



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo

II Trimestre 2017

Informe de coyuntura del Observatorio del Derecho Social

Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma)

1 Conflictividad laboral

1.1 Caída de la conflictividad en el sector privado

1.2 Predominio de conflictos en los Estados Provinciales

1.3 Caída de los conflictos a nivel de empresas

1.4 La región Patagónica y la Pampeana como focos de las disputas

1.5 Reclamos de incrementos salariales en el sector público y por situaciones de crisis en las empresas

1.6 Paro como principal medida de fuerza de los trabajadores

1.7 Prácticas antisindicales como respuestas estatales y empresariales frente al conflicto

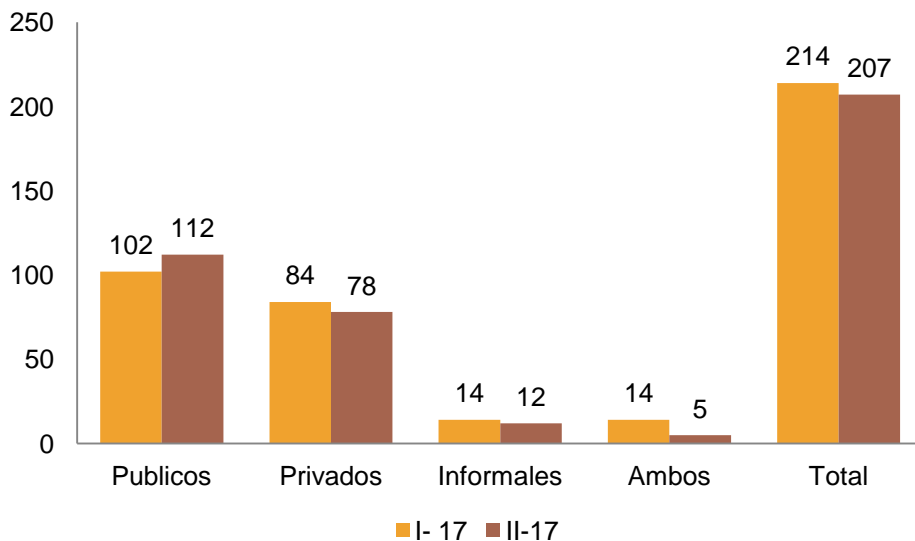
1.8 Prácticas antisindicales: Amenazas, atentados y amedrentamiento contra la organización gremial y sus referentes

1.1 Caída de la conflictividad en el sector privado

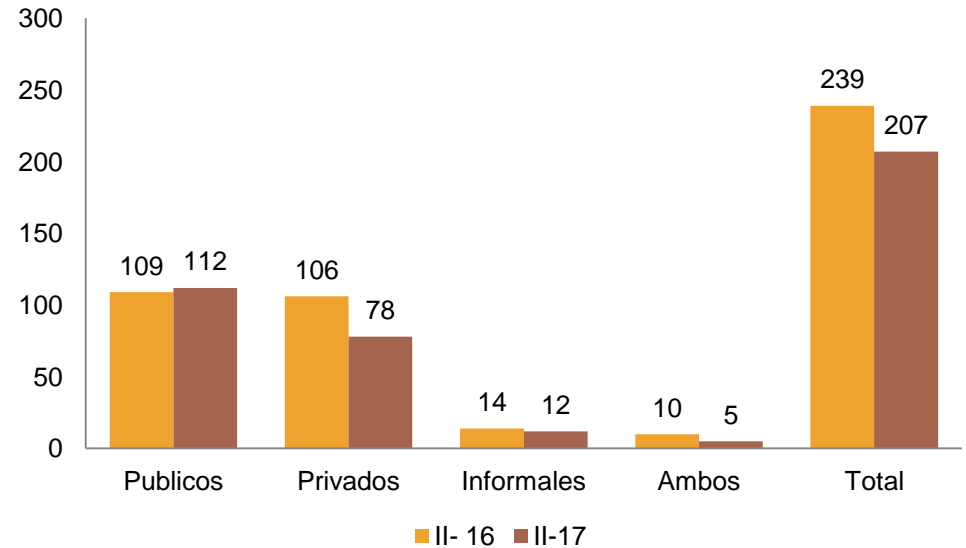
En el segundo trimestre de 2017 registramos 207 conflictos laborales. De ese total 112 corresponden al sector público, 78 al privado, 12 a ambos sectores y 5 fueron motorizados por trabajadores informales.

La conflictividad laboral total cae un 13% respecto del mismo período de 2016 como del primer trimestre de 2017. Ello se explica por la caída de los conflictos en el sector privado, que no llega a ser compensada por el crecimiento en el sector público. Por otra parte, si bien en este trimestre se registró la huelga general del 6 de abril, no menos cierto es que se redujeron sustancialmente los conflictos con participación de trabajadores públicos y privados en forma conjunta.

1. Conflictos trimestrales según ámbito (I trimestre 2017 – II trimestre 2017)



2. Conflictos por trimestre (II trimestre 2016 - II trimestre 2017)



Los conflictos públicos mantuvieron su presencia mayoritaria y fueron las únicas disputas que crecieron tanto respecto del trimestre pasado como del mismo trimestre en 2016.

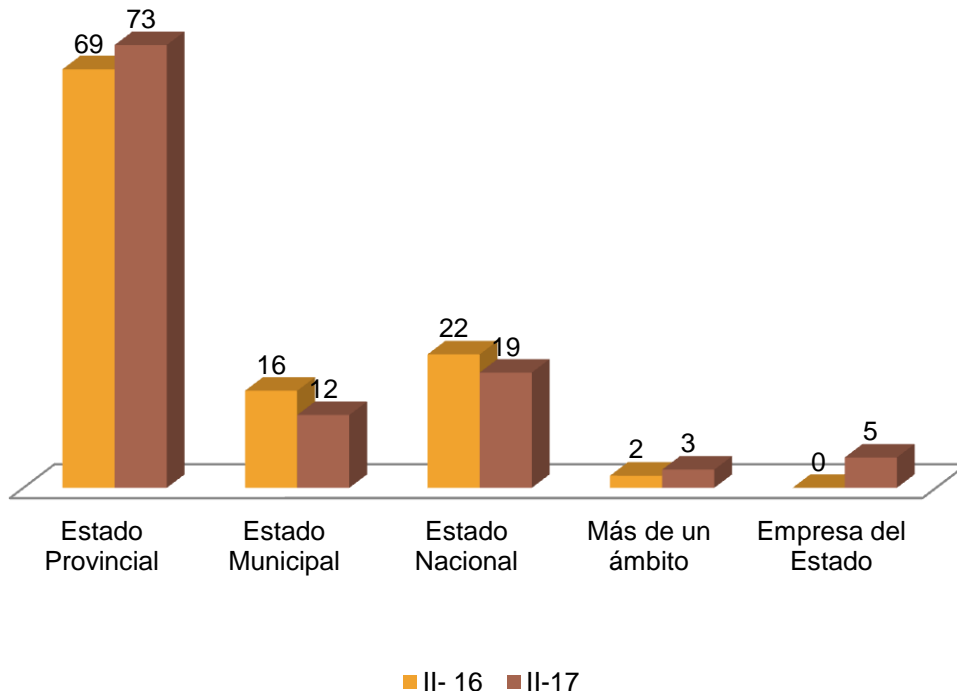
Los conflictos con presencia de trabajadores de ambos sectores cayeron en relación al mismo período en 2016 y respecto del trimestre anterior.

Por su parte, las disputas que motorizaron los trabajadores de la economía informal (desocupados, cartoneros, cooperativistas, entre otros) se mantuvieron constantes.

1.2 Predominio de conflictos en los Estados Provinciales

Dentro del sector público se registraron 112 conflictos. La mayoría se explica por disputas contra las administraciones provinciales (73) seguida por los ocurridos en el Estado Nacional (19), las municipalidades (12), Empresas del Estado (5) y en más de un ámbito (3).

3. Conflictos en el sector público según su nivel (II trimestre 2016 – II trimestre 2017)



Los conflictos a nivel provincial siguen siendo ampliamente mayoritarios, tanto respecto del mismo período de 2016 como del trimestre anterior. Estos se concentraron principalmente en la administración pública (34%), los servicios sociales y de salud (27%) y la enseñanza (22%).

Dentro de los conflictos a nivel provincial continúa destacándose el vigente en Santa Cruz, donde la Mesa de Unidad Sindical centralizó los conflictos de distintos sectores. Entre las acciones adoptadas se produjo la toma de edificios públicos y en el sector docente se mantuvieron paros y protestas frente a la falta de propuestas salariales del Gobierno impidiendo el inicio del ciclo escolar.

Los conflictos en el Estado Nacional crecieron respecto del trimestre anterior pero disminuyeron respecto del mismo período en 2016. Entre estos se destacan las disputas en INDEC, PAMI, SENASA, Radio Nacional y el Ministerio de Trabajo.

A nivel municipal, descienden las disputas en relación al mismo periodo en 2016 y respecto del trimestre anterior. La caída de estos conflictos se empezó a registrar desde el segundo semestre de 2016.

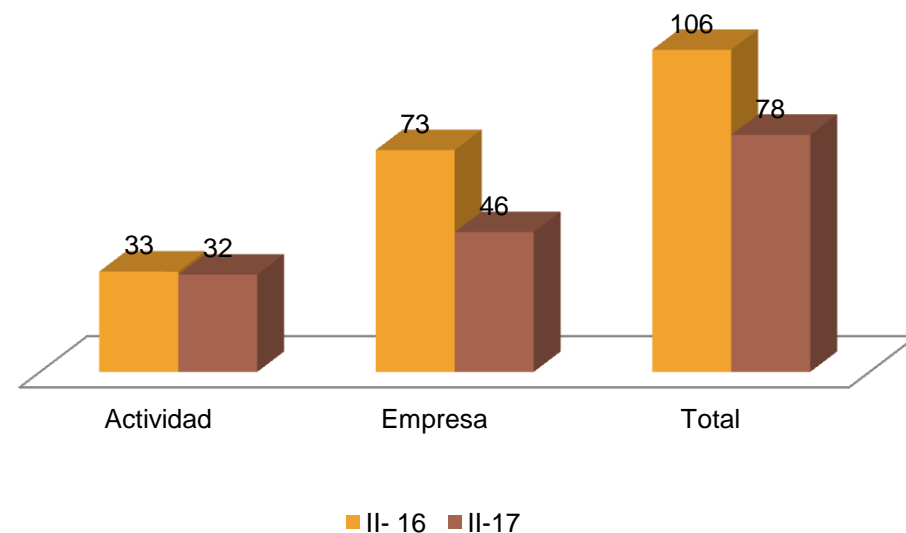
1.3 Caída de los conflictos a nivel de empresas

Durante el segundo trimestre en el sector privado se registraron 78 conflictos de los cuales 46 ocurrieron a nivel de empresa y 32 a nivel de actividad. A nivel de rama crecen en relación a los conflictos del trimestre anterior y se mantienen respecto del mismo período en 2016. El incremento intertrimestral se explica por la negociación paritarias, que en su mayoría tienen lugar a lo largo del segundo trimestre del año.

En las empresas los conflictos caen tanto en la comparación intertrimestral como interanual. Como veremos más adelante, la gran mayoría de los conflictos en este nivel responden a situaciones de crisis (80% de este total). Al respecto, puede inferirse que la caída de la conflictividad a nivel de las empresas está ligada al proceso de destrucción de fuentes de trabajo que se registró en el último año, que reduce el campo de la acción sindical y dificulta la posibilidad de llevar adelante otro tipo de reivindicaciones, como salariales o por condiciones de trabajo. Dentro de los conflictos a nivel de empresa se encuentran algunos originados en despidos masivos en grandes empresas del transporte, industria y petróleo.

En el sector se destacaron los conflictos en el transporte de Córdoba y en la empresa en la alimenticia PEPSICO. En la ciudad de Córdoba se trata de un conflicto que se inició por el pedido de levantamiento de la intervención del gremio sumado a un desacuerdo con el aumento salarial y condiciones de trabajo. El paro realizado por los trabajadores desembocó en el despido de más de 200 colectiveros, el dictado de la ilegalidad de la medida de fuerza, entre otras prácticas antisindicales. En PEPSICO el cierre de empresa dejó sin empleo a cientos de trabajadores que realizaron cortes, movilizaciones, piquetes y ocupaciones reclamando por sus fuentes de trabajo.

4. Conflictos trimestrales en el sector privado según su nivel (II trimestre 2016 – II trimestre 2017)

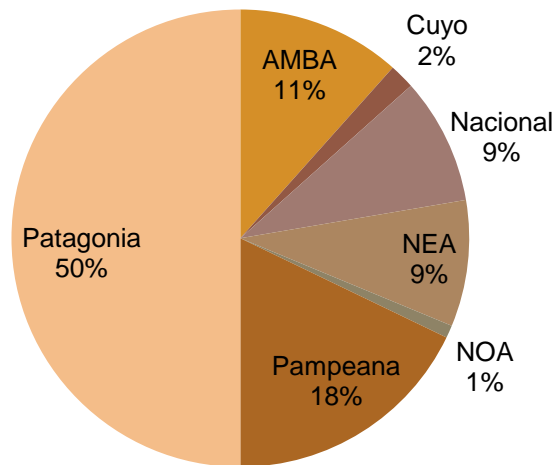


1.4 La región Patagónica y el AMBA como focos de las disputas

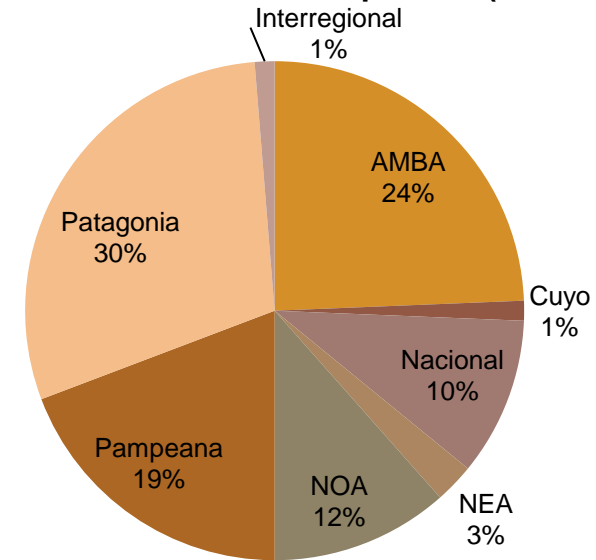
El mayor porcentaje de los conflictos relevados durante el periodo ocurrió en la región Patagónica (42%), seguida por la región Pampeana (18%) y el AMBA (17%). Los conflictos patagónicos tuvieron una presencia mayoritaria en ambos sectores mientras que en el AMBA primaron los conflictos en el sector privado. En la región Pampeana no presentan diferencias significativas entre uno y otro sector.

En el sector público, los conflictos en la Patagonia se concentraron en la provincia de Neuquén (52%) y Rio Negro (26%). Por su parte, la provincia de Santa Cruz registró un total de 6 conflictos que implicaron 35 medidas de fuerza. Allí se ha profundizado la centralización de los conflictos gremiales, es decir, pocos conflictos que agrupan a muchas organizaciones, muchos trabajadores y que cuentan con muchas acciones.

5. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector público (II trimestre 2017)



6. Distribución geográfica de los conflictos laborales del sector privado (II trimestre 2017)



En la región Pampeana los principales epicentros fueron la provincia de Buenos Aires y Córdoba.

En el sector privado, la región Patagónica, el AMBA y la región pampeana explican el 73% de los conflictos. En la Patagonia se registraron disputas por crisis en empresas mineras, productoras de bebidas, empaque, constructoras, textiles, petroleras, entre otras. En el Área Metropolitana de Buenos Aires los conflictos ocurrieron en empresas del transporte aéreo, terrestre y subterráneo, alimenticias y prensa.

1.5 Reclamo de incrementos salariales en el sector público y por situaciones de crisis en las empresas

En el segundo trimestre de 2017 se observa que en el sector público las demandas por salario predominan sobre el resto. Se trata de pedidos de mejoras salariales y apertura de paritarias.

Los conflictos por situaciones de crisis (35%) se dan por despidos, amenaza de despidos o deudas salariales producidos desde inicios de 2016 mientras que en los reclamos por condiciones laborales (31%) se denuncian las situaciones de precariedad contractual en las provincias de Buenos Aires, Neuquén, Río Negro y el AMBA.

En el sector privado se mantienen los motivos diferenciados en cada nivel. Así, los conflictos por actividad se explican principalmente por reclamos de mejoras salariales y apertura de paritarias, 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. La participación relativa de los conflictos por cierre de empresas y despidos se incrementó en el último año explicando 4 de cada 5 conflictos durante el segundo trimestre del 2017.

7. Motivos de la conflictividad total* (participación sobre el total de conflictos II trimestre 2017)

	Público y Privado		Publico		Privado	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Salariales	75	39	47	42	28	36
Crisis	84	44	39	35	45	58
Condiciones de Trabajo	54	28	35	31	19	24
Representación	28	15	20	18	8	10
Otros	22	12	15	13	7	9
Total	190		112		78	

* Motivos no excluyentes

8. Motivos de la conflictividad* en el sector privado (participación sobre el total de conflictos II trimestre 2017)

Privado	Empresa		Actividad	
	Abs.	%	Abs.	%
Salariales	9	20	19	59
Crisis	37	80	8	25
Condiciones de Trabajo	9	20	10	31
Representación	2	4	6	19
Otros	2	4	5	16
Total	46		32	

* Motivos no excluyentes

1.6 Paro como principal medida de fuerza de los trabajadores

Durante el segundo trimestre se registraron 337 acciones conflictivas siendo el paro la principal medida de fuerza seguida por las acciones en la vía pública. También tuvieron una presencia importante las acciones comunicaciones, las movilizaciones, los piquetes y ocupaciones.

Los conflictos encarados por los trabajadores del sector privado incluyeron al menos 96 acciones, siendo el paro la medida de mayor frecuencia seguido por las comunicaciones. Se trata mayormente de disputas que reclaman por el despido o reapertura de paritarias. También se destacan una presencia significativa de piquetes en puerta de fábrica y actividades en la vía pública. El total de medidas marca una caída tanto al comparar con el trimestre anterior como con el mismo período de 2017, circunstancia principalmente vinculada con el descenso de los conflictos en el sector.

Por el contrario en el sector público se registró un incremento interanual e intertrimestral. Las principales medidas fueron los paros, las actividades en la vía pública y las movilizaciones que explican en conjunto el 71% de las acciones. Al comparar con períodos anteriores vemos una caída significativa de las acciones comunicaciones.

9. Acciones en el II trimestre 2017

	Público		Privado		Públicos + Privados	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Comunicacionales	22	9	22	23	44	13
Amenza de medias	1	0	1	1	2	1
Actividades en la vía pública	43	18	15	16	58	17
Movilizaciones	41	17	2	2	43	13
Cortes	9	4	6	6	15	4
Amenza de paro	1	0	3	3	4	1
Dictados de paro y Paros	87	36	25	26	112	33
Ocupación	11	5	5	5	16	5
Piquete	12	5	11	11	23	7
Otras medidas	14	6	6	6	20	6
Total de medidas	241	100	96	100	337	100

1.7 Prácticas antisindicales como respuestas estatales y empresariales frente al conflicto (I semestre 2017)

A lo largo de los primeros seis meses del año se registraron al menos 125 prácticas antisindicales entre las que se destacan los actos de represión y los despidos discriminatorios. Entre ellas también se incluyen amenazas y persecuciones gremiales, restricciones a la huelga, multas a sindicatos y la imposición de límites a negociación colectiva. El relevamiento incluye prácticas antisindicales en 17 provincias tanto en el sector público como en el privado. Estas prácticas tienden a limitar, obstaculizar y/o prohibir la acción y organización de los trabajadores.

Criminalización de la protesta

- Se registraron al menos 29 detenciones arbitrarias a dirigentes y activistas sindicales en cuatro provincias. En cuatro ocasiones las detenciones masivas se produjeron en el marco de protestas en la vía pública

Represión de la protesta social

- Durante el semestre se contabilizaron 12 casos de represión física contra manifestantes en cinco provincias.
- Las fuerzas represivas fueron mayoritariamente policías provinciales aunque también se relevó la participación de Gendarmería y grupos sin identificación.

Discriminación sindical y actos de injerencia

- Se registraron más de 240 despidos discriminatorios en al menos 13 empresas privadas y 9 dependencias públicas como producto de los conflictos que emprenden los trabajadores por deudas salariales y reincorporaciones. En 9 de ellas los despidos fueron masivos.
- Se registraron además modificaciones de las condiciones de trabajo y violaciones al fuero gremial de delegados en más de 10 situaciones incluyendo el despido de delegados con fuero sindical.

Persecución gremial

- Se contabilizaron al menos 25 casos de amenazas, persecuciones y amedrentamiento contra delegados y dirigentes sindicales.
- Se registraron siete atentados contra dirigentes sindicales propiciados por sujetos anónimos entre los que se destacan el envenenamiento de un dirigente de Luz y Fuerza Zárate, el incendio de la casa de un delegado de MONSA (Línea 60), el ataque con balas de plomo contra los delegados de Línea Este (La Plata), y un ataque callejero contra el Secretario General de ADOSAC (Santa Cruz).

1.8 Prácticas antisindicales: Amenazas, atentados y amedrentamiento contra la organización gremial y sus referentes

10. Acciones en el II trimestre 2017

Mes	Provincia	Agresor	Sujeto	Actividad	Hechos	Sector
ENERO	Buenos Aires	Empresa	(SUSVAYPRA-CTA)	Seguridad privada	Persecución, amenazas, y agresiones físicas	Privado
FEBRERO	Buenos Aires	Anónimo	Luz y Fuerza Mar del Plata	Energía	Amenaza de muerte contra la Secretaria Gremial Romina Quintas	Privado
MARZO	Buenos Aires	Anónimo	SUTEBA	Docentes	Amenaza de muerte contra el Secretario General Roberto Baradel y su familia	Públicos
ABRIL	Tucumán	Anónimo	CTA A	Atentado contra local sindical	Atentado contra local sindical	varias
ABRIL	AMBA	Anónimo	Activistas de la línea 135 DOTA	Transporte de pasajeros	Disparos de arma de fuego contra activistas	Privado
ABRIL	Rio Negro	Anónimo	Delegados de ATE	Administración Pública	Amenazas y persecución contra Miguel Ángel Quiroga, Mauricio Vidal y Ariel Ríos Garcés	Públicos
MAYO	Buenos Aires	Anónimo	Luz y Fuerza	Energía	Atentado contra la vida del Secretario Adjunto Damián Straschenco	Empresa del Estado
MAYO	AMBA	Anónimo	Delegado Linea 60 MONSA	Transporte de pasajeros	Atentado contra delegado	Privado
MAYO	AMBA	Anónimo	Delegado línea 135 DOTA	Transporte de pasajeros	Incendio de vehículo particular y agresiones físicas en el marco de una asamblea.	Privado
MAYO	Santa Cruz	Anónimo	ADOSAC	Docentes	Golpiza en la vía pública y amenaza de muerte contra el Secretario General	Públicos

2

Negociación colectiva

2.1 Descenso de convenios colectivos a nivel de empresa y actividad

2.2 Desdoblamiento de la ronda negocial y aumento de los acuerdos colectivos de actividad

2.3 Sujetos de las negociaciones colectivas

2.4 Aumentos salariales en la ronda 2017

2,5 Negociación colectiva e introducción de condiciones flexibles de trabajo

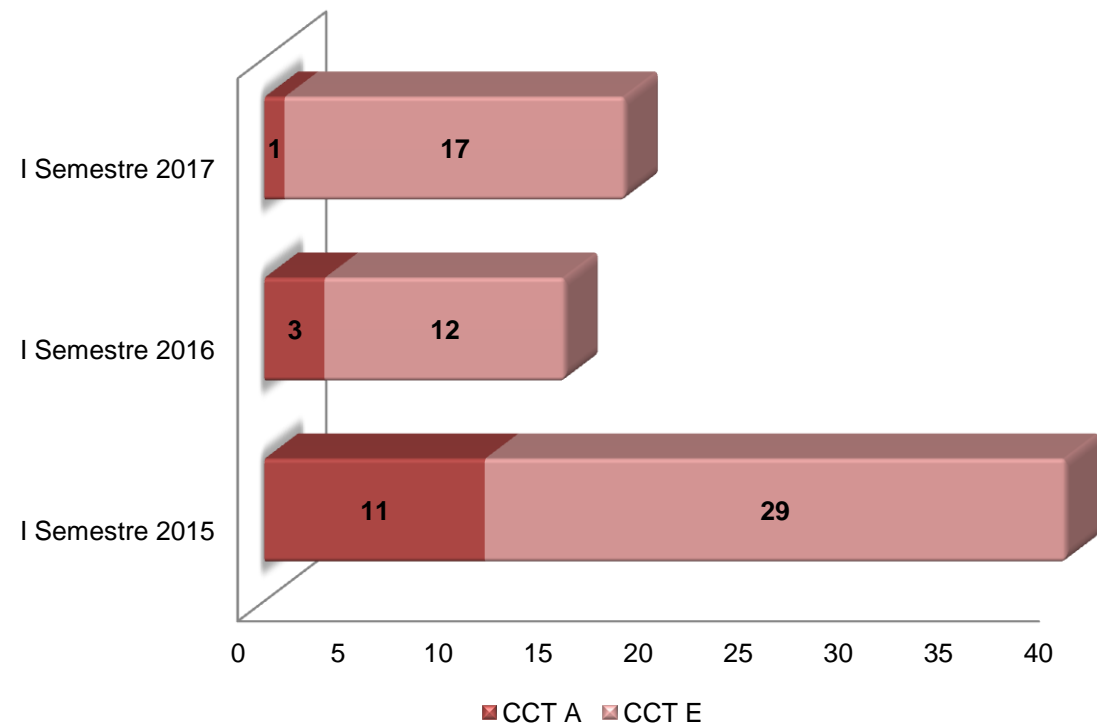
2.1 Descenso de convenios colectivos a nivel de empresa y actividad

En el primer semestre del año 2017 se homologaron apenas 18 convenios colectivos de trabajo; solo uno de ellos corresponde al nivel de actividad, y los 17 restantes fueron negociados en el nivel de empresa. Tal como alertamos en informes anteriores, no deja de llamar la atención la baja en la homologación de este tipo de unidades, dentro de las cuales se negocia una importante cantidad de condiciones de trabajo salariales y no salariales.

En el gráfico n° 11 se presenta la cantidad de convenios colectivos homologados en el primer semestre de 2015, 2016 y 2017. De 11 convenios de actividad en 2015, pasamos a tres en 2016 y solo a uno en 2017; con respecto a los convenios de empresa, de 29 homologados en 2015, se registraron 12 en 2016 y 17 en 2017.

El descenso es llamativo y particularmente afecta con mayor intensidad a la cantidad de convenios negociados a nivel de actividad; en este sentido, sostenemos la misma hipótesis que planteamos en informes anteriores, la explicación a este declive pareciera estar vinculada a la decisión de los trabajadores y las organizaciones sindicales de no negociar condiciones de trabajo en un contexto de crisis económica como es el actual.

11. Convenios colectivos homologados (I trimestre 2015- I trimestre 2017)



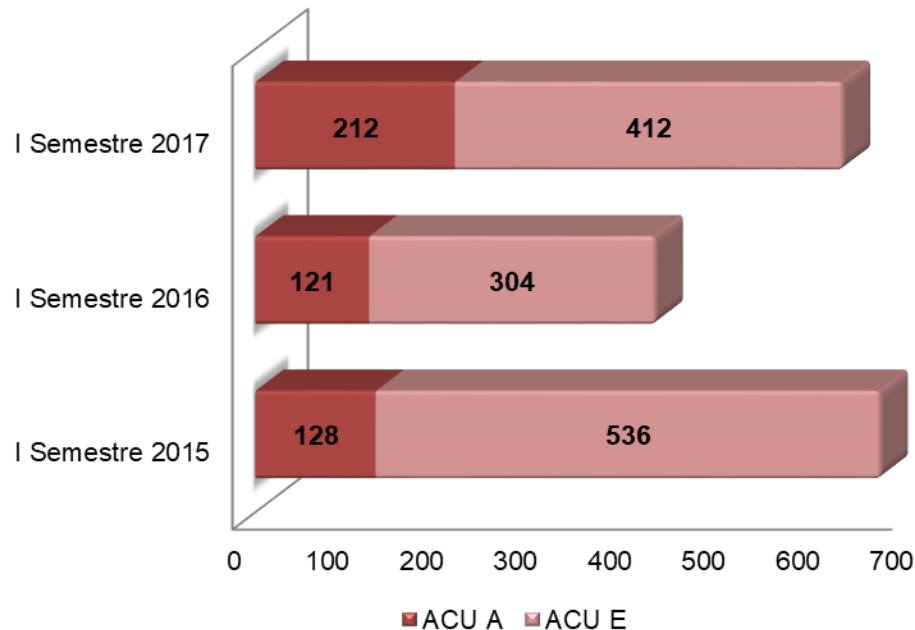
A ello debe sumarse el discurso de numerosos funcionarios gubernamentales que insisten en la necesidad de incluir cláusulas de flexibilidad laboral en las negociaciones colectivas, escenario en el que no parece apropiado abrir el debate paritario sobre las condiciones de trabajo.

2.2 Desdoblamiento de la ronda negociadora y aumento de los acuerdos colectivos de actividad

En el primer semestre de 2017 se homologaron 624 acuerdos colectivos, de los cuales 212 fueron negociaciones a nivel de actividad y 412 a nivel de empresa. Ello implicó un fuerte incremento con relación al primer semestre del año anterior, volviendo a los niveles del año 2015 (gráfico n° 12).

Sin embargo, se destaca un fuerte crecimiento de los acuerdos a nivel de actividad, que casi se duplican respecto de los períodos previos. En gran medida ello se debió al desdoblamiento de muchas negociaciones salariales durante la ronda negociadora 2016.

12. Acuerdos colectivos homologados (I semestre 2015 – I semestre 2017)



13. Fecha de celebración de acuerdos

	Total UN celebradas el año anterior	ACU A	ACU E
I Semestre 2015	467	86	359
% del total	66,34	18,42	76,87
I Semestre 2016	285	67	211
% del total	64,77	23,51	74,04
I Semestre 2017	463	144	309
% del total	72,12	31,10	66,74

Como puede observarse en la tabla n° 13, dicho desdoblamiento impactó en la cantidad de homologaciones del primer semestre de 2017.

Algunas de las actividades que recurrieron a este tipo de dinámica de negociación fueron comercio, construcción, entidades civiles y deportivas, gráfica, estaciones de servicio, frigoríficos, entre otras. Consideramos que esta forma de negociación, también está relacionada a una estrategia defensiva que, junto a la baja en la negociación de convenios, muestran indicios de un contexto difícil para la negociación colectiva.

2.3 Sujetos de las negociaciones colectivas

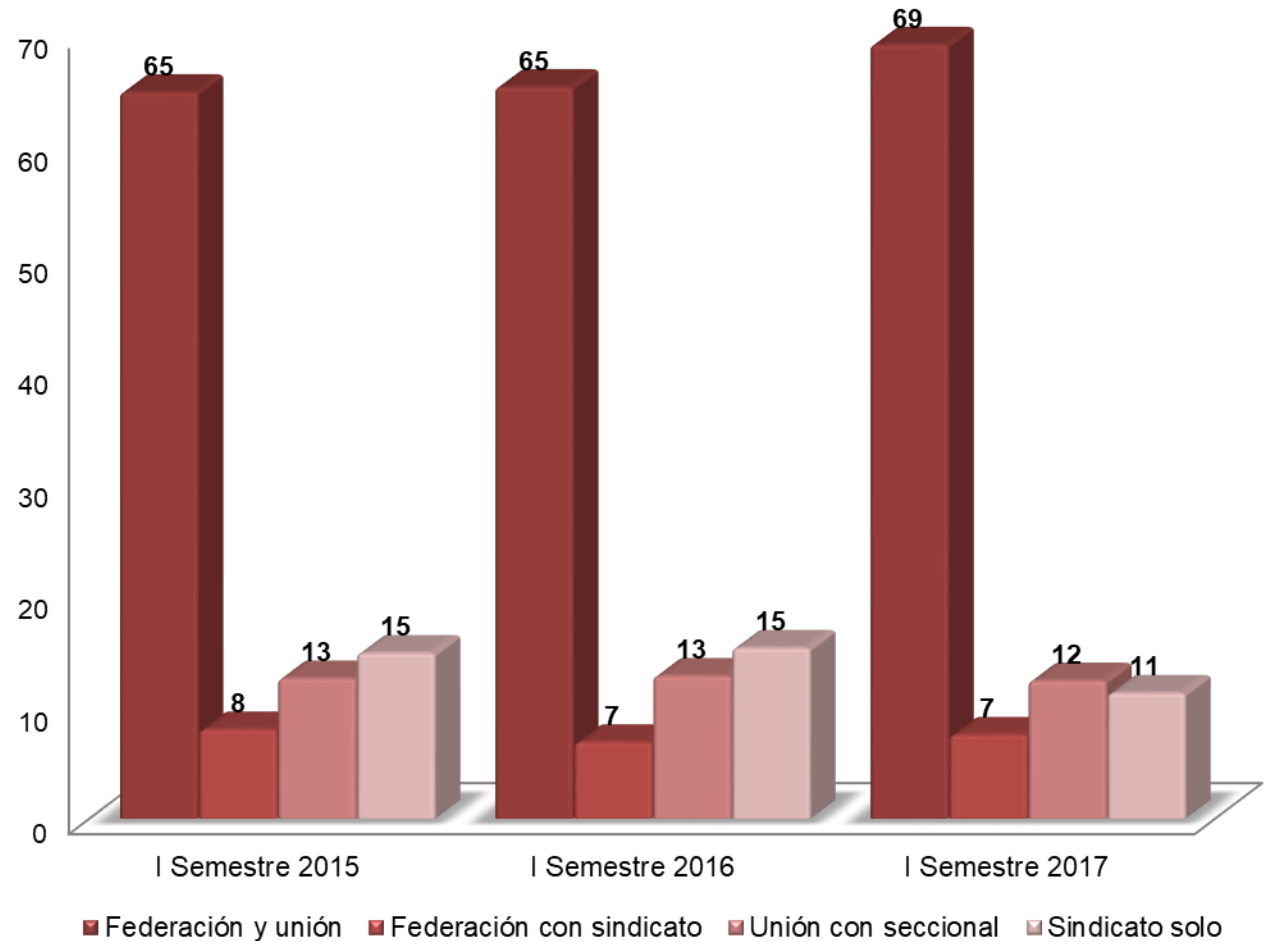
Durante el primer semestre del año 2017, los sujetos que protagonizaron la mayoría de las negociaciones colectivas continuaron siendo las federaciones y las uniones nacionales, tendencia que se mantiene desde el año 2009.

Las negociaciones colectivas llevadas adelante por federaciones y uniones continúan representando cerca del 70% del total de las mismas. Con respecto a las negociaciones protagonizadas por sindicatos locales, experimentaron una leve baja con respecto al semestre del año 2015 y 2016, obteniendo un 11% del total.

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

Dicha participación presenta una evolución creciente en los últimos años (en 2006 este derecho se cumplía en el 36% de las negociaciones de empresa). Durante el primer semestre del año 2017 el 53% de las negociaciones colectivas por empresa contaron con la participación de los delegados de trabajadores.

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



2.4 Aumentos salariales en la ronda 2017

15. Acuerdos paritarios (I Semestre 2017)

La ronda de negociaciones salariales del año 2017 se inició con el intento por parte del Gobierno Nacional de establecer un “techo” salarial en torno al 17% anual.

En la tabla n° 15 se presenta una lista de acuerdos salariales. La mayoría de ellos se colocan entre el 20% y el 25%. La introducción de cláusulas gatillo solo se registró en los acuerdos correspondientes a Sanidad y a Bancarios. Cabe destacar que algunas organizaciones sindicales afirmaron haber incluido este tipo de cláusulas, pero en el texto de los acuerdos las partes sólo se comprometieron a “revisar” el aumento en caso de futuras variaciones económicas (comercio, construcción, estaciones de servicio).

Al momento de elaborar este informe todavía existen algunos sectores que no han cerrado sus acuerdos salariales. Entre ellos se encuentran los docentes universitarios, los judiciales bonaerenses y los agentes de propaganda médica (cuya paritaria 2016 tampoco culminó debido a la intransigencia patronal)

Actividad	Aumento	Vigencia del acuerdo
Bancaria (La Bancaria)	19,5% retroactivo a enero (si el IPC publicado por el INDEC es mayor a 19,5% este último valor será actualizado automáticamente y retroactivo a enero)	enero 2017 - diciembre 2017
Entidades civiles y deportivas (UTEDyC)	25,6% en cuatro: 10% en enero, 5% en abril, 5% acumulativo en julio y 4% acumulativo en septiembre	enero 2017- diciembre 2017
Mecánicos (SMATA)	13% en dos cuotas acumulativas (6,17% primer trimestre / 6,41% segundo trimestre)	enero 2017 - junio 2017
Comercio (FAECyS)	20% en dos cuotas: 10% en abril (NR hasta julio) y 10% en julio (NR hasta noviembre)	abril 2017 - marzo 2018
Gastronómicos (UTHGRA)	24% en seis cuotas: junio, julio, agosto, diciembre, enero 2018 y febrero 2018	junio 2017 - mayo 2018
Construcción (UOCRA)	22,1% acumulativo en dos cuotas: 11% en abril y 10% en julio	abril 2017 - marzo 2018
Estaciones de servicio (FOESGRA)	20% en dos cuotas: 11% en abril y 10% en agosto	abril 2017 - marzo 2018
Administración pública (UPCN)	20% en tres cuotas: 5% en junio, 5% en julio y 10% en agosto. Adicional de \$1300 mensuales por presentismo a cobrar en forma cuatrimestral (se pierde por múltiples razones)	
Gráficos (FGB)	22,7% en dos cuotas: 14% en abril y 10,7% en septiembre	abril 2017 - marzo 2018
Vestido (FONIVA)	25% en dos cuotas: 15% en abril y 10% en octubre; y \$2500 NR a pagarse entre diciembre 2017 y enero 2018	abril 2017 - marzo 2018
Aceiteros	31,6% en una cuota (abril)	abril 2017 - marzo 2018
Laboratorios (FATSA)	23% en dos cuotas: 13% en mayo y 10% en agosto; con aumento automático de dos puntos porcentuales más, en caso que el IPC alcance el aumento acordado	mayo 2017 - abril 2018
Metalúrgicos	23,2% en dos cuotas: 11% en abril y 11% en julio; y \$4000 NR en dos cuotas: \$2000 (noviembre) y \$2000 (febrero 2018)	abril 2017 - marzo 2018
Transporte automotor de carga (camioneros)	24,7% en tres cuotas acumulativas: 11% en julio, 6% en noviembre y 6% en marzo 2018	julio 2017 - junio 2018
Plásticos (UOYEP)	21% y \$1600 NR en mayo y junio; y \$1552 NR en septiembre y octubre (acuerdo por 13 meses)	mayo 2017 - mayo 2018

2.5 Negociación colectiva e introducción de condiciones flexibles de trabajo

Durante este año el Gobierno Nacional hizo hincapié en la negociación de convenios o acuerdos colectivos en ciertas actividades que habrían introducido condiciones flexibles de trabajo. Entre otras, este habría sido el caso de las negociaciones de la actividad petrolera, la administración pública, la construcción, la industria lechera, la industria automotriz y la actividad rural.

Al analizar estos convenios (con la excepción del correspondiente a la industria automotriz que aún no está disponible) se observa que los contenidos de cada uno de ellos difieren mucho entre sí. Mientras que algunos implican una negociación integral de las condiciones de trabajo (notablemente en la industria petrolera – rama no convencional), en otros casos se limitan a incluir cláusulas de presentismo o productividad (acuerdo salarial de la administración pública nacional) o a modificar la regulación de los aportes a la organización sindical (industria lechera). En otros se establece un catálogo de intenciones sin que ello se traduzca en modificaciones concretas al convenio colectivo vigente (construcción y acuerdo marco de la actividad rural).

Sin embargo, estas negociaciones sí tienen en común ciertos enunciados que hacen referencia a la necesidad de adecuar las condiciones laborales, como un requisito necesario para mejorar los niveles de empleo y salarios.

“(…) Se requiere la adopción de medidas extraordinarias que permitan que el sector vuelva a una senda de competitividad a los fines de salvaguardar los puestos de trabajo de miles de trabajadores que se desempeñan en la industria y permitan llevar a su máximo potencial a este sector estratégico de la industria argentina” (acuerdo firmado por ATILRA para la industria lechera).

“(…) Consideramos que es indispensable implementar este Marco de Entendimiento para la Sustentabilidad Hidrocarburífera que entendemos contiene las adecuaciones necesarias para que, una vez implementado, logremos los objetivos de interés común que nos fijamos para que se cumpla el propósito del mismo que es el de maximizar el nivel de actividad de la industria a través de una mejora en la eficiencia y competitividad” (acuerdo firmado por SPJPPGP de la Patagonia Austral para la actividad petrolera).

“(…) El Gobierno, las organizaciones sindicales, entidades y las organizaciones empleadoras firmantes del presente manifiestan que es su objetivo común que la sociedad argentina alcance mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social y de sostenibilidad a largo plazo. Para ello, es preciso fortalecer un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad del sector y en el incremento de la productividad, entendiendo a la competitividad como una guía para crecer de manera sostenida (acuerdo firmado por UATRE para la actividad rural).

En otras palabras, si bien muchas de estas negociaciones incluyeron cláusulas de flexibilización laboral, al menos hasta ahora no estarían dando cuenta de un cambio generalizado en la regulación de las condiciones de trabajo en comparación con el período anterior. Aún así, cabe destacar que la instalación discursiva de la flexibilización laboral, y más recientemente de una posible “reforma laboral” es un dato en sí mismo que da cuenta de las intenciones del Gobierno Nacional y los empleadores en el corto plazo. Por otra parte, no debemos dejar de considerar que, en líneas generales, las cláusulas de flexibilización laboral incluidas en los convenios colectivos durante los años ‘90 no han sido modificadas, por lo que difícilmente pueda hablarse de rigideces en materia de condiciones de trabajo.

3

Mercado de trabajo

3.1 El salario real volvió a retroceder a partir de enero

3.2 El mercado de trabajo sigue estancado y se profundiza la caída en la industria

3.3 El empleo sólo crece en la construcción (y gracias a las grandes empresas)

3.1 El salario real volvió a retroceder a partir de enero

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%. En términos interanuales, durante los meses de junio y julio dicho retroceso superó el 10%.

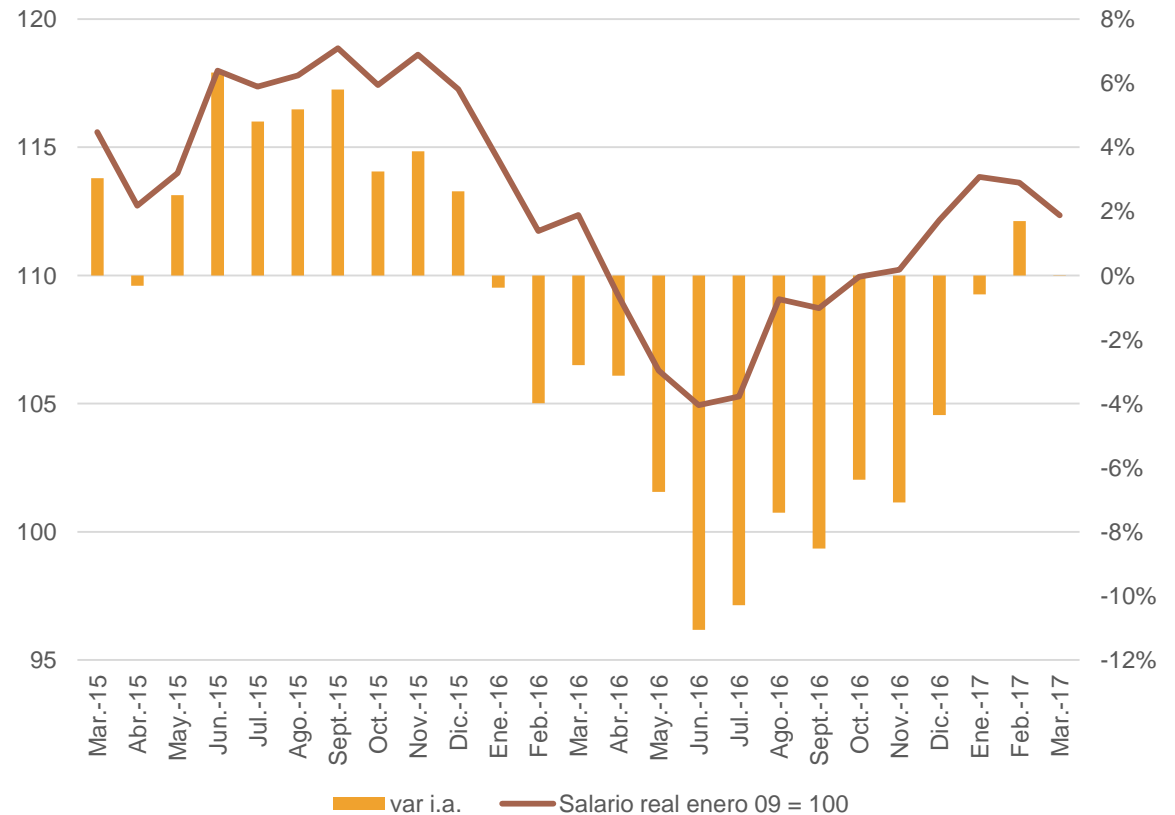
A partir de entonces el impacto de los acuerdos salariales comenzó a mitigar la caída salarial, y las remuneraciones crecieron en términos reales hasta el mes de enero de 2017 (gráfico n° 16).

Aquí cabe destacar que esta recuperación no solo no permitió recuperar la masa salarial perdida a lo largo del 2016, sino que tampoco fue suficiente para alcanzar los niveles del año 2015 (en promedio en el primer trimestre de 2017 los salarios eran un 2% inferiores al mismo periodo de 2015 y un 4,5% menos que en 2013).

Por otra parte, el crecimiento del salario real habría alcanzado su límite en el mes de enero, y desde entonces volvió a deteriorarse en la comparación mensual.

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 se ha profundizado el retroceso del salario real de convenio. En este caso, una vez hechos efectivos los incrementos negociados en esta ronda salarial, las escalas de convenio habrán experimentado un retroceso del 4,5% en términos reales en comparación con el año anterior, caída que se extiende a más del 20% en comparación con los valores de 2009.

16. Evolución del salario real (enero 2009 = 100) y variación i.a.



Este retroceso salarial 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 primer trimestre de 2017, el 50% de los ocupados tenía ingresos (provenientes de su ocupación principal) inferiores a \$ 10.000 mensuales, y sólo el 10% más rico superaba los \$ 23.000 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 profundiza la caída en la industria

El discurso oficial en materia de empleo continúa haciendo hincapié en que, una vez pasado el peor momento de la crisis a mediados del año 2016, la cantidad de trabajadores registrados comenzó a crecer en forma ininterrumpida.

Los últimos datos disponibles muestran que ello no necesariamente fue así, ya que tanto abril como mayo de 2017 mostraron caídas absolutas respecto al total de trabajadores registrados en el mes anterior. Por cierto que estas comparaciones mensuales están afectadas por factores estacionales, por lo que resulta más adecuado comparar con el mismo mes del año anterior.

Al realizar dicha comparación y considerar las distintas categorías ocupacionales informadas por el Ministerio de Trabajo, se observa que los asalariados registrados en el sector privado se encuentran estancados desde hace dos años. Más aún, el valor de mayo de 2017 es inferior en términos absolutos al de mayo de 2015.

Por el contrario, los sectores que más han crecido han sido los monotributistas, proceso que da cuenta de una creciente precarización en la forma de inserción en el mercado de trabajo.

Por su parte, en la industria manufacturera la caída continúa sin encontrar su piso, y en el mes de mayo se registró el vigésimo mes consecutivo de retroceso en la serie desestacionalizada. En términos absolutos, la cantidad de trabajadores registrados en la industria en mayo de este año presentó el valor más bajo desde agosto de 2010.

17. Trabajadores registrados según modalidad de ocupación principal: total país (en miles)

	Asalariados registrados sector privado	Sector público	Casas particulares	Autónomos	Monotributo	Monotributo social	Total
may-15	6.197,7	2.997,5	441,0	410,7	1.439,3	351,2	11.837,5
may-16	6.152,6	3.096,8	452,2	415,6	1.455,7	357,6	11.930,5
may-17	6.183,4	3.139,5	463,2	406,6	1.523,7	390,2	12.106,7
var % 16/17	0,50%	1,38%	2,44%	-2,18%	4,67%	9,13%	1,48%
var % 15/17	-0,23%	4,74%	5,05%	-1,02%	5,86%	11,10%	2,27%

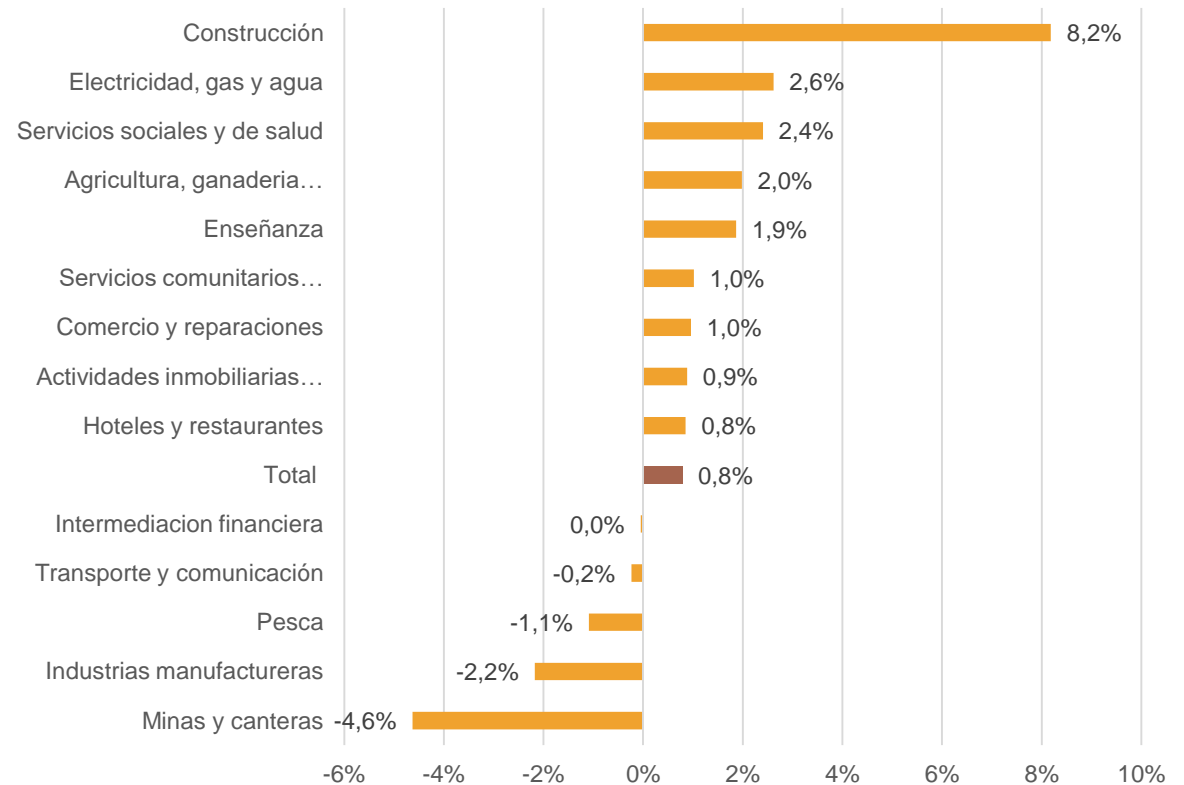
3.3 El empleo sólo crece en la construcción (y gracias a las grandes empresas)

Si se considera solo el período de crecimiento del empleo registrado, es decir, a partir del piso de julio de 2016, los datos oficiales muestran que el único sector que ha mostrado un fuerte dinamismo ha sido la industria de la construcción. Desde entonces y hasta mayo de 2017 el empleo creció en promedio un 0,8%, mientras que en la construcción lo hizo un 8,2% (gráfico n° 18).

Por otra parte, si se indaga dentro de dicha industria, la dinámica ha sido muy distinta entre las empresas de más de 100 trabajadores, que crecieron un 23,6% y las de menos de 100 trabajadores, que solo se incrementaron un 4,1%.

En otras palabras, aún considerando solo el período de recuperación del empleo, el único motor de dicho crecimiento parece estar ligado al repunte de la construcción y, dentro de ella, al comportamiento de las grandes empresas, cuyo comportamiento está directamente ligado a las decisiones de política y gasto del sector público.

18. Asalariados registrados en el sector privado (var % julio 2016 – mayo 2017)



Síntesis estadística

Conflictividad laboral

Total II trimestre 2017	207
Variación II trimestre 2016	-13%
Conflictos de trabajadores privados	78
Variación II trimestre 2016	-26%
Conflictos de trabajadores públicos	112
Variación II trimestre 2016	3%

Negociación colectiva

Homologaciones - I Semestre 2017	642
Variación I Semestre 2016	46%
Negociaciones por actividad totales	213
Negociaciones por empresa totales	429
Negociaciones por actividad con recomposición salarial (% del total I Semestre 2017)	94%

Situación salarial

Ingreso promedio de los ocupados (I trimestre 2017)	\$ 12.305
Salario bruto promedio de los trabajadores registrados, sector privado (mayo 2017)	\$ 23.456
Salario Mínimo Vital y Móvil (julio 2017)	\$ 8.860
Proporción de ocupados que percibe un ingreso inferior al SMVM (I trimestre 2017)	35%
Jubilación mínima (marzo 2017)	\$ 6.395
Canasta básica para una familia tipo -2 adultos y 2 chicos- (abril 2017 - Junta Interna ATE - INDEC)	\$ 23.340
Población por debajo de la línea de pobreza (II semestre 2016)	30,3%
Población por debajo de la línea de indigencia (II semestre 2016)	6,1%

Mercado de trabajo

Tasa de desempleo (I trimestre 2017)	9,2%
Tasa de subempleo (I trimestre 2017)	9,9%
Tasa de ocupados demandantes de empleo (I trimestre 2017)	14,1%
Asalariados sin descuento jubilatorio (I trimestre 2017)	33,3%

Fuentes utilizadas para la elaboración del informe

La información utilizada para la elaboración de este informe debe ser analizada en dos grandes grupos. Por un lado, los datos referidos a conflictos laborales y negociación colectiva provienen de relevamientos periódicos que desde el Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma realizamos desde el año 2005. Para ello se utilizan como fuente de información nueve medios de prensa escrita (base de conflictos) y la totalidad de los convenios y acuerdos homologados por el Ministerio de Trabajo de la Nación (base de negociación colectiva).

Por el contrario, la información referida al mercado de trabajo y la seguridad social proviene de informes oficiales, en su mayoría elaborados por el INDEC. Este abordaje se enfrenta a obstáculos muy importantes debido al proceso de adulteración de la información oficial iniciado con la intervención del organismo a fines del año 2006. En efecto, desde entonces diversos indicadores publicados por el INDEC carecen de toda relevancia (como el Índice de Precios al Consumidor) o están fuertemente sospechados de haber sido modificados arbitrariamente (numerosas variables relevadas por la Encuesta Permanente de Hogares). Por otra parte, la degradación institucional del INDEC genera numerosas inconsistencias que en muchos casos se explican no ya por una adulteración intencional de la información, sino por una pérdida de capacidades operativas para producir las estadísticas públicas. En los casos que esta información es utilizada se la considera de mínima, como aproximación, en el marco de la denuncia sobre la manipulación de las estadísticas públicas, la cual sigue en pie

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

- Base de datos de conflictos laborales del Observatorio de Derecho Social de la CTA (gráficos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 tablas 7, 8, 9 y 10)
- 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 11, 12 y 14; tablas 13 y 15)
- ❑ Ministerio de Trabajo (SIPA) (gráficos 16 y 18, y tabla 17)
- ❑ IPC de la Ciudad de Buenos Aires (gráfico n° 16)

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.