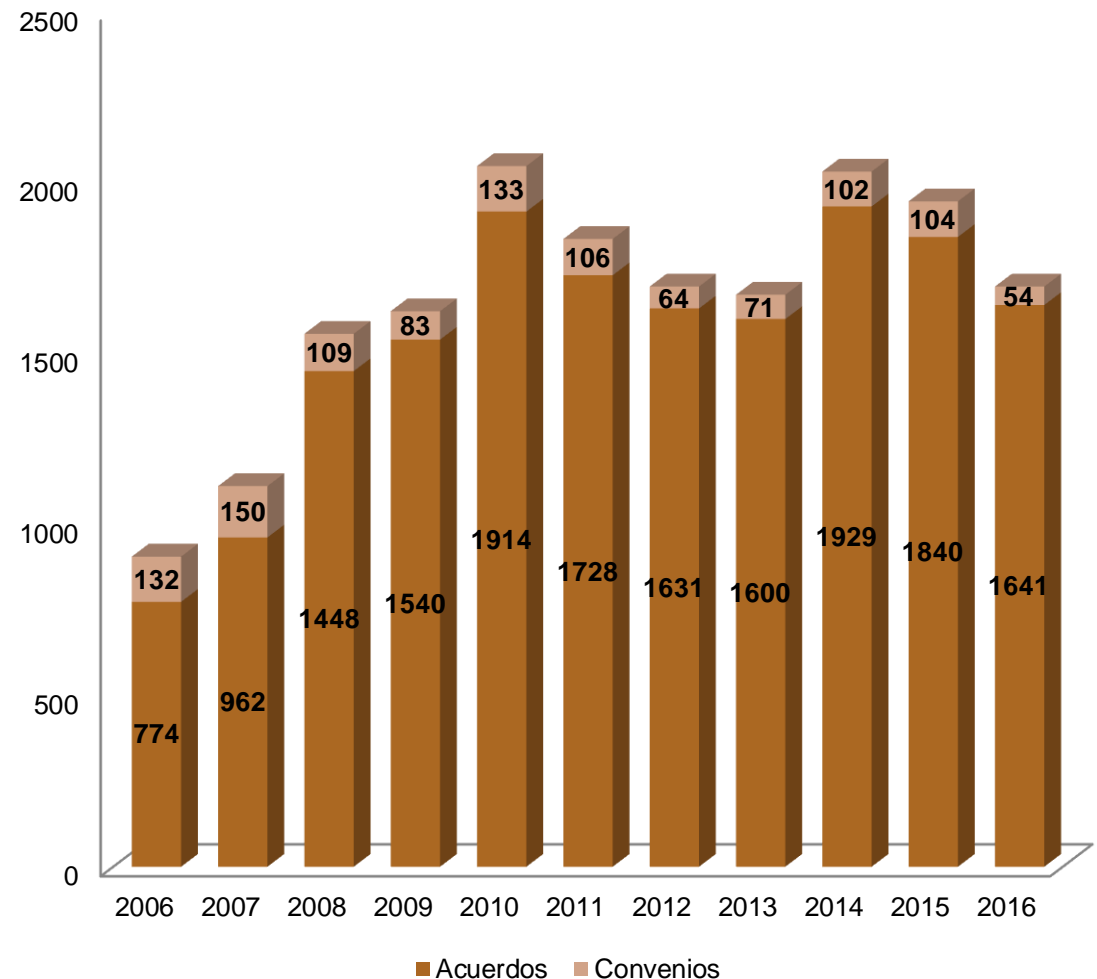
## 2.1 Negociaciones colectivas en el año 2016: caída de las unidades homologadas

La cantidad de negociaciones colectivas homologadas durante el año 2016 experimentó una caída del 13% en comparación con el año 2015.

Con respecto al tipo de unidad negociada, la caída fue mucho más pronunciada en los convenios (48%) que en los acuerdos (11%). Estos últimos introducen modificaciones o incorporan cláusulas a un convenio preexistente o absorben un tema acotado, mientras que los primeros abordan un gran espectro de condiciones laborales, salariales y no salariales. Cabe aclarar que se registró una importante caída en la cantidad de convenios homologados: es la menor cantidad desde el año 2001. Una posible causa para explicar este descenso, es la influencia de un contexto de crisis a la hora de negociar condiciones de trabajo no salariales.

En relación al nivel de negociación, también se mantuvo la misma tendencia de los últimos años: son mayoría las negociaciones a nivel de empresa (1218) que a nivel de actividad (477). Sin embargo, se registró una baja en la cantidad de acuerdos por empresa: del 11% en relación a 2015 y del 16% en relación a 2014. A partir de este dato, nos preguntamos si esta baja se corresponde con un menor impulso por parte de la Autoridad de Aplicación para la homologación de acuerdos (no es obligatorio en este caso), o si tiene que ver con que su contenido refiere a situaciones de crisis que no se quieren dejar explicitadas.

12. Cantidad de convenios y acuerdos colectivos homologados (2006-2016)



## 2.2 Negociación a través de federaciones y uniones nacionales

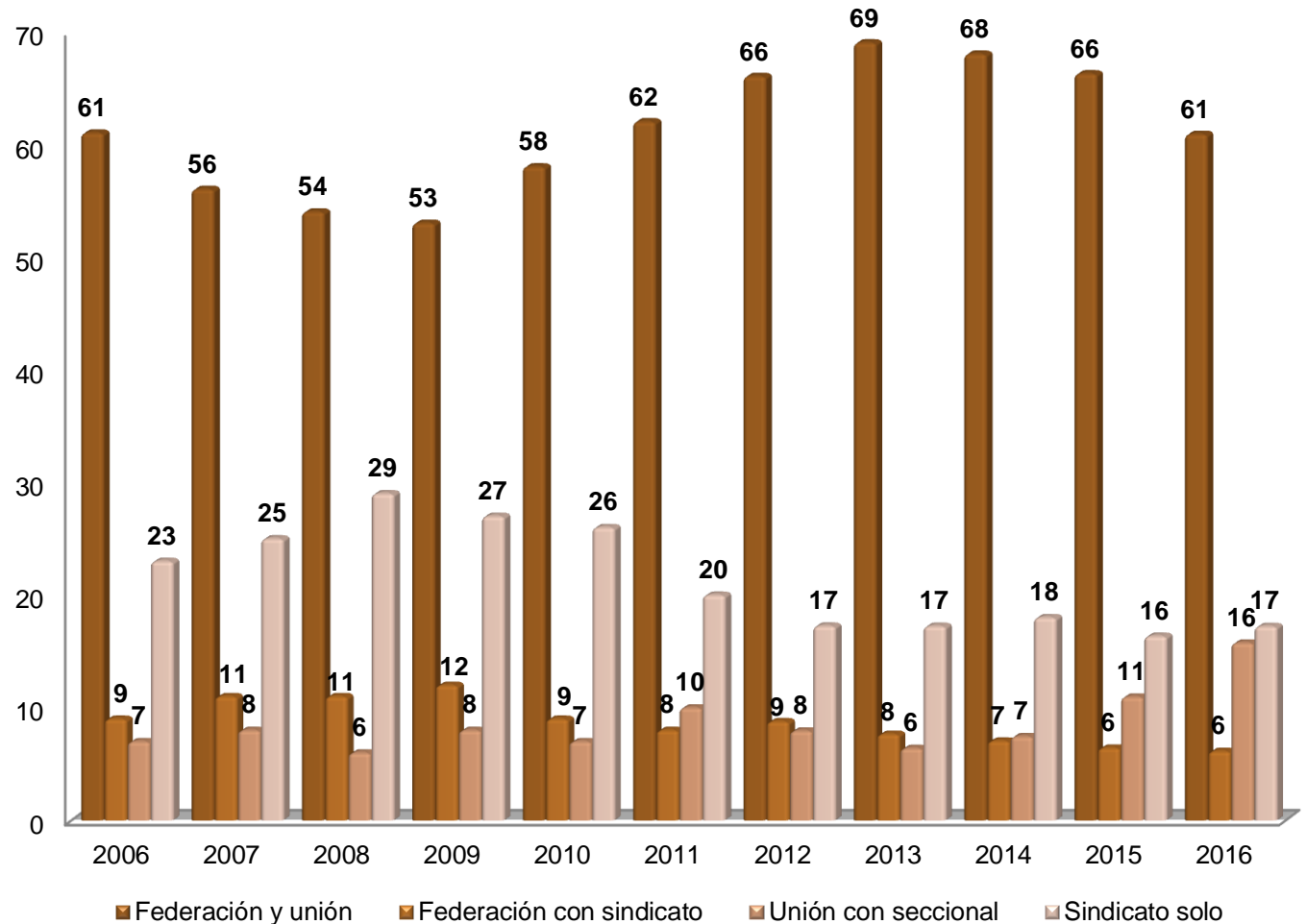
Durante el año 2016, los sujetos que protagonizaron la mayoría de las negociaciones colectivas continuaron siendo las federaciones y las uniones nacionales, tendencia que se mantiene desde el año 2009.

Las negociaciones colectivas llevadas adelante por federaciones y uniones representan el 60% del total de las mismas. Con respecto a las negociaciones protagonizadas por sindicatos locales, mantienen un porcentaje similar desde el año 2012 obteniendo un 17% 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 año 2016 se registró en el 53% de las negociaciones colectivas por empresa.

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



## 2.3 La negociación salarial en el último trimestre: bonos de fin de año

La negociación salarial durante el último trimestre del año 2016 tuvo como centro la discusión por un bono de fin de año.

Luego de que el Gobierno Nacional anunciara un bono de \$ 1.000 para jubilados y beneficiarios de la Asignación Universal por Hijo, y la eximición del pago al Impuesto a las Ganancias del medio aguinaldo de diciembre, la CGT se reunió con funcionarios para reclamar por un bono de fin de año para todos los trabajadores. En esa mesa de diálogo, se acordó un “piso” voluntario de \$ 2.000 para que sindicatos y cámaras empresarias de cada actividad negocien sus propios bonos.

Así, según lo estratégico de cada actividad y la intensidad del conflicto desplegado para conseguirlo, los bonos variaron radicalmente en su cuantía: van desde los \$21.500 hasta los \$2.000, estos últimos no pudiendo superar el “piso” (y en muchos casos ni siquiera se hizo efectivo). Con respecto a su forma, mantuvieron la de los últimos años: en su mayoría son no remunerativos y se otorgaron en dos o más cuotas.

### 14. Bonos de fin de año según actividad

| Actividad                                 | Bono fin de año   |
|---|---|
| Aceiteros                                 | \$21.500 (a pagar en dos cuotas: \$13.700 en diciembre y \$7.800 en enero)                        |
| Bancarios                                 | Entre \$8.000 y \$12.000  |
| Transporte de cargas                      | \$7.260 (a pagar en cuatro cuotas, la primera en Febrero 2017)                                    |
| Alimentación (Pepsico)                    | \$ 6.000  |
| Subte                                     | \$ 5.000  |
| Transporte de pasajeros                   | \$5.000 (a pagar en tres cuotas: \$3.000 en enero, \$1.000 en febrero y \$1.000 en marzo)         |
| Judiciales (CABA)                         | Entre \$4.500 y \$9.500   |
| Farmacéuticos y bioquímicos (SAFYB)       | \$ 3.500  |
| Petroleros                                | \$3.000 (en tres cuotas: \$1.500 en octubre, \$500 en noviembre, \$500 en enero y \$500 en marzo) |
| Estatales (Nacional)                      | Entre \$2.000 y \$3.500 según escalafón   |
| Peones rurales                            | \$ 2.000  |
| Encargados de edificios                   | \$ 2.000  |
| Entidades civiles y deportivas (Mutuales) | \$ 2.000  |

## 2.4 La negociación salarial en 2016: el fracaso del tope del 25%

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

Sin embargo y tal como se observa en la tabla, el intento de imponer ese tope quedó desdibujado a partir de dos procesos: la firma de acuerdos anuales muy superiores a ese porcentaje y la firma de acuerdos semestrales de actividades que desdoblaron su negociación anual, en donde la mayoría se colocó también, en promedio, en el 35% anual.

Con respecto a las paritarias del año 2017, el Gobierno Nacional ha intentado instalar un tope del 18% de aumento anual. Hasta el momento, la actividad entidades civiles y deportivas (UTEDyC) firmó un acuerdo del 15% manteniendo la vigencia semestral, al igual que el año pasado, y el Sindicato del Seguro firmó, para una de sus ramas, un incremento del 35% anual.

Por su parte, los bancarios habían acordado para los primeros meses del año una suma fija de \$2.000 y un aumento del 10% a cuenta de la paritaria. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo se ha negado a homologar este acuerdo, situación que originó una medida cautelar a favor de su vigencia por parte de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

### 15. Acuerdos paritarios anuales (2016)

|                                       |   |                                      |
|---------------------------------------|---|--------------------------------------|
| <b>Bancaria</b>                       | 33% en una cuota y el adicional por participación en las ganancias  | 1 de enero 2016-31 de diciembre 2016 |
| <b>Entidades civiles y deportivas</b> | 40,5%: 15% en dos cuotas: 10% en enero y 5% en marzo / 22% acumulativo en dos cuotas: 12% en julio y 10% en septiembre  |                                      |
| <b>Aceitera</b>                       | 38% en una cuota  | 1 de abril 2016-31 de marzo 2017     |
| <b>Metalúrgica</b>                    | 35% en tres cuotas: 20% en abril, 7% en julio y 6% en octubre y \$4000 NR en dos cuotas (noviembre y febrero)           |                                      |
| <b>Comercio</b>                       | 39%: 20% y \$2000 NR en dos cuotas: \$1000 en abril y \$1000 en junio / 19% en dos cuotas: 12% en octubre y 7% en enero |                                      |
| <b>Construcción</b>                   | 39%: 22% / 17%  |                                      |
| <b>Administración pública</b>         | 31 en tres cuotas: 7% en junio, 10% en julio y 14% en agosto  |                                      |
| <b>Transporte automotor</b>           | 29%   |                                      |
| <b>Alimentación</b>                   | 36,5% en dos cuotas: 22% en mayo y 14,5% en noviembre   | 1 de mayo 2016-30 de abril 2017      |
| <b>Química</b>                        | 37,5% en dos cuotas: 17,5% en mayo y 10% en septiembre y \$8100 NR entre diciembre y febrero 2017                       |                                      |
| <b>Textil</b>                         | 30% en dos cuotas: 20% en junio y 10% en diciembre y \$4000 NR en cuatro cuotas: febrero, marzo, abril y mayo de 2017   | 1 de junio 2016-31 de mayo 2017      |
| <b>Transporte de cargas</b>           | 37% en cuatro cuotas: 15% en julio, 9% en septiembre, 8% en noviembre y 5% en marzo 2017                                | 1 de julio 2016-30 de junio 2017     |
| <b>Sanidad</b>                        | 35% en tres cuotas: 20% en julio, 11% en noviembre y un 4% en diciembre y \$2000 NR en junio                            |                                      |

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

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

En la tabla 16 se muestra la evolución de los salarios de convenio de seis actividades industriales, más la evolución del Salario Mínimo Vital y Móvil. Los salarios que se muestran en la cuarta columna, tienen incorporado la totalidad del aumento negociado en las paritarias de 2016, es decir, incluyen las cuotas que aún no se hicieron efectivas. Pero la variación real, se realizó teniendo en cuenta el periodo abril de 2007 y abril de 2016, considerando el salario de convenio del año 2006 y del año 2015.

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

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

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



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

En los convenios colectivos de trabajo se pactan cláusulas sobre organización del trabajo; modalidades de contratación; jornada de trabajo, entre otras; a diferencia de los acuerdos, en donde mayoritariamente se encuentran cláusulas que otorgan algún tipo de recomposición salarial: adicionales; aumentos; premios; sumas no remunerativas etc.

Con respecto a la negociación no salarial, en la tabla 17 se presentan la cantidad de cláusulas contenidas en los convenios colectivos de trabajo homologados durante el primer semestre del año 2016. La mayor cantidad de cláusulas refiere a la regulación de: 1) relaciones laborales, 2) licencias superiores y 3) organización del trabajo.

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

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

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

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

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



# 3

## Mercado de trabajo y seguridad social

3.1 El salario real dejó de caer, pero está lejos de crecer

3.2 El mercado de trabajo sigue estancado y se profundizan los despidos en la industria

### 3.1 El salario real dejó de caer, pero está lejos de crecer

El salario real de los trabajadores registrados del sector privado experimentó a lo largo del año 2016 una profunda caída que, en promedio, fue del 6%.

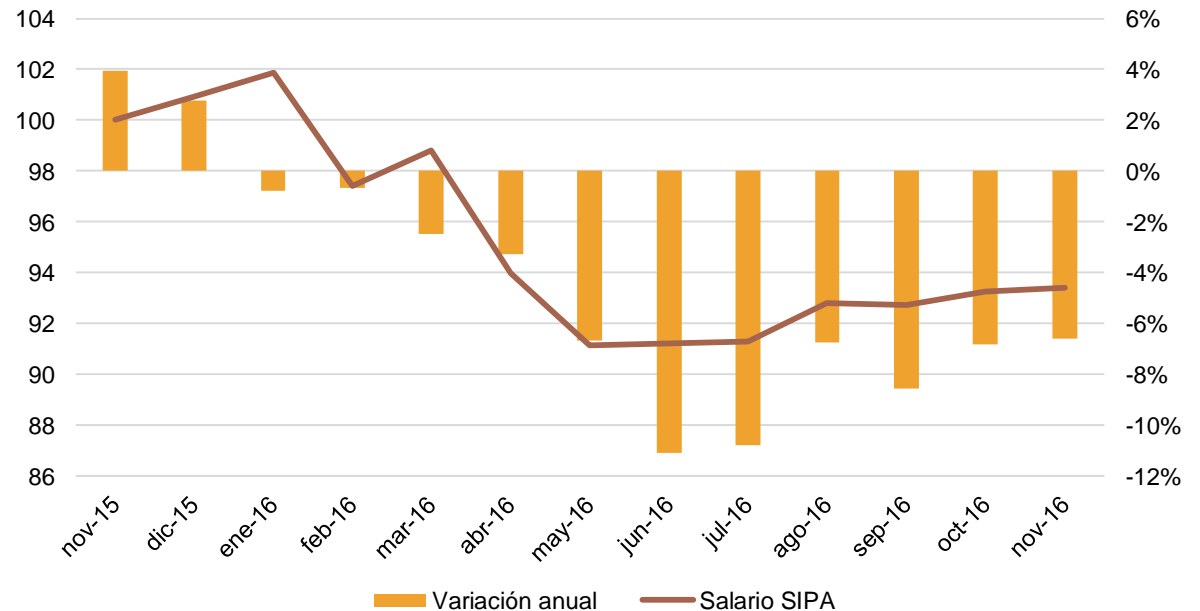
Esta caída es producto del impacto de la inflación que, según la Dirección de Estadísticas de la Ciudad de Buenos Aires, ascendió al 40,8%.

La mayor parte de esta caída se produjo en los primeros meses del año, ya que entre enero y mayo llegó a ser del 10,5%. Desde entonces, los funcionarios del Gobierno Nacional insisten en señalar que el salario real está creciendo lentamente. Sin embargo, como puede observarse en el gráfico 18, este incremento ha sido virtualmente insignificante (apenas el 2,5% en noviembre respecto de mayo), situación que también se observa en las caídas interanuales que siguen ubicadas en torno al 6% anual (luego de los retrocesos máximos superiores al 10% en los meses de junio y julio).

En el sector público no existen datos agregados que permitan dar cuenta de la totalidad de los trabajadores. Sin embargo, al analizar el salario de convenio de los trabajadores de la Administración Pública Nacional se observa que el retroceso del salario real de convenio, durante el año 2016, fue del 8%.

Finalmente, los ingresos de los jubilados y pensionados también tuvieron una evolución peor a la del promedio de los trabajadores registrados del sector privado. En este caso, la actualización de los haberes registró una caída anual del 7,1% en promedio.

18. Evolución del salario real (noviembre 2015 = 100) y variación interanual



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma con datos del Ministerio de Trabajo – SIPA e IPC CABA

El retroceso salarial experimentado en el año 2016 se verifica en un contexto en el que el ingreso de los trabajadores ya se encuentra muy deteriorado. En tal sentido, según datos del INDEC correspondientes al tercer trimestre, el 50% de los ocupados tenía ingresos (provenientes de su ocupación principal) inferiores a \$ 9.000 mensuales, y sólo el 10% más rico superaba los \$ 20.000 mensuales.

La contracara de esta estructura distributiva es la existencia de una sobreocupación horaria y la necesidad de muchos hogares de contar con más de una fuente de ingresos para hacer frente a las necesidades básicas.

## 3.2 El mercado de trabajo sigue estancado y se profundizan los despidos en la industria

A lo largo del 2016 el empleo registrado en el sector privado experimentó el mayor retroceso desde la crisis de fines de 2008 y principios de 2009.

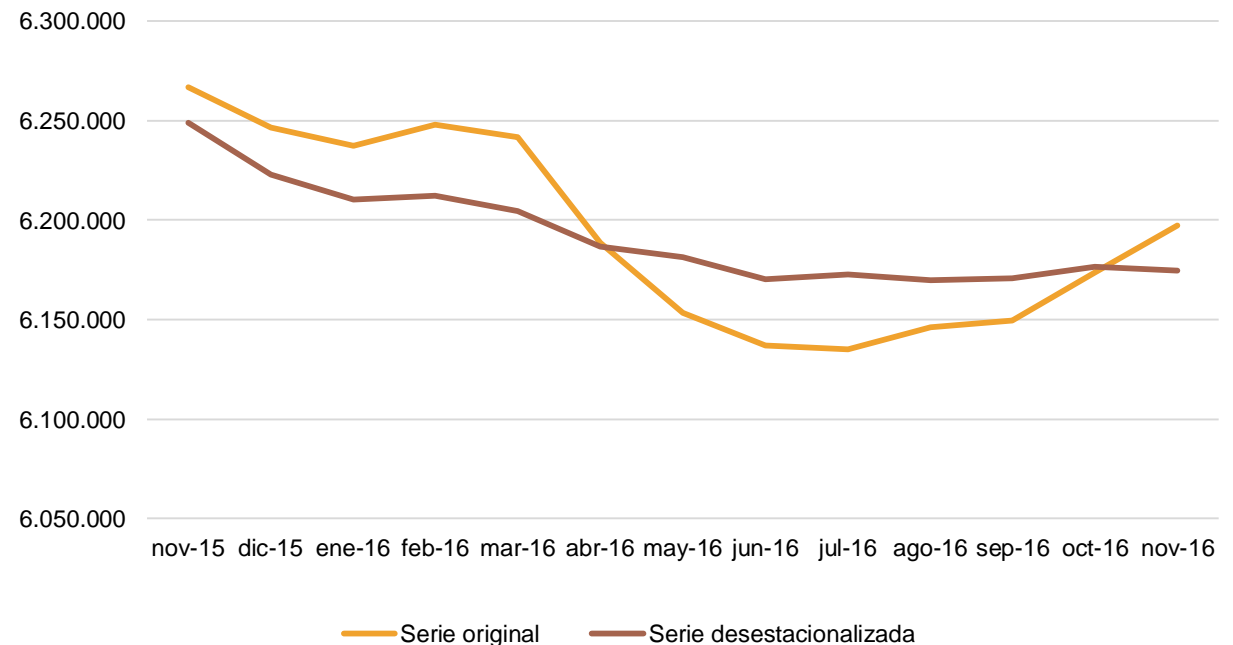
Los últimos datos oficiales disponibles corresponden al mes de noviembre, y reflejan una caída de 69.629 trabajadores en el sistema del SIPA en comparación con el mismo mes del año anterior.

Al igual que con el salario, el Gobierno Nacional viene declarando que el empleo se encuentra en franca recuperación desde el mes de julio, ya que desde entonces ha registrado pequeños crecimientos. Sin embargo, como puede apreciarse en el gráfico 19, dicha recuperación se originó puramente en motivos estacionales. Por el contrario, la serie desestacionalizada parece haber encontrado un piso en el mes de julio y desde entonces se mantiene sin mayores variaciones.

En cuanto al comportamiento de los principales sectores, una parte significativa del retroceso en la primera mitad del año se debió a la caída en la industria de la construcción, que en los últimos meses parecería estar recomponiéndose parcialmente.

Por el contrario, en la industria manufacturera la caída no parece haber encontrado su piso, y en el mes de noviembre se registró el décimo cuarto mes consecutivo de retroceso en la serie desestacionalizada. En otras palabras, el empleo registrado en la industria manufacturera viene cayendo mensualmente desde septiembre de 2015, sin que existan señales de que en el corto plazo este comportamiento vaya a revertirse.

19. Trabajadores registrados en el sector privado (total y sin estacionalidad)



Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma con datos del Ministerio de Trabajo – SIPA

# Síntesis estadística

## Conflictividad laboral

|                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| <b>Total IV trimestre 2016</b>      | <b>227</b> |
| Variación IV trimestre 2015         | -6%        |
| Conflictos de trabajadores privados | 74         |
| Variación IV trimestre 2015         | 17%        |
| Conflictos de trabajadores públicos | 125        |
| Variación IV trimestre 2015         | -25%       |

## Negociación colectiva

|  |             |
|--|-------------|
| <b>Homologaciones - Año 2016</b>   | <b>1695</b> |
| Variación Año 2015   | -13%        |
| Negociaciones por actividad totales  | 477         |
| Negociaciones por empresa totales  | 1218        |
| Negociaciones por actividad con recomposición salarial<br>(% del total Año 2016) | 94%         |

## Situación salarial\*

|   |           |
|---|-----------|
| Ingreso promedio de los ocupados (III trimestre 2016)   | \$ 10.757 |
| Salario bruto promedio de los trabajadores registrados, sector privado (III trimestre 2016)           | \$ 19.353 |
| Salario Mínimo Vital y Móvil (enero 2017)   | \$ 8.060  |
| Proporción de ocupados que percibe un ingreso inferior al SMVM (III trimestre 2016)                   | 35%       |
| Jubilación mínima (septiembre 2016)   | \$ 5.661  |
| Canasta básica para una familia tipo -2 adultos y 2 chicos- (agosto 2016 - Junta Interna ATE - INDEC) | \$ 20.132 |
| Población por debajo de la línea de pobreza (II trimestre 2016)                                       | 32,2%     |
| Población por debajo de la línea de indigencia (II trimestre 2016)                                    | 6,3%      |

## Mercado de trabajo

|   |       |
|---|-------|
| Tasa de desempleo (III trimestre 2016)                      | 8,5%  |
| Tasa de subempleo (III trimestre 2016)                      | 10,2% |
| Tasa de ocupados demandantes de empleo (III trimestre 2016) | 14,2% |
| Asalariados sin descuento jubilatorio (III trimestre 2016)  | 33,8% |

# 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, 4, 5, 6, 7 y 8 y tablas 9, 10 y 11)
- La evolución de los conflictos totales del gráfico 2 incluye a los conflictos privados, públicos, de ambos sectores e informales.
- Los conflictos que se relevan para elaborar los informes, son aquellos que expresan algún nivel de exteriorización, independientemente de la intensidad de las acciones que adopten colectivamente los trabajadores y las organizaciones sindicales.
- Este informe contiene ligeras modificaciones en los datos de los anteriores trimestres correspondientes a 2013 como consecuencia de la revisión general de la base previa al trabajo final anual que será publicado próximamente.
- Los datos correspondientes a la región Patagónica poseen un sesgo de fuente producto de la minuciosidad del diario Rio Negro para publicar conflictos provinciales y municipales. Debido a la riqueza de dicha información es que decidimos no prescindir ni recortar la fuente.

## Fuentes utilizadas para la elaboración del informe

- Base de datos de negociación colectiva del Observatorio de Derecho Social de la CTA (gráficos 12 y 13 y tablas 14, 15, 16 y 17)
- Ministerio de Trabajo (SIPA) (gráficos 18 y 19)
- IPC de la Ciudad de Buenos Aires (gráfico 18)

## Nota metodológica

Para analizar la evolución de los salarios de convenio a lo largo del tiempo (tabla 16) y para efectuar comparaciones entre distintas actividades, es necesario incorporar los adicionales convencionales que son percibidos en forma generalizada por los trabajadores de cada actividad. En tal sentido, se reconstruyó el salario correspondiente a la categoría inicial de cada convenio, o en su caso a la más representativa, considerando no sólo el básico sino también otros rubros tales como antigüedad (a los fines del cálculo utilizamos un promedio de 10 años), viáticos (cuando son percibidos en forma permanente y no están sujetos a rendición de gastos), adicionales por rama y por título. Por el contrario, no se han incorporado aquí otros adicionales que no son generalizables, tales como el presentismo, los premios por empresa, los pluses por productividad, o los adicionales por determinadas tareas (como por ejemplo las tareas peligrosas).

Informe realizado por el equipo de trabajo del Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma: Silvina Benevento, Julia Campos, Luis Campos, Mariana Campos y Jimena Frankel.