

## ENCUESTA DE INDICADORES LABORALES. MÓDULO ESPECIAL ANUAL: RELACIONES LABORALES CIUDAD DE BUENOS AIRES

La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) es un relevamiento mensual realizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en conjunto con la Dirección General de Estadística y Censos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Tiene como propósito medir la evolución del empleo privado formal de las empresas de 10 y más ocupados localizadas en la Ciudad de Buenos Aires.

Esta encuesta, que en la Ciudad de Buenos Aires comenzó a realizarse a partir de mayo de 2000, fue sujeta a un rediseño de sus contenidos -a partir de febrero del corriente año- con el objeto de obtener indicadores que permitan analizar las características del mercado de trabajo privado formal con un mayor nivel de profundidad. En ese marco, se incorporaron en su cuestionario desagregaciones por sexo, una nueva apertura para explicar las razones de los movimientos de personal, la variable de puestos vacantes y una desagregación diferente del nivel de remuneraciones brutas devengadas durante el período, por citar algunos de los principales cambios. También se diseñó un sistema de módulos anuales con el fin de indagar acerca de otras temáticas vinculadas a la problemática del empleo.

En este informe se exponen los resultados correspondientes al módulo de Relaciones Laborales de la EIL. El mismo tiene por objeto conocer las características que adoptan las relaciones laborales en la empresa, las cuales se entienden como el conjunto de relaciones colectivas e individuales que se dan en el mundo del trabajo y que por sus características y estructura interna forman un sistema que intenta superar los conflictos generados en las relaciones de trabajo por medio de la cooperación.

Cabe señalar que en los aspectos en los que se considera relevante se presenta también la información relativa a la región del Gran Buenos Aires y aglomerados del Interior alcanzados por la encuesta, de manera tal que ésta pueda ser utilizada con fines comparativos.

El módulo de relaciones laborales fue relevado entre mayo y junio del 2005, indagando en las siguientes temáticas: Negociación colectiva, actividad sindical y conflictividad laboral.

### **Negociación Colectiva**

En este bloque se preguntó a las empresas acerca de la vigencia de convenios colectivos de trabajo<sup>1</sup>, distinguiéndolos en tres grandes grupos: "Convenios Colectivos de Actividad", "Convenios Colectivos de Empresa" y "Acuerdos de Empresa"<sup>2</sup>. Asimismo, se señaló la cantidad de trabajadores comprendidos en los mismos.

---

<sup>1</sup> Los Convenios Colectivos son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de relaciones laborales.

<sup>2</sup> Los Acuerdos son aquellos que modifican parcialmente el contenido del convenio colectivo (a veces una cláusula específica o una precisión) o incorporan, por ejemplo, correcciones salariales.

En lo que a este aspecto concierne, se evidencia una alta proporción de empresas de la Ciudad (86,2 %) que aplicaban al menos un convenio colectivo de trabajo. Sin embargo, se manifiesta en el ámbito de la Ciudad y el Gran Buenos Aires una menor proporción de firmas que declararon tener en vigencia convenios colectivos en comparación a la información obtenida en los aglomerados del interior, en donde aproximadamente el 94,7 % de los establecimientos aplicaban dicho mecanismo de regulación.

**Cuadro 1** Proporción de empresas con al menos un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) y sin CCT. Ciudad de Buenos Aires, GBA, Interior y total de aglomerados relevados

	Ciudad de Bs As	GBA	Interior	Total
Empresas con CCT	86,2	89,5	94,7	90,9
Empresas sin CCT	13,8	10,5	5,3	9,1

**Fuente:** Encuesta de Indicadores Laborales. Dirección General de Estudio y Formulación de Políticas de Empleo (MTEy SS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A) - Trajtemberg y otros (2005).

Al analizar la distribución según rama de actividad se observa que los sectores de la Construcción y el Comercio verificaron un elevado porcentaje de empresas con al menos un convenio colectivo, registrando valores superiores al promedio (95,8% y 91,9 % respectivamente). En contraposición, sólo 4 de cada 10 empresas del rubro de "Electricidad, gas y agua" declararon aplicar por lo menos algún convenio colectivo.

**Cuadro 2** Proporción de empresas con al menos un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) y sin CCT por rama de actividad. Ciudad de Buenos Aires

	Industria	Elec, gas y agua	Construcción	Comercio	Transporte	Servicios financieros y a las emp.	Servicios sociales
Empresas con CCT	84,6	40,0	95,8	91,9	80,3	77,8	85,3
Empresas sin CCT	15,4	60,0	4,2	8,1	19,7	22,2	14,7

**Fuente:** Encuesta de Indicadores Laborales. Dirección General de Estudio y Formulación de Políticas de Empleo (MTEy SS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A) - Trajtemberg y otros (2005).

A su vez, el módulo de relaciones laborales de la EIL releva la cantidad de trabajadores fuera de convenio en cada una de las empresas encuestadas. De esta forma, un 57,7 % de las firmas de la Ciudad declararon no poseer personal fuera de convenio, mientras que el 42,3 % restante tenía empleados que no se encontraban regulados por ningún convenio colectivo de trabajo.

El análisis de las empresas que tienen todo su personal bajo un convenio colectivo según el tamaño del establecimiento, pone de manifiesto que el porcentaje de empresas que operó con este mecanismo de regulación fue mayor en los establecimientos más pequeños. Aproximadamente 6 de cada 10 empresas de menor magnitud (10 a 49 empleados) tenían a todo su personal incluido bajo algún convenio colectivo, mientras que en las empresas medianas (50 a 199 ocupados) y grandes (más de 200 asalariados) la proporción disminuyó al 25,6 % y 24,4 % respectivamente. Dicha relación entre el tamaño de la empresa y el tipo de regulación de su personal evidenciada en las empresas de la Ciudad ratifica la vinculación existente entre la firma y las relaciones laborales en el total de los aglomerados relevados, en los cuales también se manifestó un mayor porcentaje de empresas que opera bajo convenios colectivos a medida que disminuye el tamaño del establecimiento.

**Cuadro 3** Proporción de empresas con /sin personal fuera de Convenio Colectivo de Trabajo por tamaño de la empresa. Ciudad de Buenos Aires

	Pequeñas	Medianas	Grandes
Empresas sin personal fuera de convenio	64,7	25,6	24,4
Empresas con personal fuera de convenio	35,3	74,4	75,6

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales. Dirección General de Estudio y Formulación de Políticas de Empleo (MTEy SS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A)

Hasta acá se analizó la aplicación de los convenios colectivos desde el punto de vista de las empresas, indagando acerca del tipo de establecimiento que adhiere más a este tipo de regulación. Respecto a la cobertura de la negociación colectiva, se verificó que un 81,3 % de los trabajadores en empresas de la Ciudad de Buenos Aires se encontraba comprendido bajo algún convenio, siendo dicha proporción levemente inferior a la evidenciada en el total de los aglomerados relevados por la encuesta.

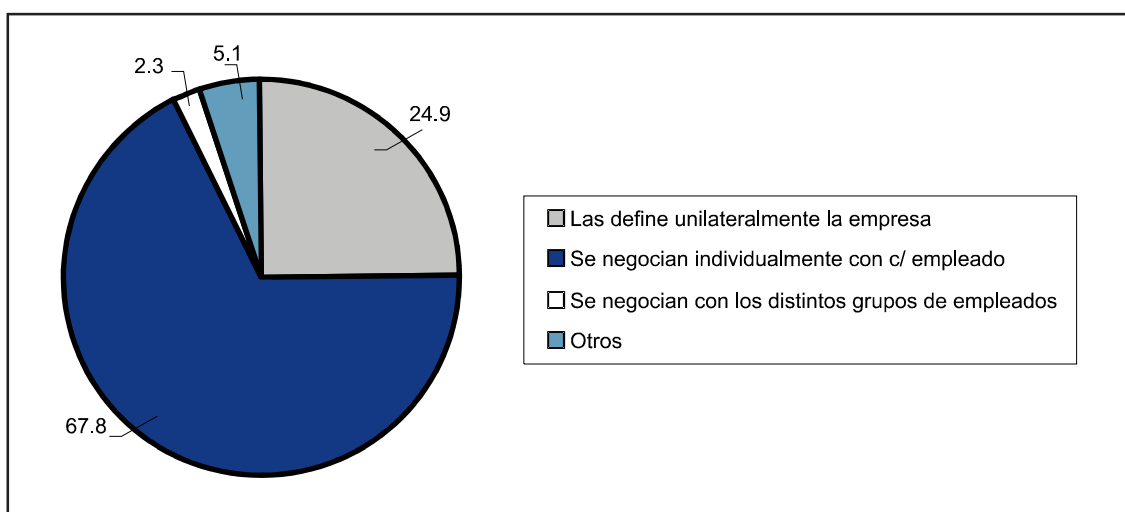
**Cuadro 4** Proporción de personal dentro/ fuera de Convenio. Ciudad de Buenos Aires, GBA, Interior y total de aglomerados relevados

	Ciudad de Bs As	GBA	Interior	Total
Personal dentro de CCT	81,3	81,4	89,6	83,1
Personal fuera de CCT	18,7	18,6	10,4	16,9

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales. Dirección General de Estudio y Formulación de Políticas de Empleo (MTEy SS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A) - Trajtemberg y otros (2005).

En relación a la determinación de las condiciones de trabajo del personal que no se encontraba comprendido en un convenio colectivo se evidenció una participación significativa de las negociaciones con cada uno de los asalariados. En lo que a este aspecto concierne, casi 7 de cada 10 trabajadores no convencionales establecían sus condiciones laborales mediante negociaciones individuales.

**Gráfico 1** Distribución porcentual del personal no convencionado según determinación de sus condiciones de trabajo. Ciudad de Buenos Aires



Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales. Dirección General de Estudio y Formulación de Políticas de Empleo (MTEy SS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A)

## Actividad Sindical

Adicionalmente, el módulo de Relaciones Laborales de la EIL informa acerca de la existencia de actividad sindical que pudieron haber desarrollado asociaciones sindicales que representan el interés colectivo de los trabajadores, tengan o no éstas personería gremial. Se pretendieron conocer las actividades en las cuales tuvieron intervención las asociaciones sindicales y la composición de las mismas en cuanto a la cantidad de afiliados y delegados. A su vez, se indagó acerca de la forma que adoptaron las relaciones entre la empresa y la representación sindical, intentando detectar el posible grado de tensión manifestado entre las mismas.

Un 43,2% de las empresas de la Ciudad contaba con al menos un trabajador afiliado a un sindicato. Cabe señalar que dicho porcentaje varió según el tamaño de la empresa, ascendiendo la presencia de afiliados a medida que se incrementa el tamaño de las empresas. De esta forma, un 80,5% de los establecimientos grandes contaba con al menos un afiliado al sindicato, mientras que la proporción desciende al 39,7% en las empresas de menor tamaño

**Cuadro 5** Proporción de empresas con/ sin afiliados por tamaño de la firma. Ciudad de Buenos Aires

	Pequeñas	Medianas	Grandes	Total Ciudad
Empresas sin afiliados	60,3	48,9	19,5	56,8
Empresas con afiliados	39,7	51,1	80,5	43,2

**Fuente:** Encuesta de Indicadores Laborales. Dirección General de Estudio y Formulación de Políticas de Empleo (MTEy SS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A)

Adicionalmente, - alterando la unidad de análisis y refiriéndose ahora a los trabajadores- un 31,3 % de los asalariados de las empresas de la Ciudad se encontraba afiliado a un sindicato. Cabe señalar que este porcentaje es inferior en la Ciudad de Buenos Aires, en comparación al registrado en el total de la región del GBA y aglomerados del interior relevados por la encuesta, manifestándose en la Ciudad una menor tasa de sindicalización. En lo que a este aspecto concierne, es preciso destacar que fueron las empresas vinculadas al "Transporte, almacenaje y comunicaciones" y, en menor medida, a la "Industria Manufacturera" las que presentaron tasas de afiliación superiores.

**Cuadro 6** Proporción de personal afiliado/ no afiliado. Ciudad de Buenos Aires, GBA, Interior y total de aglomerados relevados

	Ciudad de Bs As	GBA	Interior	Total
Personal afiliado	31,3	34,9	46,2	37,2
Personal no afiliado	68,7	65,1	53,8	62,8

**Fuente:** Encuesta de Indicadores Laborales. Dirección General de Estudio y Formulación de Políticas de Empleo (MTEy SS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A) - Trajtemberg y otros (2005)

**Cuadro 7** Proporción de personal afiliado/ no afiliado por rama de actividad. Ciudad de Buenos Aires

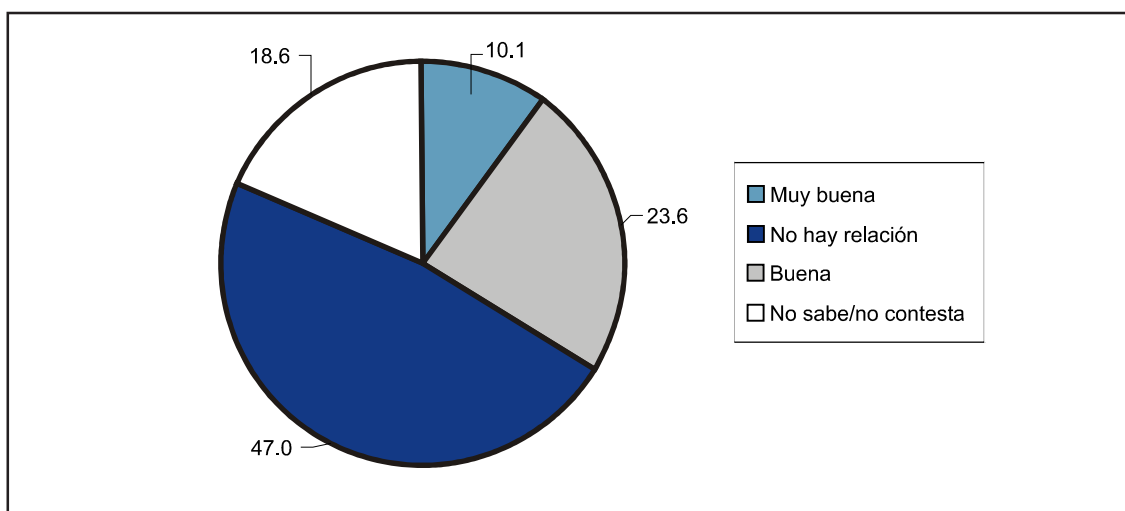
	Industria	Elec, gas y agua	Construcción	Comercio	Transporte	Servicios financieros y a las emp.	Servicios sociales
Personal afiliado	37,5	30,4	29,5	28,7	55,6	24,6	25,1
Personal no afiliado	62,5	69,6	70,5	71,3	44,4	75,4	74,9

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales. Dirección General de Estudio y Formulación de Políticas de Empleo (MTEy SS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A) - Trajtemberg y otros (2005).

Respecto a la representación sindical en las empresas mediante la presencia de delegados gremiales, se evidenció un bajo porcentaje de firmas que contaban con al menos un delegado sindical (10 %). Sin embargo, dicha representación es significativamente elevada en el caso de las empresas de mayor tamaño, en las cuales se registró que el 48,5 % de las mismas presentaba al menos un delegado gremial.

El módulo especial de Relaciones Laborales de la EIL releva la forma que adoptaron las relaciones entre la empresa y la representación sindical, intentando detectar el posible grado de tensión manifestado entre las mismas. El 47,0 % de los establecimientos de la Ciudad informaron no tener relación con la representación sindical durante el último año. A su vez, el 23,6% de las empresas perciben esa relación como "buena".

**Gráfico 2** Distribución porcentual de las empresas según su percepción acerca de la relación con la representación sindical. Ciudad de Buenos Aires



Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales. Dirección General de Estudio y Formulación de Políticas de Empleo (MTEy SS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A)

## Conflictividad Laboral

Por último, se indaga acerca de la existencia de algún tipo de reclamo colectivo en las empresas, distinguiendo en cada uno de ellos el motivo y el mecanismo a través del cual se efectuó el mismo.

El 4 % de las empresas de la Ciudad registró algún tipo de reclamo laboral colectivo durante el período junio 2004/junio 2005. Respecto a los motivos que causaron dichos reclamos se destacaron los relativos a la temática salarial, ya que aproximadamente la mitad de los conflictos laborales se debieron a la solicitud de incrementos salariales, mientras que el 13,7 % fueron motivados por retrasos en los pagos de las remuneraciones. Asimismo, cabe señalar que el 12,4 % de los reclamos colectivos tuvieron origen en los cambios implementados en la organización del trabajo.

**Cuadro 8** Distribución porcentual de los reclamos laborales colectivos según el motivo. Ciudad de Buenos Aires

Aumento salarial	50,5
Retrasos en los pagos de salarios	13,7
Encuadramiento sindical	7,2
Despidos y suspensiones	0,3
Cambios en la jornada laboral	5,9
Cambios en la organización del trabajo	12,4
Otros	10,0

**Fuente:** Encuesta de Indicadores Laborales. Dirección General de Estudio y Formulación de Políticas de Empleo (MTEy SS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A)

Al evaluar el tipo de medidas adoptadas en los reclamos laborales colectivos se advierte que fueron las quejas en la oficina de personal, las asambleas y los reclamos sin medida de fuerza los mecanismos de reclamo que prevalecieron en los conflictos provocados en el último año. De esta forma, se observa que aproximadamente 7 de cada 10 reclamos adoptaron alguno de estos tres mecanismos anteriormente mencionados.

**Cuadro 9** Distribución porcentual de los reclamos laborales colectivos según las medidas adoptadas. Ciudad de Buenos Aires

Huelga o paro	5,9
Quejas en la oficina de personal	27,4
Trabajo a reglamento	5,4
Reparto de volantes, etc.	3,9
Asambleas	21,0
Petitorios del personal	14,8
Reclamos sin medidas de fuerza	20,6
Otros	0,8

**Fuente:** Encuesta de Indicadores Laborales. Dirección General de Estudio y Formulación de Políticas de Empleo (MTEy SS) - Dirección General de Estadística y Censos (G.C.B.A)

## Bibliografía:

Trajtemberg, David; Berhó Fabián; Atorresi, Paula; Lauphan, Walter. *Encuesta de Relaciones Laborales*. Ponencia del 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo- ASET-. Buenos Aires, 10-12 de agosto, 2005.