

Encuesta de Relaciones Laborales

David Trajtemberg (dtrajtem@trabajo.gov.ar), Fabián Berhó (fberho@trabajo.gov.ar),
Paula Attorresi (patorre@trabajo.gov.ar), Walter Lauphan (wlauphan@trabajo.gov.ar).
Equipo Encuesta de Indicadores Laborales.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Subsecretaría de Programación
Técnica y Estudios Sociolaborales, DGEyEL y CEIS.

I- INTRODUCCIÓN

En este documento se presentan los resultados preliminares de una investigación llevada adelante mediante la aplicación de un módulo especial por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL). La misma estuvo destinada a obtener información sobre los principales aspectos de las relaciones laborales en Argentina y aportar elementos al debate sobre su situación actual.

Con el módulo de relaciones laborales se pretendió analizar las distintas interrelaciones que se generan en el ámbito laboral, ya sea entre trabajadores/sindicatos y empleadores o entre trabajadores y sindicatos.

La información que se solicitó en este Módulo tiene por objeto conocer las características que adoptan las relaciones laborales en la empresa, entendiendo a éstas como al conjunto de las 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 el trabajo por medio de la cooperación.

La encuesta indagó además, sobre aspectos relacionados con los sindicatos y su accionar, negociación colectiva, conflictividad laboral y la percepción acerca de la relación con los sindicatos.

II- LAS RELACIONES LABORALES: CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Las relaciones laborales comprenden aquellos eventos que tienen su origen en las interrelaciones y formas de colaboración y conflicto que se dan dentro del marco de la negociación laboral entre trabajadores y empleadores al momento de la determinación de las condiciones de trabajo, así como para la modificación de la relación laboral, principalmente de carácter colectiva, entre un grupo de trabajadores constituidos en algún tipo de asociación profesional y uno o varios empleadores.

El sindicalismo y la negociación colectiva son las instituciones laborales universalmente reconocidas como los mecanismos democráticos más legítimos para hacer valer los derechos laborales. De hecho son los pilares institucionales para permitir y a la vez regular la negociación entre las partes. La existencia, desarrollo y legitimación democrática de estas instituciones, parte de la aceptación de que existen diferentes intereses entre el capital y el trabajo y que para llegar a acuerdos sobre las condiciones de trabajo, las remuneraciones y otras materias de interés laboral es mejor que existan canales de diálogo y negociación a que éstas diferencias se diriman por el uso de la fuerza, de uno u otro lado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), y las democracias occidentales, consideran a la institución sindical y a la negociación colectiva, como partes integrantes de los derechos humanos aplicados al trabajo.

Contar con un actor laboral institucional es garantía de gobernabilidad democrática, estabilidad política y justicia social. El sindicalismo y la negociación colectiva son dos instituciones cuyo fortalecimiento son factores claves para la consolidación democrática, la recomposición salarial, la equidad distributiva del ingreso y las mejores condiciones de trabajo en general.

El Ministerio de Trabajo tiene entre sus funciones promover el desarrollo de estas instituciones y las informaciones que se recogen, pueden ayudar a definir una política más activa en su fortalecimiento a partir de un diagnóstico de la realidad sindical y de la negociación colectiva.

En este marco, las estadísticas sobre relaciones laborales tienen como objetivo proporcionar información estadística que muestre el comportamiento de los eventos derivados de la negociación laboral, así como de los sujetos que participan en estos eventos mediante las distintas formas de agrupación organizada, lo cual sirva para el

análisis, investigación, planeación y evaluación de las características y efectos de la política laboral en el país.

El Módulo de Relaciones Laborales de la EIL tiene por objeto inaugurar una serie de estudios estadísticos sobre el particular. Los escasos estudios con que se pueden referenciar los resultados que a continuación se presentan son, en su totalidad, aproximaciones parciales e indirectas a la problemática. En este sentido, la elaboración de un instrumento que captara la totalidad de las situaciones que a priori se intentaban conocer ha sido (y aún lo es) una tarea dificultosa. Efectivamente en pruebas de cuestionario previas al presente se verificaron diversidad de situaciones que conllevaron la necesidad de ajustes permanentes al mismo. La versión del cuestionario que sirve a los presentes resultados, se encuentra aún sujeta a evaluación con la finalidad de mejorar y adaptar el instrumento en mediciones posteriores, para incluir a la variedad de circunstancias que presentan y explican el complejo mundo de las relaciones laborales. En otros términos, la confección del cuestionario se basó en los supuestos teóricos que brinda el marco legal de la Relaciones Laborales. En los hechos se detectaron distancias entre los supuestos legales y la práctica cotidiana de las empresas, de ahí la necesidad de mejorar el instrumento en futuros estudios.

II- LA EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN ARGENTINA

Siguiendo a Novick¹ (2001) y Goldín² (1997) es posible distinguir dos etapas en la evolución de las relaciones laborales en Argentina.

La primera etapa comprende el período 1950-1976 y estuvo basado en un alto nivel de intervencionismo estatal. Para Novick este comportamiento del estado, impulsado por una fuerte normativa social, tendió a crear condiciones favorables a una negociación de carácter centralizado. Los convenios colectivos de trabajo firmados por un sindicato

¹ Novick, Marta. "Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sociales". En De la Garza (Cord.): "Los sindicatos frente a los procesos de transición política", Buenos Aires, Clacso, 2001.

nacional único que involucraba a toda la actividad, eran el mecanismo regulador central del sistema de relaciones laborales.

Mientras que para Goldín el intervencionismo estatal se advierte en la formación y criterios de actuación de los actores sociales, en el tratamiento de los procesos de negociación colectiva y en el desarrollo del conflicto. Sin embargo, este autor destaca como uno de los principales rasgos el otorgamiento de personería gremial, reglamentación derivada de la conducta estatal, permitiéndole sólo a este actor representar a los trabajadores en la empresa.

Según Novick, en la negociación sectorial, entre el sindicato con personería gremial y las respectivas cámaras empresarias, el sindicato actuaba como único representante de los trabajadores frente a los empleadores y a los gobernantes de turno, al mismo tiempo que impulsaba actualizaciones salariales siguiendo el comportamiento de la inflación y del costo de vida, generalmente pactadas por un sector líder (i.e: metalúrgicos) al que luego se plegaban otras ramas de actividad. El modelo económico sentaba sus bases sobre el mercado interno y la producción industrial y conjuntamente con el sistema de regulaciones laborales se promovía el crecimiento del empleo y la equidad distributiva del ingreso.

Goldín enfatiza más la representación sindical en la empresa, quedando los delegados de personal y las comisiones internas a cargo de la misma, instituciones gobernadas exclusivamente por trabajadores afiliados al sindicato con personería gremial, mientras que, según el autor, los trabajadores no afiliados no podían aspirar a otra representación que la que surgía del sindicato único.

Novick destaca la representación sindical en sus dos niveles: a nivel de base, en los establecimientos industriales, a partir de las comisiones internas de delegados, y a nivel de cúpula, desarrollando una dirigencia que actuaba centralizando las negociaciones

² Goldín, Adrián. "El Trabajo y los Mercados. Sobre las relaciones laborales en la Argentina", Editorial Universitaria de Buenos Aires (EUDEBA), Buenos Aires, 1997.

colectivas en materia de salario y condiciones de trabajo. Sin embargo, en el primer nivel era un actor casi ausente en materia de organización y en el proceso de trabajo, y su acción principal se instalaba como organismo fiscalizador del convenio de la actividad a las características peculiares de la firma donde se desarrollaban.

La segunda etapa se inicia a comienzos de los '90, aunque los orígenes deben remontarse al segundo quinquenio de los setenta, con el advenimiento de la dictadura militar y, consecuentemente con ello, el cambio de modelo económico que había gobernado el país, con diferentes políticas y gobiernos, en los 40 años previos.

En este período se destaca la retirada del gobierno del centro de la escena como regulador de los institutos laborales e instalando en su lugar nuevas formas de flexibilidad en la contratación y cumpliendo un papel activo destinado a disciplinar al movimiento sindical.

Para Novick se diluye la negociación centralizada ante un nuevo escenario en el que predomina, la privatización de empresas públicas, el deterioro de los indicadores del mercado de trabajo, la apertura económica y el ingreso de nuevas empresas multinacionales al mercado que condicionaban la adaptación de las regulaciones laborales antes de instalarse en el país. En esta situación, para la autora, los gremios líderes de la época anterior dejaron de ser referencia nacional en materia de niveles salariales o de condiciones de trabajo. Por último, en esta etapa el gobierno renuncia a su función equilibradora de fuerzas entre actores sociales con asimetría de poderes.

La autora concluye en que *“Desde la perspectiva del análisis “contextualizado” se podría plantear que el nuevo modelo -acompañado de una serie de medidas desreguladoras hacia el mercado de trabajo, la acción sindical, la negociación colectiva y la seguridad social- tiende a debilitar los ejes de la identidad sindical, más allá de las medidas económicas”* (Novick, 2001).

Goldín también observa los cambios que se producen en la década del '90, aunque estas transformaciones tienen carácter de índole coyuntural más que estructural, manifestando que *“no logran sustraerle a tensiones de transformación cuyas proyecciones parecen capaces, en el mediano plazo, de conmoerlo hasta en sus propios cimientos”* (Goldin, 1997).

El Módulo de Relaciones Laborales (MRL) de la Encuesta de Indicadores laborales (EIL) pretende efectuar un acercamiento a las características del sistema de relaciones laborales que rige en la actualidad, si adquiere rasgos de alguna de las etapas descriptas anteriormente o si bien, en esta nueva etapa, presenta dimensiones propias que la distinguen de sus predecesoras.

III- ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA

La Encuesta de Indicadores Laborales es una encuesta permanente realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, desde el año 1998.

Sus principales propósitos son conocer la evolución del empleo privado registrado en cuanto a su nivel y estructura, y brindar información para el diseño de políticas de Estado referida tanto a desocupados como a recursos humanos en general de acuerdo a las calificaciones requeridas. Asimismo, el programa aporta conocimiento relevante que contribuye a la articulación entre la oferta y la demanda de trabajo.

La encuesta está dirigida a empresas privadas formales de 10 y más trabajadores de todas las ramas de actividad exceptuando las primarias. El relevamiento tiene frecuencia mensual, actualmente cubre cinco aglomerados urbanos: Gran Buenos Aires, Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Tucumán.

En forma periódica, la EIL profundiza sobre aspectos puntuales del empleo privado registrado y/o temáticas relacionadas no incluidas en el cuestionario de aplicación habitual, mediante la aplicación de módulos especiales.

El Módulo de Relaciones Laborales se dividió en tres áreas temáticas: Negociación colectiva, Sindicatos y Conflictividad.

IV. -RESULTADOS DE LA ENCUESTA

IV. 1 - NEGOCIACIÓN COLECTIVA

IV. 1.1 - EMPRESAS Y TRABAJADORES DENTRO Y FUERA DE CONVENIO

En este bloque se preguntó a las empresas acerca de la aplicación de convenios colectivos de trabajo firmados por una asociación de trabajadores con personería gremial y una empresa, grupo de empresas o cámaras empresarias.

Adicionalmente se indagó sobre la cantidad de convenios vigentes, entidades gremiales firmantes, cantidad de trabajadores comprendidos en cada convenio y el ámbito de aplicación de los mismos: empresa o actividad.

Respecto a las formas de regulación de las relaciones laborales se observa una alta proporción de empresas (90.9%) que declaran aplicar al menos un convenio colectivo de trabajo. La proporción es levemente superior en los aglomerados del Interior (94.7%), mientras que en el Gran Buenos Aires se ubica por debajo del promedio del total de aglomerados (89,5%).

Cuadro N° 1: Empresas que aplican al menos un Convenio Colectivo. En porcentaje.

Empresas	GBA	Interior	Total
Con convenio	89,5	94,7	90,9
Sin convenio	10,5	5,3	9,1
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

En este punto debe realizarse una mención especial referida a las actividades educativas, ya que las mismas se rigen por el Estatuto del Docente y la presencia de convenios

colectivos se encuentra bastante acotada. En este sentido, el Estatuto del Docente Privado y el Consejo Gremial de Enseñanza Privada³ reemplazan al proceso de negociación colectiva propiamente dicho y al convenio colectivo que podría regir la actividad⁴. Dada esta situación, se decidió excluir a los “servicios educativos” de los análisis referidos a convenios colectivos⁵, no así en las comparaciones referidas a sindicalización.

Hay tres hipótesis que justificarían la presencia de empresas que declaran no tener ningún trabajador amparado por un convenio colectivo. En primer lugar, las empresas que efectúan un encuadramiento sindical erróneo y, por ello, dejan a la totalidad de sus trabajadores desprotegidos del convenio colectivo. En segundo lugar, por el surgimiento de nuevas actividades, principalmente vinculadas con las nuevas tecnologías, que carecen de sindicato que represente a los trabajadores y, por ello, de convenio colectivo. El último, se debe a la utilización del instrumento que mide el empleo efectivo en un área geográfica determinada, dejando fuera del análisis a los ocupados de una misma empresa que se desempeñan en otro aglomerado. En general ello sucede con las empresas que concentran las actividades de producción en el interior y las de administración en el Gran Buenos Aires, siendo generalmente este último personal el que se encuentra fuera de convenio.

En lo que hace a la distribución por rama de actividad, se verifica que en todas, el porcentaje de empresas que aplican al menos un convenio colectivo se ubica por encima del 80%, con un porcentaje que se ubica por encima del promedio en Industria manufacturera, Construcción y Comercio. En general se constata que en los aglomerados del interior los porcentajes de empresas que aplican convenios colectivos

³ Institución que funciona en el ámbito del Ministerio de Educación, área que designa cuatro miembros, el Ministerio de Trabajo otros dos, tres la representación sindical y otros tres la representación empresaria. Entre sus funciones se encuentra la de fiscalizar las relaciones laborales y resolver los aspectos no tratados por la Ley.

⁴ El marco que regula las relaciones laborales en la educación privada no presentaría entonces ambigüedades. Sin embargo, al momento del relevamiento las empresas educativas contestaron en forma disímil si el Estatuto especial se incluye dentro de la categoría de Convenio Colectivo.

⁵ La actividad “Instrucción pública” involucra al 6,1 % de las empresas y al 11,3% de los asalariados que cubre la EIL.

se ubican por encima del promedio de todos los aglomerados, con la única excepción en la rama de Transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Cuadro N° 2: Empresas que aplican convenios colectivos por rama de actividad. Total de aglomerados. En porcentaje.

	Con convenio	Sin convenio	Total
Industria manufacturera	91,8	8,2	100,0
Construcción	96,9	3,1	100,0
Comercio, restaurantes y hoteles	93,8	6,2	100,0
Transporte, almacenaje y comunicaciones	83,6	16,4	100,0
Servicios financieros y a las empresas	83,2	16,8	100,0
Servicios comunales, sociales y personales	89,2	10,8	100,0
Total	90,9	9,1	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

Una significativa proporción de las de las empresas (64%) declararon poseer todo su personal bajo algún convenio colectivo de trabajo, mientras que el restante 36% posee al menos un trabajador no amparado por ningún convenio colectivo. En este último grupo también se encuentran un 8,8% de las empresas que tienen todo su personal fuera de convenio.

En cuanto a las empresas que declararon tener toda su dotación cubierta por un convenio colectivo, se observa que es mayor el porcentaje de empresas que opera bajo esta modalidad a medida que disminuye el tamaño del establecimiento: el 70% de las pequeñas empresas (10 a 50 asalariados) tiene a todo su personal incluido bajo algún convenio colectivo, mientras que en las empresas grandes (más de 200 ocupados) la proporción disminuye al 21,4%. Una explicación que podría tener este comportamiento es que en los establecimientos pequeños las funciones jerárquicas, categorías que en su mayoría se excluyen de la norma convencional, son desempeñadas por los dueños o propietarios de las empresas, mientras que todos los asalariados desempeñan tareas

operativas y, por ello, se encuadran en un convenio colectivo. Se corrobora esta información examinando la estructura de la dotación de las empresas pequeñas que tienen a todos sus trabajadores en convenio colectivo, en donde sólo el 11% del personal cumple tareas jerárquicas, profesionales o auxiliares. Posiblemente este personal, en la práctica, tienda a ser asimilado a una categoría del convenio colectivo que aplica la empresa a su personal.

Llama la atención que empresas grandes declaren en el módulo, sin ambigüedades al total del personal bajo convenio. Efectuadas luego de ello las consultas del caso, se verificó que estas empresas aplicaban los beneficios del convenio aún a los trabajadores excluidos del mismo⁶.

Cuadro N° 3: Empresas con y sin personal fuera de convenio. En porcentaje.

	GBA	Interior	Total
Empresas sin personal fuera de convenio	62,3	69,7	64,3
Empresas con personal fuera de convenio	37,7	30,3	35,7
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

Cuadro N° 4: Empresas con y sin personal fuera de convenio, según tamaño de la empresa. En porcentaje.

	Empresas sin personal fuera de convenio (%)	Empresas con personal fuera de convenio (%)	Total (%)
Menos de 50 empleados	70,9%	29,1%	100%
De 50 a 200 empleados	36,8%	63,2%	100%
Más de 200 empleados	21,4%	78,6%	100%
Total	64,3%	35,7%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

⁶ Esta situación permite visualizar dos cuestiones: de una parte, que las empresas tienen distintas percepciones de la aplicación de los convenios y de otra, que los instrumentos de medición de las relaciones laborales deberían adaptarse de tal manera de captar estas realidades.

En relación a la cobertura de la negociación colectiva, se estima que un 83% de los trabajadores se encuentran comprendidos en algún convenio colectivo, con una mayor cobertura en el interior que en el Gran Buenos Aires.

Otro estudio⁷ estima la cobertura de la negociación colectiva entre 1999 y 2002, utilizando para ello datos censales, encuesta de hogares y datos del SIJP. A partir de esta información obtiene un porcentaje de cobertura muy similar al obtenido con los datos que surgen de la Encuesta de Indicadores Laborales. Sin embargo, la cobertura se reduce sustancialmente si se considera el total de asalariados del sector privado, principalmente, por efecto del no registro de trabajadores.

Con respecto a la cobertura según el tamaño de los establecimientos, se observa un mayor alcance del convenio colectivo en las empresas de menor tamaño (de 10 a 50 ocupados). Paradójicamente en este estrato se concentra una alta proporción de empleo no registrado⁸.

Se preguntó a las empresas sobre la cantidad de trabajadores a los que no se aplica ningún convenio colectivo y las formas en que se determinan las condiciones de trabajo de ese grupo de asalariados.

Cuadro N° 5: Personal dentro y fuera de convenio. En porcentaje.

	GBA	Interior	Total
Dentro de convenio	81,4	89,6	83,1
Fuera de convenio	18,6	10,4	16,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

⁷ H. Szretter: "Formas de determinación de salarios en el sector privado". OIT, Buenos Aires, 2003.

Cuadro N° 6: Personal dentro y fuera de convenio, según tamaño de la empresa. En porcentaje.

	Dentro de convenio	Fuera de convenio	Total
Menos de 50 empleados	87,1	12,9	100,0
De 50 a 200 empleados	84,5	15,5	100,0
Más de 200 empleados	78,4	21,6	100,0
Total	83,1	16,9	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

Respecto al personal no comprendido en convenio colectivo, las empresas, principalmente, declaran que determinan sus condiciones de trabajo y salariales en forma unilateral o se negocian individualmente con cada uno de los trabajadores, asimilando esta última situación a un modelo económicamente más competitivo o con una débil intervención de las instituciones laborales.

Cuadro N° 7: Determinación de las condiciones de trabajo del personal no convenionado. En porcentaje.

	GBA	Interior	Total
Definidas solo por la empresa	24,0	27,3	24,7
Negociación con cada empleado	69,1	54,7	65,9
Negociación con grupos de empleados	1,6	2,3	1,7
Negociación con la representación de los empleados	0,1	1,7	0,4
Otros	5,3	14,0	7,2
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

IV.1.2- ACUERDOS POR EMPRESA NO HOMOLOGADOS

⁸ “Diagnóstico del empleo no registrado”. Serie Estudios/1, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2004.

Al respecto, se observa que la Ley de Asociaciones Sindicales permite a los sindicatos sin personería gremial representar los intereses colectivos de los trabajadores cuando no hubiera en la actividad u oficio otro sindicato con personería gremial. Las representaciones sindicales en la empresa podrán estar integradas por delegados de personal y comisiones internas. Los integrantes de las mismas son trabajadores afiliados al sindicato con personería gremial y electos por comicios. Sin embargo, en el cuestionario se dejó abierta la posibilidad de captación de otras representaciones no integradas por trabajadores afiliados a las asociaciones gremiales con personería gremial.

Los delegados y comisiones internas pueden tener reuniones periódicas con el sector empresario, aceptando que en ciertas circunstancias se deriven acuerdos laborales, aplicables exclusivamente al interior de la firma, sin la presencia del sindicato con personería gremial.

Al respecto, el módulo solicitó información sobre los acuerdos de empresa no homologados y las materias objeto de negociación en dichas negociaciones.

Una proporción bastante limitada de las empresas (2,8%) entabló negociaciones colectivas “no formales” al interior de las firmas con delegados gremiales o comisiones internas.

Cuadro N° 8: Negociaciones no homologadas aplicadas en las empresas.

	GBA	Interior	Total
Con acuerdo	2,9	2,6	2,8
Sin acuerdo	97,1	97,4	97,2
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

IV. 2 - SINDICATOS

IV.2.1 – AFILIACION SINDICAL

La ley de Asociaciones sindicales establece los derechos con que cuentan los trabajadores, entre los que se encuentran: a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales; b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse; c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales; d) Peticionar ante las autoridades y los empleadores; e) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegido y postularse como candidatos.

Por otra parte, las asociaciones sindicales pueden representar trabajadores de una actividad, oficio o empresa. Asimismo pueden asumir la forma de Sindicatos o uniones; Federaciones que agrupan asociaciones de primer grado; o Confederaciones que agrupan a las asociaciones anteriores.

El Módulo de Relaciones Laborales incluyó una pregunta sobre trabajadores afiliados al sindicato y cantidad de delegados de personal con que cuenta la empresa y si los mismos se encuentran comprendidos en sindicatos con o sin personería gremial. A partir de esta pregunta se pretende tener una estimación de la tasa de afiliación a los sindicatos y la actividad sindical a través de la presencia de delegados en las empresas.

Tienen derecho a afiliarse a una entidad sindical los trabajadores mayores de 14 años, sin embargo, también se admite la de jubilados, inválidos y desocupados entre otros, pero para los fines de este trabajo sólo interesa la afiliación de trabajadores que al momento del relevamiento formaban parte de la dotación de la firma. La ley permite la afiliación de los trabajadores tanto a sindicatos con personería como con inscripción gremial.

Asimismo, los empleadores están obligados a actuar como "agentes de retención"⁹ de los importes que, en concepto de cuotas de afiliación tributen los trabajadores a las

⁹ Esta función de retención que cumplen las empresas llevó a confusión en las mismas a la hora de distinguir entre afiliación sindical, descuentos por Obra social y cuota de solidaridad. Detectadas estas

asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial. En este sentido, es de esperar, que al utilizar como fuente de información a las empresas se cuente con una estimación precisa de los trabajadores afiliados a los sindicatos.

Un 56% de las empresas cuenta con al menos un trabajador afiliado a un sindicato, mientras que un 37%¹⁰ de los asalariados se encuentra afiliado a un sindicato. Estos porcentajes son mayores en los aglomerados del interior que en el GBA, al igual que la cobertura de la negociación colectiva.

Cuadro N° 9: Empresas según afiliación sindical del personal. En porcentaje.

	GBA	Interior	Total
Sin afiliados	49,3	28,1	43,8
Con afiliados	50,7	71,9	56,2
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

Cuadro N° 10: Personal según afiliación sindical. En porcentaje.

	GBA	Interior	Total
Afiliados	34,9	46,2	37,2
No afiliados	65,1	53,8	62,8
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

La presencia de afiliados es mayor a medida que aumenta el tamaño de las empresas. Mientras que un 53% de las empresas pequeñas cuentan con al menos un afiliado al sindicato dentro de su personal, en las empresas de mayor tamaño esta proporción se eleva al 84.3%.

dificultades durante el relevamiento de campo, se debió reconsultar la pregunta a los fines de delimitar exclusivamente la afiliación sindical.

¹⁰ Marshall y Perelman estimaron la tasa de afiliación sindical para el año 2001 en un 64% para el total urbano y en un 62% para el GBA. Utilizó para ello la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV, 2001) que pregunta a los asalariados si le hacen efectúan descuentos por cuota sindical. Al respecto las autoras reconocen que los respondentes suelen confundir cuota de afiliación sindical con cuota de solidaridad. Marshall, A; Perelman, L; "Sindicalización: Incentivos a la normativa sociolaboral", Cuadernos del IDES N°4, Buenos Aires, Agosto 2004.

Cuadro N° 11: Empresas por afiliación sindical del personal según tamaño. Total de aglomerados. En porcentaje.

Tamaño de la empresa	Empresas sin afiliados	Empresas con afiliados	Total
Menos de 50 empleados	46,9	53,1	100
De 50 a 200 empleados	34,9	65,1	100
Más de 200 empleados	15,7	84,3	100
Total	43,8	56,2	100

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

La sindicalización difiere de manera notable según la rama de actividad. Tres de ellas presentan una tasa de afiliación que ronda el 50%: “Industria manufacturera”, “Construcción” y “Transporte, almacenaje y comunicaciones”. En el resto de las ramas la proporción es sensiblemente inferior, destacándose “Servicios comunales, sociales y personales” con apenas un 24% de trabajadores afiliados.

Nuevamente los valores se relacionan directamente con la cobertura de la negociación colectiva, excepto en “Comercio” que presenta una alta cobertura por convenio colectivo y una baja tasa de sindicalización (34%).

Cuadro N° 12: Personal según afiliación sindical por rama de actividad. Total de aglomerados. En porcentaje.

	Afiliados	No afiliados	Total
Industria manufacturera	47,2	52,8	100
Construcción	49,2	50,8	100
Comercio, restaurantes y hoteles	34,5	65,5	100
Transporte, almacenaje y comunicaciones	54,9	45,1	100
Servicios financieros y a las empresas	30,6	69,4	100
Servicios comunales, sociales y personales	24,2	75,8	100
Total	37,2	62,8	100

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

IV.2. 2 - REPRESENTACIÓN SINDICAL

La representación sindical en las empresas por medio de los delegados gremiales presenta valores muy bajos en el total de las firmas, donde poco más del 12% de las mismas cuentas con al menos un delegado sindical. Este indicador no presenta diferencias sustanciales entre el Gran Buenos Aires y los aglomerados del Interior.

Como es de esperar, este dato muestra fuertes diferencias de acuerdo al tamaño de las empresas. Sin embargo, se debe remarcar que la representación sindical en las empresas tiende a concentrarse en las empresas de mayor tamaño (más de 200 ocupados) que se encuentra en más de un 50% de estas empresa, mientras que, disminuye esta proporción a medida que se reduce el tamaño de las firmas (en las empresas pequeñas la representación sindical se reduce al 7%).

Cuadro N° 13: Empresas por existencia de delegados sindicales según tamaño. Total de aglomerados. En porcentaje.

Tamaño de la empresa	Empresas sin delegados	Empresas con delegados	Total
Menos de 50 empleados	92,5	7,5	100
De 50 a 200 empleados	72,3	27,7	100
Más de 200 empleados	47,5	52,5	100
Total	87,6	12,4	100

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

Se consulta si ha habido en las empresas alguna actividad sindical que abarque a un colectivo de trabajadores en el último año, entendida la misma como:

- Solicitud de información sobre el personal (cuotas de afiliación, obra social, sanciones, suspensiones, etc.)
- Intervención por problemas/incidentes (sanciones, ascensos, aumentos, jornada, etc.)

- Participación en comisiones mixtas (salarios, higiene y seguridad, capacitación, etc.)
- Intervención en conflictos colectivos

Se observa que sólo un 18% de las empresas respondió haber tenido algún tipo de acción sindical en el último año (entre junio de 2004 y mayo de 2005). Este porcentaje es levemente superior a la presencia de representación sindical dentro de las empresas. Dicha diferencia se explicaría por la actividad o intervención del sindicato por fuera de las firmas. Estas actividades se concentraron principalmente en el pedido de información a las empresas sobre el personal.

Cuadro N° 14: Actividad sindical en la empresa. En porcentaje.

	Empresas con actividad sindical (%)
Solicitudes de información sobre el personal (cuotas de afiliación, obra social, sanciones, suspensiones, etc.)	15,6
Intervenciones por problemas/incidentes (sanciones, ascensos, aumentos, jornada, etc.)	3,7
Participación en comisiones mixtas (salarios, higiene, y seguridad, capacitación, etc.)	2,6
Conflictos/Reclamos colectivos	2,8
Otras intervenciones	0,3

Empresas con al menos una acción	17,9
---	------

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

IV. 3 - CONFLICTIVIDAD LABORAL

El crecimiento importante de los precios a comienzos de 2002, que con posterioridad se estabilizó y controló, relegó el poder adquisitivo del salario. En principio, las políticas salariales activas del gobierno intentaron recomponerlo paulatinamente, otorgando sumas fijas o incorporándolos a los básicos de convenio. Estas iniciativas se generaron en un marco caracterizado por la reactivación económica y el crecimiento del mercado interno. Asimismo, el crecimiento del producto estuvo asociado a una mayor generación de empleo en relación con la década pasada. En este marco se quiere indagar sobre las características y extensión de la conflictividad laboral que tuvieron las empresas en el último año.

En esta parte, se solicita información sobre la cantidad de reclamos colectivos acontecidos en la empresa durante el último año (junio '04/mayo '05) y a quienes fueron dirigidos. Asimismo, se indaga acerca del mayor conflicto en cuanto a personal involucrado, los motivos que originaron el mismo (Retraso salarial, Despidos, Suspensiones, etc.) y las medidas adoptadas por los trabajadores. Por último, se pregunta a las empresas sobre su percepción de las relaciones empresa-representación sindical.

En un 6% de las empresas existió algún tipo de reclamos colectivos durante el último año. El nivel de conflictividad es similar en los aglomerados del Interior y en el GBA, sin embargo, cuando se considera el destinatario de esos reclamos se observan fuertes diferencias, mientras que en los aglomerados del Interior predominan los reclamos dirigidos a toda la actividad (64%), en el Gran Buenos Aires un 75% de los reclamos fueron realizados exclusivamente a la empresa.

Cuadro N° 15: Empresas según conflictividad laboral, por aglomerado. En porcentaje.

	Gran Buenos Aires	Interior	Total
Sin conflictos	93,6	93,8	93,6
Con conflictos	6,4	6,2	6,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

Cuadro N° 16: Empresas con conflictos laborales según destinatario del reclamo, por aglomerado. En porcentaje.

Reclamos colectivos	Gran Buenos Aires	Interior	Total
Dirigido a la empresa	75,0	31,1	63,9
Dirigido a toda la actividad	25,0	64,4	35,0
NS/NR	0,0	4,5	1,1
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

En cuanto a los motivos que dieron origen los reclamos de los trabajadores, se destacan claramente los vinculados a la cuestión salarial (62.8%) y, dentro de estos, los reclamos por recomposición salarial (53%). El dato contrasta fuertemente con el bajo nivel de reclamos motivados por despidos y suspensiones (0.3%)

Por otra parte, es significativa la proporción de reclamos que tuvieron su origen en cambios de las condiciones concretas de labor concretas (jornada laboral y organización del trabajo), los mismos abarcan un 15% del total.

Cuadro N° 17: Frecuencia del motivo del mayor conflicto. Total de aglomerados. En valores porcentuales

Motivo del conflicto	Total
Aumento salarial	53,1
Retrasos en los pagos de salarios	9,7
Encuadramiento sindical	8,9
Despidos y suspensiones	0,3
Cambios en la jornada laboral	5,4
Cambios en la organización del trabajo	10,3
Otros	12,3
Total	100

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

Entre las medidas adoptadas por los trabajadores, se destacan los reclamos sin medida de fuerza, petitorios y quejas en la oficina de personal. En conjunto, este tipo de medidas abarcan las dos terceras partes de los reclamos efectuados.

Sin embargo, el análisis por aglomerado muestra que en los aglomerados del interior existe una mayoría de conflictos que desembocaron en Huelga o paro, trabajo a reglamento y asambleas.

Este hecho se encuentra en consonancia con la mayor proporción de reclamos dirigidos a la actividad en su conjunto, y posiblemente se encuentre en la base de los mayores niveles de participación detectados en los aglomerados del interior.

Cuadro N° 18: Medida adoptada en el mayor conflicto, por aglomerado. En valores porcentuales

	Gran Buenos Aires	Interior	Total
Huelga o paro	9,3	39,7	17,0
Quejas en la oficina de personal	18,7	14,5	17,6
Trabajo a reglamento	4,3	0,2	3,2
Reparto de volantes, etc.	2,3	1,0	2,0
Asambleas	5,5	14,6	7,8
Petitorios del personal	21,0	6,0	17,2
Reclamos sin medidas de fuerza	35,5	14,4	30,1
Otros	3,4	9,7	5,0
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

El módulo intentó obtener información respecto de la evolución de la relaciones entre las empresas y los sindicatos. Un 42.7% de las mismas perciben esa relación como “Buena” o “Muy Buena”. Se observa que en el Interior son más las empresas que perciben las relaciones con los sindicatos como “buenas o muy buenas” a pesar que en esta región la conflictividad se encauzó por medio de huelgas o paros. El porcentaje que declaró mantener relaciones tensas o muy tensas es insignificante En la explicación de este dato debe considerarse la alta proporción de empresas que declaran no tener relación con la representación sindical, probablemente inducido por la baja representación sindical tal cual se había observado en párrafos anteriores.

Por último, sólo un 3% de las empresas nota cambios en su relación con la representación sindical respecto del período 2003/2004.¹¹

¹¹ Por tratarse de un primer relevamiento la comparación entre diferentes periodos de tiempo (2005-2004 y 2004-2003) se vio fuertemente sesgada por la situación actual.

Cuadro N° 19: Percepción de las empresas acerca de su relación con la representación sindical durante el período 2004/2005, por aglomerado. En valores porcentuales

	Gran Buenos Aires	Interior	Total
Muy buenas	10,6	19,3	12,9
Buenas	30,2	46,0	34,3
Tensas	0,4	1,6	0,7
Muy tensas	0,3	0,2	0,3
No hay relación	43,6	24,1	38,5
NS/NC	14,8	8,7	13,2
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a respuestas de empresas en el MRL de la EIL.

CONCLUSIONES

El sistema de negociación colectiva argentino se caracterizó por su amplia cobertura. Actualmente sigue conservando ese rasgo, sin embargo, se relativiza al considerar al amplio espectro de trabajadores no registrados en la seguridad social y otros grupos especiales que estuvieron históricamente excluidos del proceso negocial (trabajo agrario, sector público, trabajo doméstico y trabajo a domicilio). En el presente se observa una mayor cobertura en las empresas de menor tamaño, las que, al mismo tiempo, presentan una mayor informalidad en su dotación, mientras que, las empresas de mayor tamaño son las que tienen una menor proporción de trabajadores comprendidos en convenio colectivo, entre otras causas, por efecto de una mayor profesionalización y jerarquización en sus planteles.

Por otra parte, el no registro es una de las formas que adquiere la informalidad en el trabajo, pero no agota todas las aristas de esta problemática. También, la exclusión de la norma convencional puede restarle derechos laborales a los trabajadores, aún cuando los mismos gocen de los beneficios de la seguridad social. Aunque minoritaria, pero significativa, la proporción de empresas que declaró tener a todo su personal fuera de convenio estaría indicando esta situación.

El sistema de negociación colectiva asegura que los trabajadores perciban los derechos y beneficios pactados por las partes firmantes de un convenio colectivo, aún cuando los mismos no se encuentren afiliados al sindicato con personería gremial. En este sentido, la menor tasa de afiliación sindical, con respecto a la cobertura de la negociación colectiva, estaría reflejando, en parte, esta característica, aunque se debe considerar que la afiliación a la entidad gremial se corresponde con beneficios adicionales para los trabajadores, entre los que se encuentran los de esparcimiento, salud y capacitación, que actúan como incentivos para una mayor afiliación.

La alta tasa de cobertura de la negociación colectiva y la menor tasa de afiliación sindical verificada en el modelo de relaciones laborales se corresponde con las tendencias observadas en algunos países europeos como Francia y España.

La representación sindical en la empresa, por medio de delegados gremiales y comisiones internas, se encuentra bastante limitada, más allá que la legislación establezca que podrá haber al menos un representante de la asociación profesional en establecimientos de 10 y más ocupados. Esta situación estaría abonada por diferentes razones: empresas que sin llegar a prohibir la actividad sindical presionan en sentido contrario¹²; descreimiento de los trabajadores respecto de las instituciones sindicales y de los dirigentes; y por último, dificultades de los sindicatos para el incentivo a la participación política en la defensa de los derechos laborales por parte de los trabajadores.

A partir del 2002 con la devaluación de la moneda se verificó un incipiente proceso inflacionario que devino en el deterioro del poder adquisitivo del salario. El crecimiento de la actividad económica y del empleo favorecieron el surgimiento de reclamos de parte de los trabajadores. Esto explicaría la proporción de reclamos (independientemente de la medida adoptada) motivados principalmente por reclamos salariales. Los aumentos salariales establecidos por decretos del ejecutivo para el sector privado podrían haber limitado la extensión de los mismos. Otros estudios observan un crecimiento de la conflictividad, pero la misma estuvo fundamentalmente circunscripta a las demandas de aumentos salariales en el sector público.

¹² Situación que se habría visto favorecida en la última década en un marco de altas tasas de desocupación e informalidad

70
Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo

aset

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO