

Condiciones Laborales de los Trabajadores Municipales en la Ciudad de Avellaneda

Estudio Cuantitativo



Presentación de resultados finales

2018

Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Dirección Ejecutiva: Rubén García

Asesoramiento en Temática Legal: Enrique Espínola Vera

Asesoramiento en Temática Laboral: Hernán Doval

Asesoramiento en Temática Internacional: Hernán Martinez

Coordinación General y Desarrollo Técnico: Diego Blanco

Coordinación del Trabajo de Campo: Matías Di Iorio

Procesamiento de Datos: Adrián Scarrone

Diseño Gráfico: Gabriel Debasto

Podemos afirmar, sin equívoco alguno, que los Trabajadores Municipales son los más postergados y explotados del empleo público, en todas sus versiones.

Esta afirmación, que resultaba más empírica que científica, nos llevó a pensar en la necesidad de corroborar ello en base a datos objetivos recabados en los lugares de trabajo (municipalidad). Para ello decidimos, a modo de mesa de ensayo, analizar las características del empleo municipal en Avellaneda, Provincia de Buenos Aires.

El Partido de Avellaneda, lindante a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, pertenece al primer cordón del denominado Gran Buenos Aires, es decir los partidos o distritos que rodean a la Ciudad de Buenos Aires y que conjuntamente con la CABA se conoce como Área Metropolitana.

Es imperioso que encaremos en forma científica el análisis del empleo municipal. Debemos revisar las condiciones en que se desarrolla, desde las cuestiones relativas a la seguridad e higiene laboral, pasando por la jornada de trabajo y el nivel de los salarios, sin olvidar la cuestión de género, y la inestabilidad laboral.

Creemos que sin un análisis profundo, en un momento histórico signado por las transformaciones que la tecnología impone al mundo del trabajo, que llevó a la OIT a encarar un estudio denominado *El Futuro del Trabajo*, con motivo del centenario de su creación, no podrán los sindicatos tener políticas superadoras a las hasta ahora vigentes, caracterizadas esencialmente por la resistencia y lucha en defensa del empleo y el salario.

Es mandato de los nuevos tiempos que nuestras organizaciones sindicales procuren nuevas respuestas a los nuevos desafíos que enfrentamos como consecuencia de lo señalado. El primer desafío que tenemos por delante es el de contar con información precisa, recabada en terreno, para diseñar políticas que atiendan a esa nueva realidad que se está produciendo.

Es para ello que encargamos la tarea, cuyo resultado presentamos, a un grupo de jóvenes profesionales, comprometidos con los que menos tienen. Vaya para ellos nuestro más profundo agradecimiento por la tarea realizada con empeño, esfuerzo y entrega sin igual.

Estamos convencidos que este trabajo señala el camino a seguir. Su experiencia nutrirá los futuros trabajos y las acciones sindicales, tanto interna como externa que deberemos encarar.

Rubén “Cholo” García

Secretario General de la Confederación de Trabajadores Municipales de la Internacional de Servicios Públicos de las Américas (CONTRAM ISP AMERICAS).

Secretario General de la Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina (CTM Argentina).

Secretario General de la Federación de Sindicatos Municipales Bonaerenses (FESIMUBO).

CUANDO LA PRECARIEDAD ES LA CONDICION, EL MIEDO ES LA REGLA.

El primer dato significativo que debemos observar del presente estudio, es sin lugar a dudas, el hecho de que el 98,6% de los Trabajadores sufre alguna condición de Precariedad Laboral. Desde ese dato podremos entender la realidad de los Trabajadores Municipales no sólo en Avellaneda, que es el ámbito geográfico de realización de la muestra, sino en toda la Provincia de Buenos Aires y en todo el País.

Si empezáramos por el Salario, nos encontraríamos con el dato sobresaliente de que casi el 90% cobra por debajo del nivel de pobreza, y que todos cobran un Salario Básico por debajo del nivel de indigencia. Más del 60% engrosan su salario, y en muchos casos duplican o triplican su Salario Básico, cobrando bonificaciones tales como Horas Extras, Jornada Prolongada, Sexta Jornada, Trabajo en Equipo, etc. Todas estas bonificaciones tienen un patrón en común: son otorgadas y quitadas por el Empleador cuando lo cree conveniente, lo que genera dos situaciones a analizar. En primer lugar el tiempo del trabajador esta completamente comprometido, no hay domingo y no hay feriado. Así el Empleador dispone del tiempo de los Trabajadores y puede manejarlo a su antojo. En segundo lugar se genera un clientelismo político concesional de carácter negativo. Y es que bajo la amenaza de quitar las bonificaciones, el Trabajador está a merced de la voluntad de la patronal: concurrencia obligatoria a actos políticos, coerción sobre la elección de la representación sindical, intimidación y terrorismo sobre la planta de Trabajadores a fin de anular todo reclamo gremial, etc.

En definitiva, cuando nos detenemos en el tema Salario, no sólo observamos que los trabajadores municipales cobran un salario miserable, sino que además, la conformación del Salario permite el ejercicio de la extorsión y el apriete permanente de la patronal sobre el Trabajador, configurando situación de Acoso y Violencia Laboral. Fueron todas estas situaciones las que nos obligaron a desarrollar desde nuestro Sindicato un *“Protocolo de Acción ante hechos de Violencia Laboral, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual hacia los Trabajadores y Trabajadoras Municipales”* (PARA DESCARGAR: http://stma.com.ar/cuadernillos/protocolo_STMA.pdf).

Esto nos lleva a observar otro aspecto de la muestra: casi el 50% sufrió, sobre todo en sectores obreros y franja juvenil, algún tipo de Violencia Laboral. Y más del 40% no pudo elegir libremente a que Sindicato afiliarse, sobre todo en los últimos años, lo que vulnera drásticamente el concepto de LIBERTAD SINDICAL. Toda esta situación vivida en la Municipalidad de Avellaneda, pude sistematizarla en el libro *“DEL TERROR LABORAL: Sistema de coacción, clientelismo y vulneración de derechos humanos en el empleo público local; el caso de la Municipalidad de Avellaneda 2014-2016”* (PARA DESCARGAR: <http://hernandoval.com/libros.php>). En ese trabajo se terminaba definiendo a la situación de Terror Laboral como “un sistema planificado con el objetivo de dominación y control sobre el personal de la administración pública, que en su forma contempla el clientelismo político (tanto laboral como concesional) sustentado en una situación de precariedad y representación difusa, y que se implementa con la constitución de un entorno disruptivo generador de miedo y de terror, sobre el que acciona con la coacción y el acoso moral” y que establece “una situación de violencia institucional y vulneración de Derechos Humanos”.

Con este trabajo estadístico estaríamos completando y confirmando toda la argumentación y documentación del Terror Laboral. Aunque podríamos seguir desarrollando el círculo vicioso de la Precariedad Laboral y el miedo. Esta situación de total dominio de la patronal se puede apreciar también en otros porcentajes. Casi el 80% de los Trabajadores sostiene que en su lugar de trabajo no se cumplen las normas básicas de Seguridad e Higiene Laboral. Un 20% manifiesta disparidad salarial entre varones y mujeres. Y así podríamos seguir graficando datos de la muestra, pero dejaremos que el lector descubra por sí mismo leyendo el presente trabajo.

Lo que si me interesa remarcar, es que cuando logramos sancionar la Ley 14656 de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva para los Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires, dos de los temas que abordamos en la misma fue el de recuperar la Estabilidad Laboral y el de obtener la Negociación Colectiva para el sector. Y es por esto que en la muestra vemos un relativo alto nivel de Estabilidad, pero obsérvese si este tema no representa uno de los pilares de la Precariedad, que el 85,1% de los Trabajadores temporarios tienen hasta 9 años de antigüedad sin Estabilidad.

Este trabajo que aquí presentamos es de gran utilidad para identificar la gravedad de nuestros problemas, ya que solo concientizados de ellos, los Trabajadores Municipales lograremos romper el círculo de miedo y precarización laboral que hoy se nos plantea.

Licenciado Hernán Doval

Secretario General del Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda (STMA); Diputado autor de la Ley 14656 de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva para los Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires.

ÍNDICE:

Objetivos	Pag. 9
Metodología del Trabajo de Campo	Pag. 10
Sobre la Ciudad de Avellaneda	Pag. 11
Presentación de resultados	Pag. 13
Datos sociodemográficos de la muestra	Pag. 14
Área de Trabajo	Pag. 19
Antigüedad	Pag. 22
Escalafón	Pag. 25
Tipo de Contrato	Pag. 28
Seguridad e Higiene Laboral	Pag. 35
Violencia Laboral	Pag. 44
Disparidad Salarial por Género	Pag. 62
Formación Profesional	Pag. 65
Libertad Sindical	Pag. 69
Nivel de Ingresos	Pag. 76
Índice de Precariedad Laboral	Pag. 82
Principales consideraciones	Pag. 85
Comentarios Finales	Pag. 103

OBJETIVOS

Esta investigación tiene como principal propósito realizar un profundo análisis de las Condiciones Laborales de los Trabajadores Municipales de Avellaneda.

Para ello, se han indagado una serie de variables que nos permita establecer el nivel de Condiciones Laborales Precarias que sufren los Trabajadores Municipales del distrito.

Las variables consultadas son: Tipo de Contrato, Condiciones de Seguridad e Higiene laboral, hechos de Violencia Laboral en todas sus formas (Agresión Física, Acoso Sexual, Acoso Psicológico), Formación Profesional, Libre elección de su Representación Gremial y/u Obra Social y Nivel de Ingresos.

El estudio se divide en los siguientes capítulos: Área de Trabajo, Antigüedad, Escalafón, Tipo de Contrato, Seguridad e Higiene, Violencia Laboral, Disparidad Salarial por Género, Formación Profesional, Libertad Sindical y Nivel de Ingresos.

El presente informe posee los datos finales de la investigación realizada durante el mes de Mayo y Junio de 2018.

METODOLOGÍA DEL TRABAJO DE CAMPO:

- A. Tipo de Estudio: Encuesta por Muestreo.**
- B. Abordaje: Cara a Cara.**
- C. Instrumento de Recolección: Cuestionario Estructurado.**
- D. Tipo de Preguntas: Cerradas, Alternativas simples y múltiples.**
- E. Tamaño de la Muestra: 748 casos efectivos.**
- F. Unidad de Análisis: Trabajadores Municipales de Avellaneda en cualquiera de sus tipos de contratación.**
- G. Fecha de Realización: Mayo y Junio de 2018.**



SOBRE LA CIUDAD AVELLANEDA



Avellaneda es uno de los 135 partidos de la Provincia de Buenos Aires. Forma parte del conglomerado urbano conocido como Gran Buenos Aires, ubicándose en la zona sur del mismo. Su cabecera es la ciudad de Avellaneda. Forma parte de la Tercera Sección Electoral de la Provincia de Buenos Aires, la más importante en electores habilitados, diputados y senadores.

Está separada de la Ciudad de Buenos Aires por el Riachuelo (que es atravesado por varios puentes, entre los que se destaca el Nuevo Puente Pueyrredón) al norte, limita con el Partido de Quilmes al sur, con el Partido de Lanús al oeste y con el Río de la Plata al este.

Fue durante el siglo XX (hasta el advenimiento de la dictadura militar del período 1976-1983) el más importante polo de la industria metal-mecánica del país, como también un enclave ferroviario muy importante.

Según el último Censo Poblacional, realizado en 2010, Avellaneda cuenta con una población total de 342.677 habitantes, de los cuales un 54,53% son de sexo femenino y un 45,47% son de sexo masculino.

-

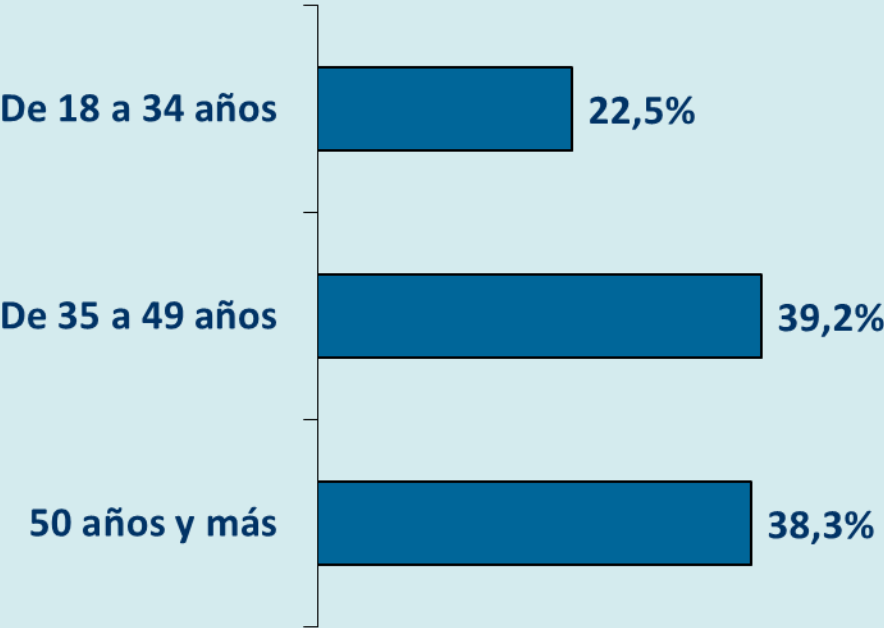
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS



DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

Datos Socio-Demográficos de la muestra

Edad

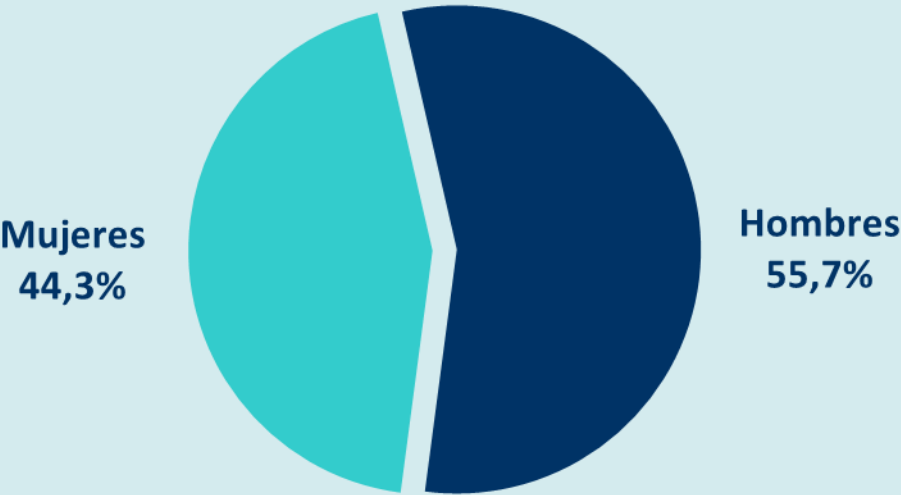


Promedio de edad:

44,5

	SEXO		ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Promedio de edad	43,5	45,8	39,3	43,9	46,0	48,2	45,9	44,8	48,0

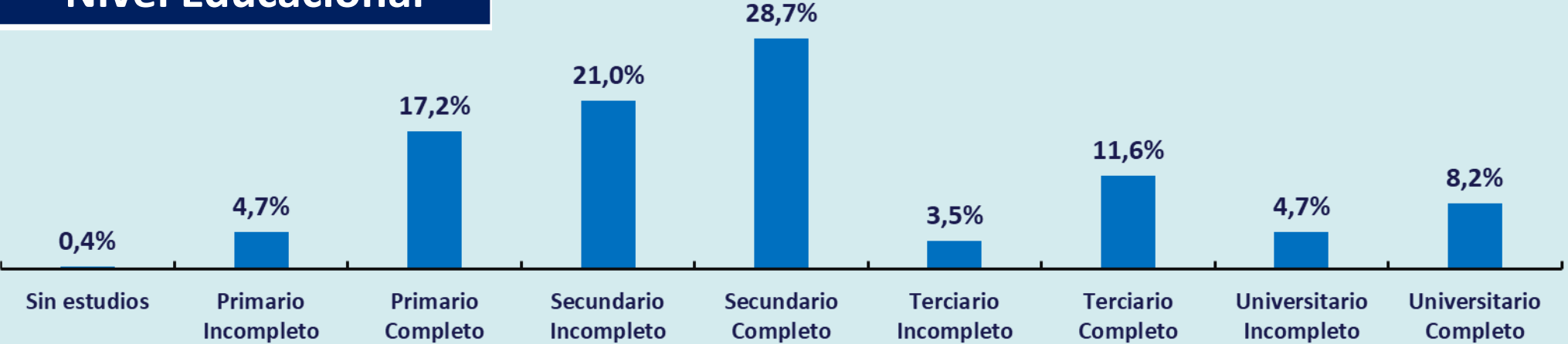
Sexo



	EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Hombres	65,5%	53,2%	52,6%	83,6%	94,2%	40,9%	15,7%	16,7%	37,5%	54,2%
Mujeres	34,5%	46,8%	47,4%	16,4%	5,8%	59,1%	84,3%	83,3%	62,5%	45,8%

Datos Socio-Demográficos de la muestra

Nivel Educativo



	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Sin estudios	0,7%	0,0%	0,0%	0,7%	0,3%	0,7%	0,5%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Primario Incompleto	7,0%	1,8%	6,0%	3,4%	5,2%	8,2%	8,9%	0,7%	0,9%	3,7%	0,0%	0,0%
Primario Completo	26,1%	6,0%	9,5%	16,7%	22,3%	29,5%	31,1%	6,7%	5,2%	5,6%	6,3%	16,7%
Secundario Incompleto	28,5%	11,5%	35,7%	18,4%	15,0%	37,0%	35,3%	10,1%	6,1%	6,5%	18,8%	16,7%
Secundario Completo	25,7%	32,6%	26,2%	26,3%	32,8%	24,0%	19,5%	43,0%	33,0%	17,6%	50,0%	58,3%
Terciario Incompleto	1,7%	5,7%	3,0%	4,1%	3,1%	0,0%	0,5%	8,1%	2,6%	5,6%	12,5%	8,3%
Terciario Completo	3,4%	22,1%	10,1%	16,4%	7,7%	0,0%	1,1%	12,1%	13,0%	48,1%	0,0%	0,0%
Universitario Incompleto	4,6%	4,8%	6,0%	4,8%	3,8%	0,7%	2,6%	12,1%	2,6%	5,6%	12,5%	0,0%
Universitario Completo	2,4%	15,4%	3,6%	9,2%	9,8%	0,0%	0,5%	6,7%	36,5%	7,4%	0,0%	0,0%

Datos Socio-Demográficos de la muestra

Teniendo en cuenta los datos Socio-Demográficos de la muestra, se observa que la Edad Promedio de los Trabajadores Municipales entrevistados es de 44,5 años. Al observar las aperturas por universos objetivos se destacan, con un mayor promedio de edad, las mujeres. Al ver las aperturas por Área de Trabajo encontramos que el menor promedio de edad se registra entre quienes trabajan en el área de Servicios de Higiene Urbana y Espacios Públicos (39,3 años de edad), mientras que el mayor promedio de edad se encuentra entre los Trabajadores del área de Servicios de Salud (48,2 años de edad).

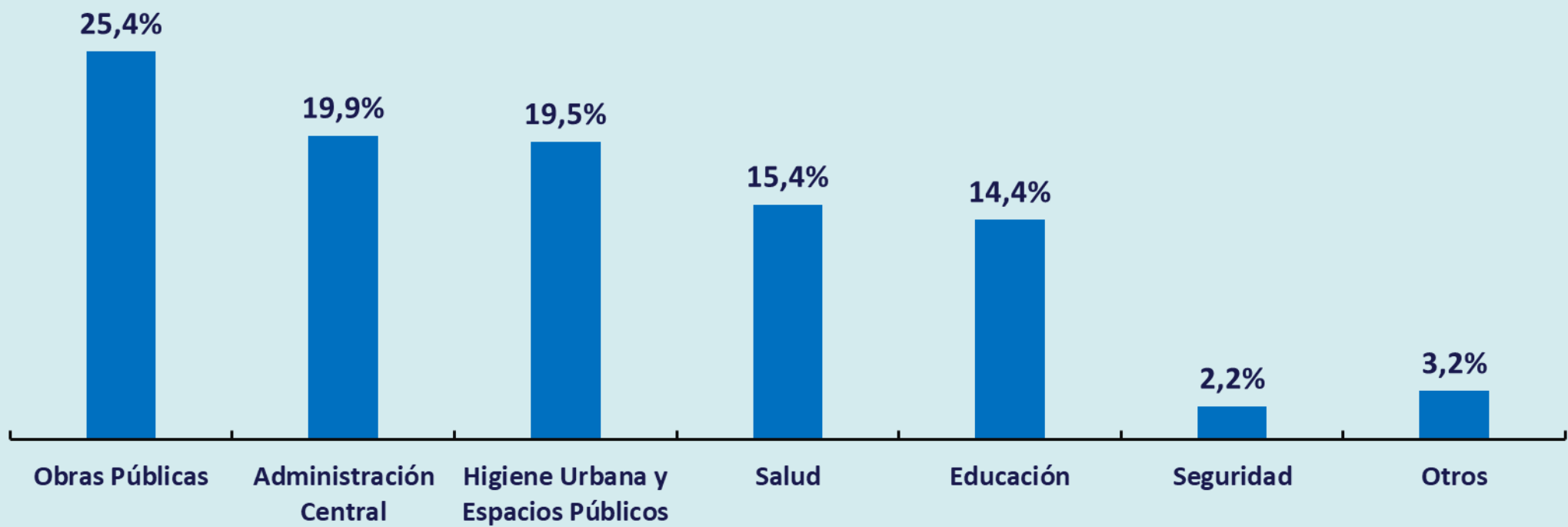
Respecto a la distribución por Sexo, el 55,7% de los entrevistados son hombres y el 44,3% restante son Trabajadoras. Entre los hombres se destacan los de 18 a 34 años y aquellos que trabajan en las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos y en el sector de Obras Públicas. Por su parte, entre las mujeres sobresalen las personas de 50 años o más y aquellas que desarrollan sus actividades en las áreas de Administración Central, Salud, Educación y Seguridad.

En cuanto al Nivel Educativo máximo alcanzado por los Trabajadores entrevistados se observa que un 43,3% del total no han concluido sus estudios secundarios. En este universo se destacan los hombres, los de menor rango de edad y los que trabajan en las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos y en el sector de Obras Públicas. Entre quienes concluyeron el Secundario sobresalen las mujeres, los de 50 años o más y los que trabajan en las áreas de Administración Central, Salud y Seguridad. Respecto a los que alcanzaron el máximo Nivel Educativo (Universitario Completo 8,2%) se destacan las mujeres y los que trabajan en el sector de Salud.

-

ÁREA DE TRABAJO

¿En cuál área del Municipio trabaja?



	SEXO		EDAD		
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS
Obras Públicas	42,9%	3,3%	27,4%	23,5%	26,1%
Administración Central	14,6%	26,6%	17,3%	18,4%	23,0%
Higiene Urbana y Espacios Públicos	29,3%	7,3%	33,3%	20,8%	10,1%
Salud	4,3%	29,3%	8,9%	13,7%	20,9%
Educación	4,3%	27,2%	8,3%	18,4%	13,9%
Seguridad	1,4%	3,0%	3,0%	2,0%	1,7%
Otros	3,1%	3,3%	1,8%	3,1%	4,2%

Al momento de indagar la distribución de la muestra por Área de Trabajo, aparece en mayor medida los Trabajadores del área de Obras Públicas (25,4%) entre quienes se destacan los hombres.

Luego aparecen los Trabajadores del área de Administración Central (19,9%) en la cuál sobresalen las mujeres y los que tienen 50 años o más.

Respecto a los que trabajan en el sector de Higiene Urbana y Espacios Públicos (19,5%) sobresalen los hombres y los Trabajadores de menor rango de edad (18 a 34 años).

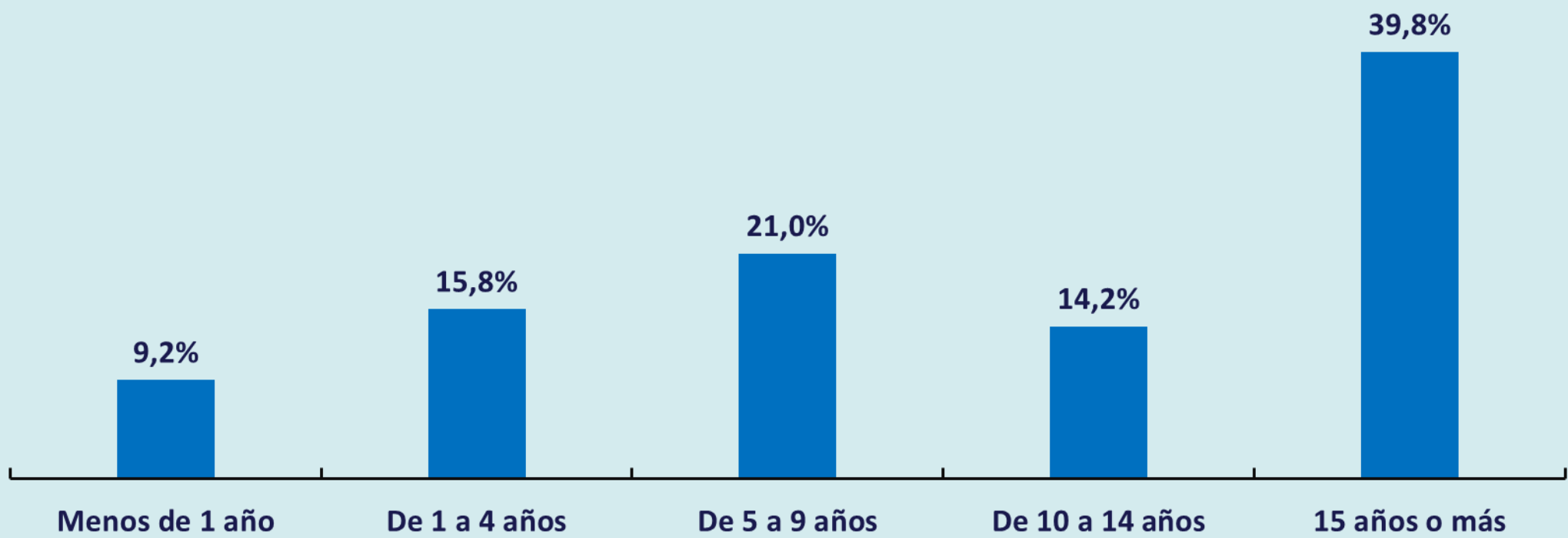
El área de Servicios de Salud aglutina al 15,4% de la muestra y entre los universos objetivos que se destacan se observan a las mujeres y los de mayor rango etario (50 años o más).

En cuanto a los Trabajadores del área de Educación (14,4%) se destacan las mujeres y los Trabajadores de 35 a 49 años de edad.

Por último, aparecen los Trabajadores del sector Seguridad (2,2%), en donde no aparece ninguna variable a destacar y un 3,2% que corresponde a otros sectores del Municipio.

ANTIGÜEDAD

¿Hace cuantos años que es Trabajador Municipal?



	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Menos de 1 año	9,8%	8,5%	23,2%	8,2%	2,1%	17,8%	11,1%	5,4%	6,1%	4,6%	6,3%	4,2%
De 1 a 4 años	19,2%	11,5%	37,5%	12,3%	6,6%	28,1%	18,4%	12,8%	7,0%	8,3%	18,8%	12,5%
De 5 a 9 años	22,3%	19,3%	32,7%	24,9%	10,1%	23,3%	25,3%	12,1%	20,0%	22,2%	37,5%	16,7%
De 10 a 14 años	17,0%	10,6%	5,4%	19,1%	14,3%	15,1%	18,9%	14,1%	13,0%	9,3%	0,0%	8,3%
15 años o más	31,7%	50,2%	1,2%	35,5%	66,9%	15,8%	26,3%	55,7%	53,9%	55,6%	37,5%	58,3%

Prácticamente 4 de cada 10 Trabajadores entrevistados tienen una antigüedad laboral en el Municipio mayor a los 15 años. En este segmento se destacan las mujeres, los mayores de 50 años y los que desarrollan sus tareas en las áreas de Administración Central, Salud y Educación.

Entre el 9,2% que posee la menor antigüedad laboral, menos de 1 año, sobresalen los jóvenes de 18 a 34 años y aquellos que Trabajan en el área de Higiene Urbana y Espacios Públicos.

Entre los que ingresaron al Municipio entre 1 y 4 años (15,8%) se destacan los hombres, los de menor rango etario (18 a 34) y los que trabajan en el área de Seguridad.

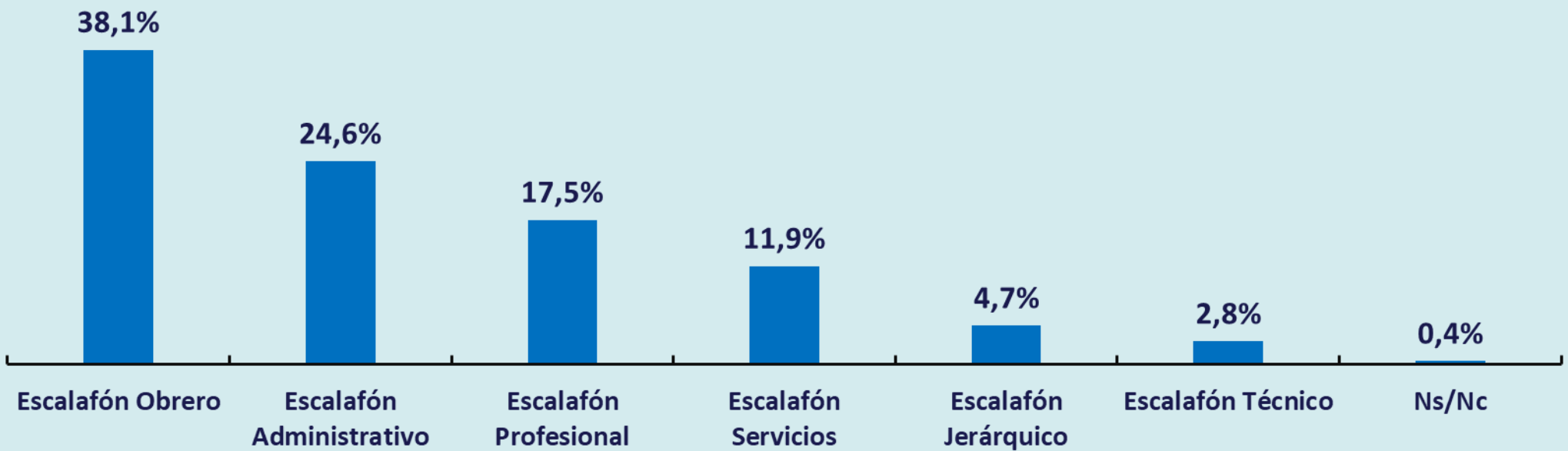
Los que tienen una antigüedad de 5 a 9 años (21,0%) sobresalen los de menor y medio rango etario (de 18 a 49 años) y los que desarrollan sus tareas en las áreas de Obras Públicas y Seguridad.

Por último, el 14,2% que posee una antigüedad laboral de 10 a 14 años está impulsado por los Trabajadores de edades intermedias (35 a 49 años).



ESCALAFÓN

¿Qué escalafón posee en la Municipalidad de Avellaneda?



	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Escalafón Obrero	64,0%	5,4%	51,8%	39,6%	28,6%	74,0%	83,2%	4,0%	0,0%	4,6%	12,5%	25,0%
Escalafón Administrativo	14,1%	37,8%	18,5%	24,2%	28,6%	2,7%	4,7%	65,8%	32,2%	14,8%	37,5%	58,3%
Escalafón Profesional	5,3%	32,9%	11,3%	20,8%	17,8%	0,7%	1,1%	6,0%	47,8%	57,4%	12,5%	0,0%
Escalafón Servicios	9,1%	15,4%	14,3%	9,2%	13,2%	21,9%	4,7%	4,0%	14,8%	14,8%	37,5%	12,5%
Escalafón Jerárquico	3,1%	6,6%	1,8%	3,4%	7,7%	0,0%	2,1%	16,8%	2,6%	2,8%	0,0%	0,0%
Escalafón Técnico	3,6%	1,8%	1,2%	2,4%	4,2%	0,0%	3,7%	3,4%	2,6%	4,6%	0,0%	4,2%
Ns/Nc	0,7%	0,0%	1,2%	0,3%	0,0%	0,7%	0,5%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%

El 38,1% del total de los entrevistados posee un escalafón Obrero. En este segmento se destacan los hombres, los jóvenes de 18 a 34 años y los que trabajan en las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos y en Obras Públicas.

En segundo lugar aparecen los Trabajadores con escalafón Administrativo (24,6%) entre quienes sobresalen las mujeres, los de mayor rango etario (50 años o más) y los que trabajan en las áreas de Administración Central, Salud y Seguridad.

Respecto al 17,5% que señaló tener un escalafón Profesional se destacan las mujeres, los que poseen edades entre 35 a 49 años y los que desarrollan sus tareas en las áreas de Salud y Educación.

El 11,9% que posee un escalafón de Servicios es impulsado por las mujeres y los que trabajan en las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos y en Seguridad.

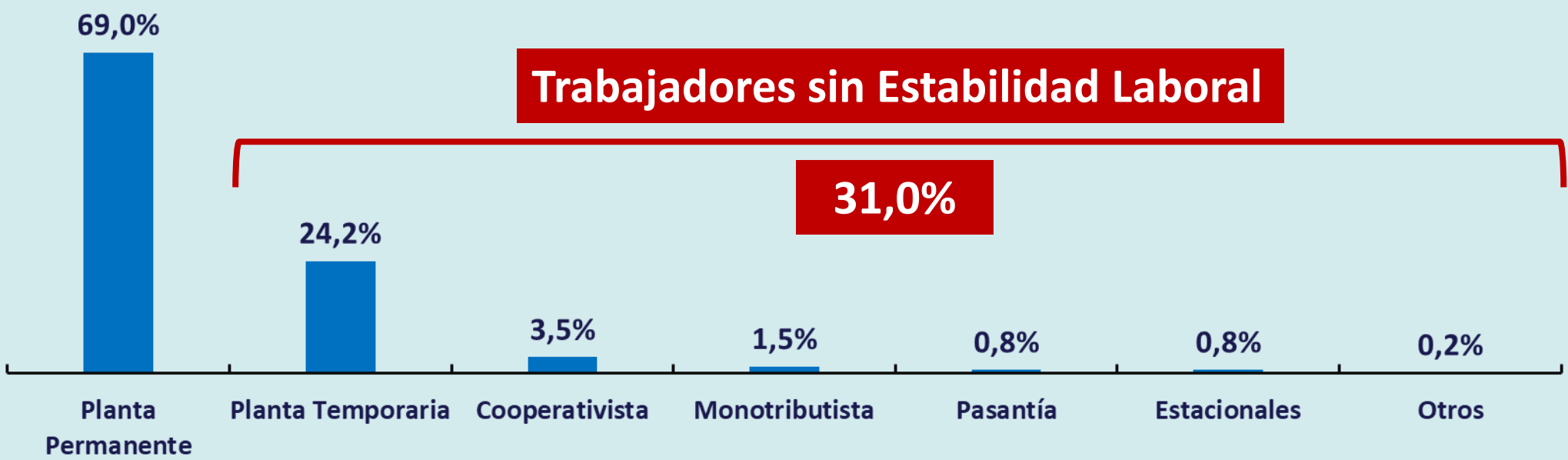
Un 4,7% del total de entrevistados reviste un escalafón Jerárquico. Aquí se destacan los de mayor edad (50 años o más) y aquellos Trabajadores del área de Administración Central.

Por último, un 2,8% posee un escalafón Técnico en el cuál no se observan universos objetivos que sobresalgan.



TIPO DE CONTRATO

¿Qué tipo de contrato lo vincula con el Municipio?



	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Planta Permanente	64,5%	74,6%	35,7%	71,3%	86,1%	43,8%	61,1%	81,2%	78,3%	84,3%	87,5%	83,3%
Planta Temporal	29,3%	17,8%	51,8%	21,8%	10,5%	41,1%	33,7%	17,4%	11,3%	12,0%	12,5%	12,5%
Cooperativista	4,3%	2,4%	8,3%	2,7%	1,4%	12,3%	3,2%	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Monotributista	0,2%	3,0%	1,2%	2,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,7%	7,8%	0,9%	0,0%	0,0%
Pasantía	0,5%	1,2%	1,2%	1,0%	0,3%	1,4%	0,5%	0,0%	0,9%	1,9%	0,0%	0,0%
Estacionales	1,0%	0,6%	1,2%	0,7%	0,7%	0,7%	1,6%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	4,2%
Otros	0,2%	0,3%	0,6%	0,3%	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Tipo de Contrato

Al momento de indagar sobre el Tipo de Contrato que lo vincula con el Municipio, se detecta que algo más de 3 de cada 10 Trabajadores Municipales entrevistados no poseen Estabilidad Laboral. Cabe destacar que en la Ley 14656, que regula las Relaciones Laborales de los Trabajadores Municipales en la Provincia de Buenos Aires, en su Sección Tercera vigente en el Municipio de Avellaneda al momento, dado que no se ha firmado Convenio Colectivo de Trabajo, en su artículo 70° se determina que la cantidad de Trabajadores Contratados, es decir Sin Estabilidad Laboral, no puede superar el 20% de la Planta Permanente.

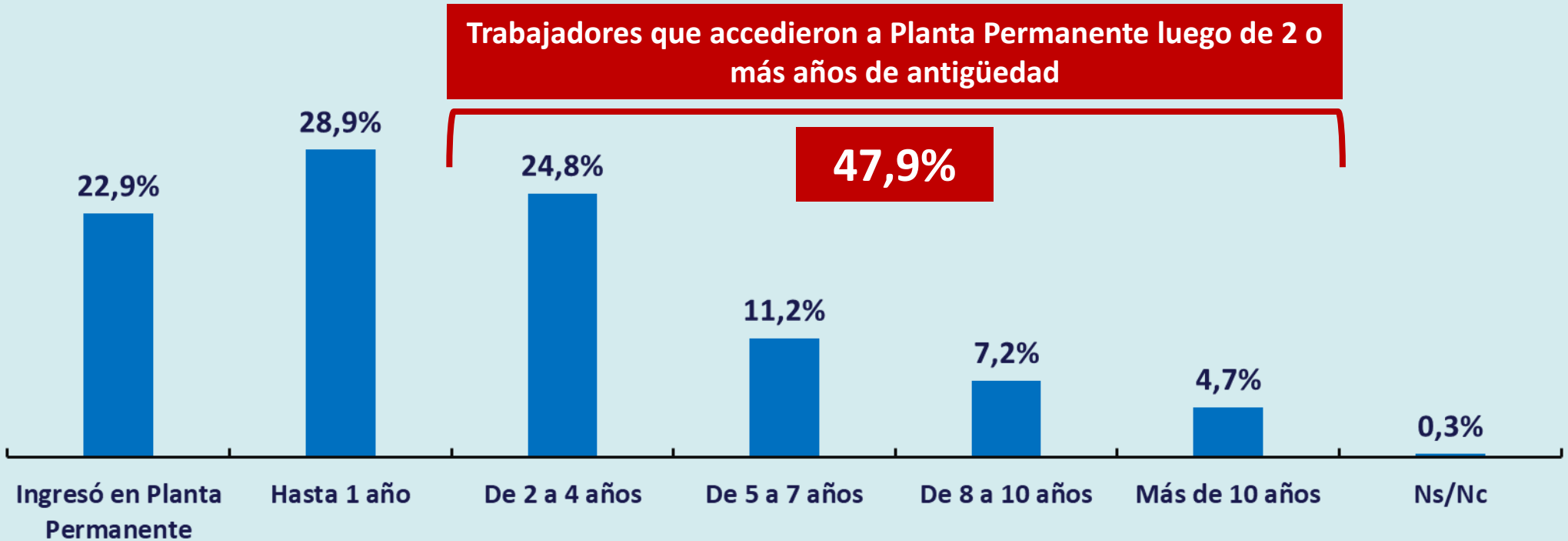
Respecto al 69,0% que posee Estabilidad Laboral sobresalen las mujeres, los de mayor rango etario (50 años o más) y los que trabajan en las áreas de Administración Central, Salud, Educación y Seguridad.

Del 24,2% de los entrevistados que se encuentran en Planta Temporaria se observa que la mitad de los jóvenes de 18 a 34 años no poseen Estabilidad Laboral, mientras que 4 de cada 10 Trabajadores del área de Higiene Urbana y Espacios Públicos también carecen de Estabilidad Laboral. Del mismo modo, el 33,7% de los Trabajadores del sector de Obras Públicas han manifestado que poseen una vinculación contractual Temporaria con el Municipio.

En cuanto a los Cooperativistas (3,5% del total) se destacan los jóvenes de 18 a 34 años y aquellos Trabajadores que desarrollan sus tareas en el área de Higiene Urbana y Espacios Públicos. Mientras que en el caso de los Monotributistas (1,5%) sobresalen aquellos Trabajadores del área de Salud.

¿Cuánto tiempo pasó desde que comenzó a trabajar en el Municipio hasta que ingresó en Planta Permanente?

* Solo a los que respondieron “Planta Permanente” en pregunta anterior



	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Ingresé en Planta Permanente	16,7%	29,6%	18,3%	21,1%	25,5%	15,6%	11,2%	23,1%	40,0%	25,3%	21,4%	25,0%
Hasta 1 año	32,0%	25,5%	35,0%	25,8%	30,0%	34,4%	30,2%	31,4%	30,0%	19,8%	35,7%	20,0%
De 2 a 4 años	29,7%	19,4%	36,7%	25,8%	21,1%	32,8%	31,9%	19,0%	20,0%	20,9%	42,9%	20,0%
De 5 a 7 años	10,8%	11,7%	8,3%	13,9%	9,7%	10,9%	16,4%	9,9%	2,2%	13,2%	0,0%	30,0%
De 8 a 10 años	7,1%	7,3%	1,7%	7,7%	8,1%	4,7%	6,9%	10,7%	2,2%	11,0%	0,0%	5,0%
Más de 10 años	3,3%	6,1%	0,0%	5,7%	4,9%	1,6%	3,4%	5,8%	4,4%	8,8%	0,0%	0,0%

El objetivo de indagar el tiempo que pasó desde que ingresó a trabajar en el Municipio hasta que logró la Estabilidad Laboral, a partir de ingresar en Planta Permanente, tiene que ver con lograr mensurar el nivel de cumplimiento respecto a lo que estipula la Ley 14656 que regla las Relaciones Laborales de los Trabajadores Municipales en la Provincia de Buenos Aires. En su artículo 4°, se determina que la Estabilidad Laboral se adquiere a los 12 meses de ingresado. De este modo, se observa que el 47,9% de los Trabajadores que adquirieron Estabilidad Laboral lo hicieron en un plazo mayor al que determina la Ley (2 años o más desde que ingresó como Trabajador Municipal).

Al realizar un análisis por aperturas sociodemográficas se observa que entre quienes adquirieron Estabilidad Laboral en el tiempo que determina la Ley 14656 (ya sea que ingresó como Planta Permanente -22,9%- o que adquirió Estabilidad Laboral en un plazo de 1 año o menos -28,9%-) se destacan los Trabajadores que desarrollan sus tareas en las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos, en Salud y en Seguridad.

Por su parte, entre quienes adquirieron Estabilidad Laboral en un plazo mayor a los 12 meses (desde 2 años en adelante) sobresalen los hombres, los de menor rango etario (18 a 34 años) y los que desarrollan sus tareas en las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos, en Obras Públicas, en Administración Central, en Educación y en Seguridad.

Antigüedad Laboral de los Trabajadores Municipales según Tipo de Contrato.

Trabajadores en Planta Temporal con hasta 9 años de antigüedad (sobre la base de Planta Temporal).

85,1%

	TIPO DE CONTRATO					
	Planta Permanente	Planta Temporal	Cooperativistas	Monotributistas	Pasantías	Estacionales
Hasta 1 año	2,7%	26,0%	15,4%	0,0%	33,3%	0,0%
De 2 a 4 años	8,1%	33,7%	26,9%	36,3%	0,0%	66,6%
De 5 a 9 años	18,0%	25,4%	38,5%	45,5%	50,0%	0,0%
De 10 a 14 años	16,3%	9,9%	11,5%	0,0%	0,0%	16,7%
15 años o más	54,9%	5,0%	7,7%	18,2%	16,7%	16,7%

Trabajadores con Estabilidad con más de 10 años de antigüedad (sobre la base de Planta Permanente).

71,2%

Trabajadores Sin Estabilidad Laboral con más de 1 año de antigüedad (sobre la base total de encuestados).

23,7%

Si tenemos en cuenta todos los Tipos de Contratos Sin Estabilidad Laboral, es decir Planta Temporal, Cooperativistas, Monotributistas, Pasantías y Estacionales y que a su vez poseen una Antigüedad Laboral mayor al año encontramos que un 23,7% de los Trabajadores Municipales entrevistados se encuentran en esa situación de incumplimiento del artículo 4° de la Ley 14656 que determina que el Derecho a la Estabilidad Laboral se adquiere a los 12 meses.

Si observamos al interior de los Trabajadores que pertenecen a la Planta Temporal, encontramos que 8 de cada 10 ingresaron en los últimos 9 años. A su vez, algo más de 7 de cada 10 Trabajadores con Estabilidad Laboral tienen una antigüedad de 10 años o más.

Respecto a los Cooperativistas, se observa que casi 6 de cada 10 poseen una antigüedad de 5 años o más sin acceder a la Estabilidad Laboral.

Por su parte, entre los Monotributistas, un 63,7% posee una antigüedad de 5 años o más y entre los Pasantes alcanza el 66,7% sin acceder a la Estabilidad Laboral luego de 5 años o más de Antigüedad Laboral.



SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL

¿En su lugar de trabajo se CUMPLEN las Condiciones Laborales relacionadas con la Seguridad e Higiene?



	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Si se cumplen	15,6%	28,4%	16,7%	21,2%	24,0%	8,9%	8,9%	33,6%	18,3%	42,6%	37,5%	25,0%
No se cumplen	84,4%	71,6%	83,3%	78,8%	76,0%	91,1%	91,1%	66,4%	81,7%	57,4%	62,5%	75,0%

Casi 8 de cada 10 Trabajadores Municipales encuestados han manifestado que en su lugar de Trabajo se Incumplen las Condiciones Laborales vinculadas con la Seguridad e Higiene.

En ese segmento (78,7%) se destacan los hombres y los Trabajadores que desarrollan sus tareas en las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos, en Obras Públicas y en Salud.

Mientras que en el 21,3% que dijo que se cumplen las Condiciones de Seguridad e Higiene Laboral sobresalen las mujeres y aquellos que trabajan en las áreas de Administración Central, Educación y Seguridad.

Condiciones relacionadas con la Seguridad e Higiene Laboral que se INCUMPLEN

	Incumplimiento
Condiciones de Seguridad (Riesgo eléctrico, riesgo de incendio, riesgo por uso de herramientas, deficiente señalización de espacios de trabajo, riesgos de caídas, golpes, deterioro edilicio, faltante de elementos de protección personal/ropa/equipos/maquinarias, etc.)	52,7%
Condiciones de Medio Ambiente Físico (Temperatura, Humedad, Ruido, Radiaciones, Iluminación, limpieza, ventilación, etc.)	50,1%
Condiciones de Ergonomía (Herramientas o puestos de trabajo que provocan daños por posturas inadecuadas, sobreesfuerzo, etc.)	27,5%
Condiciones Psicosociales (Duración de tareas, horarios, ritmo de trabajo, lugar de trabajo inadecuado, exceso de exigencias, tareas monótonas y repetitivas, posibilidades de ascensos, hostigamiento laboral, presión psicológica, etc.)	27,0%
Condiciones de Contaminación (Químicos, biológicos, etc.)	25,1%
Otros	1,9%
Ninguna	21,3%

Condiciones relacionadas con la Seguridad eHigiene Laboral que se INCUMPLEN.

APERTURAS POR ÁREA DE TRABAJO

	ÁREA DE TRABAJO						
	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINISTRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Condiciones de Seguridad	61,6%	67,9%	43,0%	53,0%	31,5%	43,8%	37,5%
Condiciones de Medio Ambiente Físico	52,1%	60,5%	44,3%	61,7%	32,4%	25,0%	33,3%
Condiciones de Ergonomía	25,3%	43,2%	26,2%	18,3%	16,7%	37,5%	12,5%
Condiciones Psicosociales	23,3%	31,6%	30,2%	20,9%	24,1%	18,8%	41,7%
Condiciones de Contaminación	37,7%	37,9%	9,4%	33,0%	5,6%	0,0%	12,5%
Otros	1,4%	3,2%	0,7%	2,6%	0,0%	6,3%	4,2%
Ninguna	8,9%	8,9%	33,6%	18,3%	42,6%	37,5%	25,0%

Condiciones relacionadas con la Seguridad e Higiene Laboral que se INCUMPLEN

Al indagar sobre cuales son las principales Condiciones en Seguridad e Higiene Laboral que se incumplen encontramos que más de la mitad de los Trabajadores Municipales encuestados sufren Condiciones de Seguridad (52,7%) y Condiciones de Medio Ambiente Físico (50,1%).

Al hacer un análisis de las Condiciones de Incumplimiento según Área de Trabajo se observa que en el caso de las Condiciones de Seguridad se destacan aquellos Trabajadores que desarrollan tareas en Higiene Urbana y Espacios Públicos y en Obras Públicas.

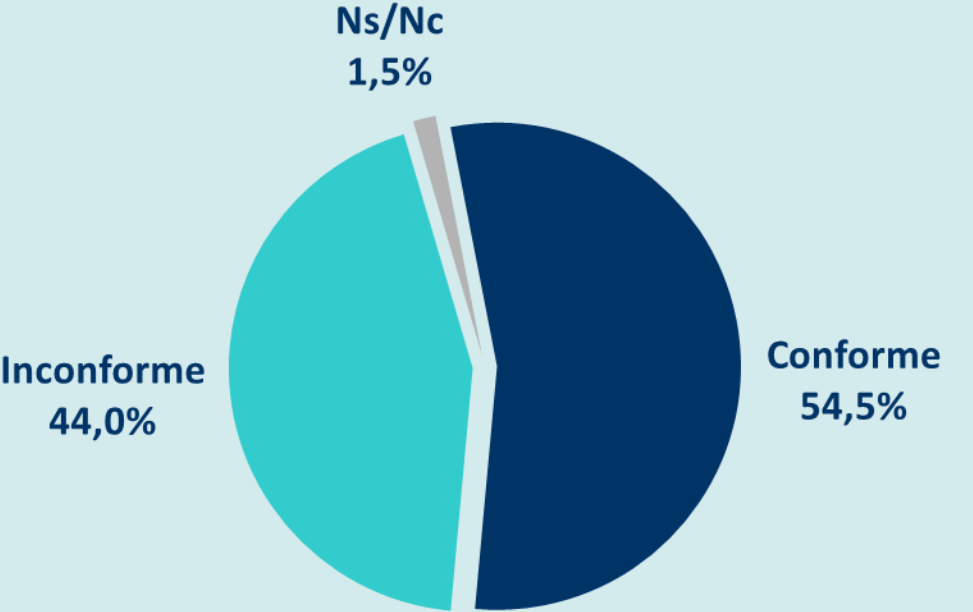
En el caso del Incumplimiento de las Condiciones de Medio Ambiente Físico sobresalen los Trabajadores de las áreas de Obras Públicas y Salud.

Respecto al 27,5% que mencionó la falta de Condiciones de Ergonomía aparecen con mayor fuerza los Trabajadores del sector de Obras Públicas.

El 27,0% que sufre Condiciones Psicosociales es impulsado por aquellos que trabajan en Obras Públicas y Administración Central.

En cuanto al 25,1% que mencionó Condiciones de Contaminación aparecen con más relevancia los Trabajadores de las áreas de Higiene Urbana y Espacio Públicos, de Obras Públicas y Salud.

¿Cuál es su nivel de conformidad respecto a las condiciones laborales en cuanto a la Seguridad e Higiene en su lugar de trabajo?



	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Conforme	47,0%	64,0%	47,0%	55,3%	58,2%	37,0%	42,6%	69,1%	56,5%	72,2%	50,0%	79,2%
Inconforme	51,6%	34,4%	50,0%	43,0%	41,5%	61,6%	56,8%	28,9%	42,6%	25,9%	37,5%	20,8%
Ns/Nc	1,4%	1,5%	3,0%	1,7%	0,3%	1,4%	0,5%	2,0%	0,9%	1,9%	12,5%	0,0%

La “naturalización” del incumplimiento de las condiciones laborales en cuanto a la Seguridad e Higiene en su lugar de trabajo.

	TOTAL	INCUMPLIMIENTO DE CONDICIONES LABORALES EN SEGURIDAD E HIGIENE				
		CONDICIONES DE SEGURIDAD	CONDICIONES DE MEDIO AMBIENTE FÍSICO	CONDICIONES DE CONTAMINACIÓN	CONDICIONES DE ERGONOMÍA	CONDICIONES PSICOSOCIALES
Conforme	54,5%	31,2%	41,3%	27,7%	37,4%	36,6%
Inconforme	44,0%	68,8%	58,7%	72,3%	62,6%	63,4%

La “naturalización” del Incumplimiento de las Condiciones de Seguridad e Higiene Laboral

Algo más de 4 de cada 10 Trabajadores Municipales entrevistados han expresado su Inconformidad respecto a sus Condiciones Laborales vinculadas a la Seguridad e Higiene Laboral.

Este 44,0% Inconforme está impulsado por los hombres, los de menor rango etario (18 a 34 años) y aquellos Trabajadores que desempeñan tareas en las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos y en Obras Públicas.

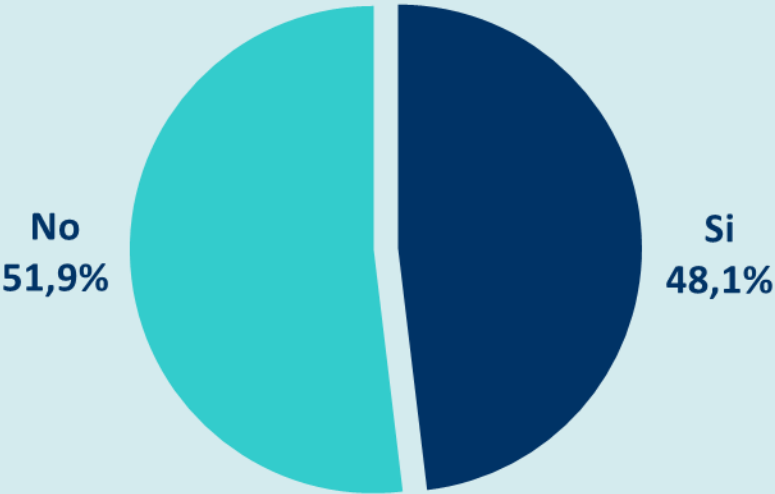
Por su parte, el 54,5% que dijo estar conforme es sostenido por las mujeres, los de mayor rango etario (50 años o más) y aquellos Trabajadores que realizan tareas en la Administración Central y en Educación.

Ahora bien, si comparamos el porcentaje de Trabajadores que padecen el Incumplimiento de las Condiciones de Seguridad e Higiene (78,7%) respecto a los que manifiestan su Inconformidad respecto a esas Condiciones (44,0%) se observa una merma importante de estas menciones. Es decir, que existe un porcentaje importante de Trabajadores que sufren el Incumplimiento de 1 o más Condiciones en Seguridad e Higiene pero manifiesta estar “Conforme” con las mismas.

Un 31,2% que sufre Incumplimiento de Condiciones de Seguridad, un 41,3% que menciona las Condiciones de Medio Ambiente Físico, un 27,7% que señaló Condiciones de Contaminación, un 37,4% de los que dijeron Condiciones de Ergonomía y un 36,6% que sufre Condiciones Psicosociales, a la vez, dijeron estar “Conformes” con sus Condiciones de Trabajo vinculadas a la Seguridad e Higiene.

VIOLENCIA LABORAL

¿En su lugar de trabajo ha sufrido alguna acción de Violencia Laboral por parte de algún superior?



	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Si	55,6%	38,7%	53,6%	45,1%	48,1%	63,0%	53,7%	46,3%	37,4%	33,3%	50,0%	41,7%
No	44,4%	61,3%	46,4%	54,9%	51,9%	37,0%	46,3%	53,7%	62,6%	66,7%	50,0%	58,3%

Otro indicador relevante relacionado con las Condiciones Laborales de los Trabajadores Municipales de Avellaneda es el Nivel de Violencia Laboral sufrida por parte de sus superiores.

Un dato inquietante se refleja aquí: Prácticamente la mitad de los Municipales encuestados ha sido víctima de Violencia Laboral.

Este 48,1% que se ha manifestado en ese sentido es impulsado por los hombres, los jóvenes de 18 a 34 años y los que trabajan en las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos y en Obras Públicas.

Mientras que el 51,9% restante que ha dicho no haber sufrido Violencia Laboral es sostenido por las mujeres, los de edades intermedias (35 a 49 años) y los que desarrollan sus tareas en las áreas de la Administración Central, en Salud y en Educación.

Acciones de Violencia Laboral que han sufrido los Trabajadores por parte de algún superior

	Violencia Laboral
Efectuaron amenazas reiteradas de despido infundado	21,4%
Cambiaron de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos	20,6%
Juzgaron de manera ofensiva su desempeño en la organización	16,7%
Promovieron el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre usted u otro subordinado	16,2%
Le asignaron misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar	15,1%
Privaron a usted de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos	15,1%
Obstaculizaron y/o imposibilitaron la ejecución de una actividad u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto	13,5%
Bloquearon constantemente sus iniciativas de interacción generando asilamiento del mismo	12,7%
Obligaron a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana	10,3%
Prohibieron a los empleados que hablen con usted o mantenerlo incomunicado, aislado	9,4%
Le encargaron trabajo imposible de realizar	8,7%
Ninguna	51,9%

Acciones de Violencia Laboral que han sufrido los Trabajadores por parte de algún superior. APERTURA POR ÁREA DE TRABAJO.							
	ÁREA DE TRABAJO						
	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Efectuaron amenazas reiteradas de despido infundado	35,6%	26,8%	18,1%	10,4%	12,0%	31,3%	0,0%
Cambiaron de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos	19,2%	22,6%	25,5%	17,4%	11,1%	37,5%	29,2%
Juzgaron de manera ofensiva su desempeño en la organización	12,3%	22,1%	21,5%	16,5%	10,2%	12,5%	4,2%
Promovieron el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre usted u otro subordinado	11,6%	17,9%	20,8%	20,0%	10,2%	25,0%	4,2%
Le asignaron misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar	13,7%	18,4%	20,1%	9,6%	11,1%	25,0%	4,2%
Privaron a usted de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos	17,1%	19,5%	15,4%	7,0%	13,0%	18,8%	12,5%
Obstaculizaron y/o imposibilitaron la ejecución de una actividad u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto	13,0%	14,7%	15,4%	11,3%	13,0%	18,8%	4,2%
Bloquearon constantemente sus iniciativas de interacción generando asilamiento del mismo	12,3%	13,2%	16,8%	9,6%	11,1%	18,8%	4,2%
Obligaron a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana	17,1%	13,7%	10,1%	3,5%	5,6%	6,3%	0,0%
Prohibieron a los empleados que hablen con usted o mantenerlo incomunicado, aislado	8,2%	8,9%	15,4%	5,2%	5,6%	25,0%	8,3%
Le encargaron trabajo imposible de realizar	8,2%	14,7%	6,7%	7,0%	3,7%	12,5%	4,2%
Ninguna	37,0%	46,3%	53,7%	62,6%	66,7%	50,0%	58,3%

Acciones de Violencia Laboral hacia los Trabajadores por parte de algún superior

Al momento de indagar cuales son aquellas acciones de Violencia Laboral direccionadas hacia los Trabajadores Municipales por parte de sus superiores, se observa que 2 de cada 10 entrevistados han sufrido “Amenazas reiteradas de despido infundado” y “Cambiaron de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos”.

Al hacer un análisis por aperturas de Área de Trabajo, en el primer caso (21,4%) se destacan los que trabajan en Higiene Urbana y Espacios Públicos y en Obras Públicas. Mientras que en el segundo caso (20,6%) sobresalen los que desarrollan sus tareas en la Administración Central y en Seguridad.

Luego aparecen “Juzgaron de manera ofensiva su desempeño en la organización” (16,7%) el cuál está sostenido por los que trabajan en Obras Públicas y Administración Central; “Promovieron el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre usted u otro subordinado” (16,2%) en el cuál se destacan los que trabajan en la Administración Central, en Salud y en Seguridad; “Le asignaron misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar” (15,1%) entre quienes sobresalen los que desarrollan tareas en Obras Públicas, en la Administración Central y en Seguridad; “Privaron a usted de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos” (15,1%) en donde sobresalen los que trabajan en el área de Obras Públicas; “Obstaculizaron y/o imposibilitaron la ejecución de una actividad u ocultaron las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto” (13,5%) en el cuál se destacan los que trabajan en el área de Seguridad.

¿Le ha pasado en su lugar de trabajo de sufrir Acoso Laboral por cuestiones personales por parte de sus superiores?



	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Si	35,0%	26,3%	26,2%	32,1%	33,1%	40,4%	31,6%	25,5%	26,1%	30,6%	43,8%	25,0%
No	65,0%	73,7%	73,8%	67,9%	66,9%	59,6%	68,4%	74,5%	73,9%	69,4%	56,3%	75,0%

Acoso Laboral por cuestiones personales hacia los Trabajadores por parte de algún superior

Relacionado con el Acoso Laboral se observa que 3 de cada 10 Trabajadores encuestados lo han sufrido a causa de cuestiones personales por parte de algún superior.

En ese segmento que alcanza el 31,1% de los entrevistados se destacan los hombres y los que desarrollan sus tareas en las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos y en Seguridad.

Por su parte, el 68,9% que respondió no haber sufrido Acoso Laboral por cuestiones personales es sostenido por las mujeres, los jóvenes de 18 a 34 años y los que se desempeñan en las áreas de la Administración Central y en Salud.

Causas de Acoso Laboral por cuestiones personales que han sufrido los Trabajadores por parte de algún superior

	Acoso Laboral
Por sus preferencias políticas, artísticas, culturales y/o deportivas	26,5%
Por su situación familiar	4,7%
Por sus capacidades diferentes	2,7%
Por su sexo	2,4%
Por su conformación física	2,0%
Por su color de piel	1,6%
Por su religión	0,8%
Por su edad	0,7%
Por su opción sexual	0,5%
Por su origen étnico	0,4%
Por su estado civil	0,4%
Por su nacionalidad	0,3%
Ninguna	68,9%

Causas de Acoso Laboral por cuestiones personales que han sufrido los Trabajadores por parte de algún superior. APERTURA POR ÁREA DE TRABAJO							
	ÁREA DE TRABAJO						
	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Por sus preferencias políticas, artísticas, culturales y/o deportivas	32,9%	26,8%	23,5%	23,5%	23,1%	43,8%	20,8%
Por su situación familiar	4,1%	3,7%	3,4%	7,8%	7,4%	0,0%	0,0%
Por sus capacidades diferentes	4,1%	3,7%	2,0%	0,0%	1,9%	6,3%	4,2%
Por su sexo	3,4%	1,1%	3,4%	2,6%	2,8%	0,0%	0,0%
Por su conformación física	2,1%	3,7%	0,7%	0,9%	1,9%	6,3%	0,0%
Por su color de piel	1,4%	2,6%	2,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%
Por su religión	0,7%	1,1%	0,0%	0,9%	1,9%	0,0%	0,0%
Por su edad	,0%	1,6%	0,7%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%
Por su opción sexual	0,7%	0,0%	0,7%	0,0%	0,9%	6,3%	0,0%
Por su origen étnico	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%
Por su estado civil	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,9%	6,3%	0,0%
Por su nacionalidad	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%
Ninguna	59,6%	68,4%	74,5%	73,9%	69,4%	56,3%	75,0%

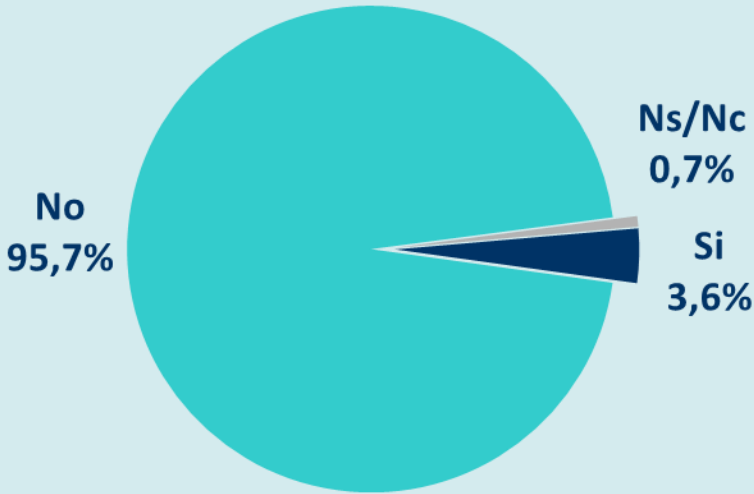
Causas de Acoso Laboral por cuestiones personales hacia los Trabajadores por parte de algún superior

Al observar las causas de Acoso Laboral por cuestiones personales surge que un 26,5% del total de los Trabajadores Municipales entrevistados han sufrido persecución por sus preferencias políticas, artísticas, culturales y/o deportivas.

Al hacer un análisis por Área de Trabajo, en ese segmento se destacan los Trabajadores que desarrollan sus tareas en Higiene Urbana y Espacios Públicos y en Seguridad.

Otro dato relevante de las aperturas por Área de Trabajo es que los Trabajadores que se desempeñan en el sector de Seguridad aparecen como quienes en mayor medida han sufrido diferentes causas de Acoso Laboral por cuestiones personales: Por ejemplo, el 43,8% de esos trabajadores han sufrido Acoso Laboral por cuestiones vinculadas a sus preferencias políticas, artísticas, culturales y/o deportivas. Del mismo modo se destacan entre quienes han sufrido Acoso Laboral por sus capacidades diferentes, por su conformación física, por su opción sexual y por su estado civil.

¿Le ha pasado en su lugar de trabajo de sufrir Acoso Sexual por parte de sus superiores?



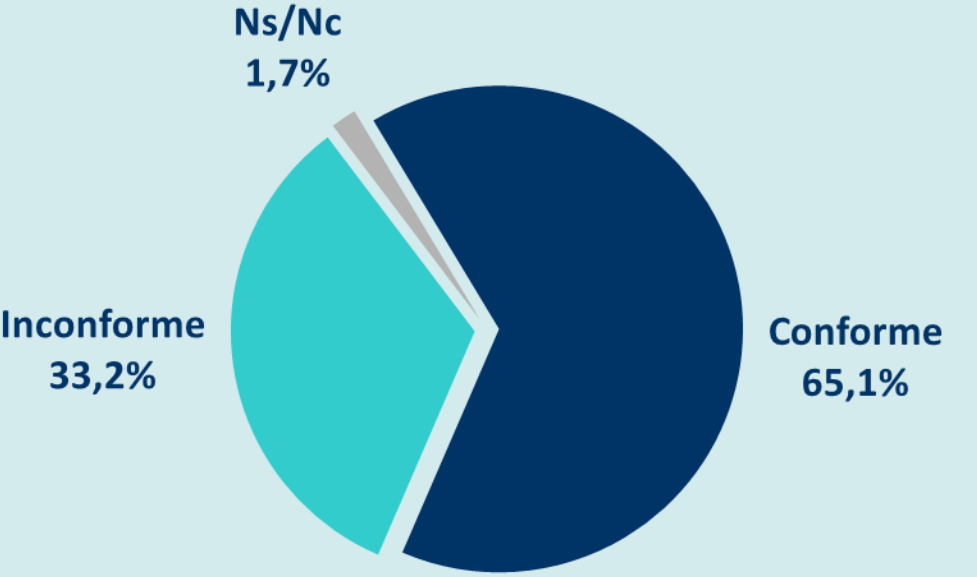
	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Si	1,2%	6,6%	3,6%	4,1%	3,1%	4,8%	0,5%	5,4%	3,5%	2,8%	18,8%	4,2%
No	98,6%	92,1%	95,2%	95,9%	95,8%	93,8%	99,5%	94,0%	94,8%	97,2%	81,3%	95,8%
Ns/Nc	0,2%	1,2%	1,2%	0,0%	1,0%	1,4%	0,0%	0,7%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%

Al preguntar por el nivel de Acoso Sexual hacia los Trabajadores por parte de algún superior, y teniendo en cuenta la sensibilidad del tema en cuestión, encontramos que un 3,6% del total de los entrevistados han respondido afirmativamente.

En este segmento, se destacan las mujeres con un 6,6% y aquellos Trabajadores que desarrollan sus tareas en el área de Seguridad con un 18,8%.

Aquí, al igual que en los casos de las acciones de Violencia Laboral y las causas de Acoso Laboral por cuestiones personales, se manifiesta que son los Trabajadores que se desempeñan en el sector de Seguridad quienes sobresalen en intensidad.

¿Cuál es su nivel de conformidad respecto a las condiciones laborales relacionadas con la Violencia/Acoso Laboral en su lugar de trabajo?



	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Conforme	58,3%	73,7%	55,4%	64,8%	71,1%	41,1%	64,2%	72,5%	72,2%	79,6%	56,3%	79,2%
Inconforme	40,8%	23,6%	41,7%	34,5%	26,8%	56,2%	35,3%	25,5%	25,2%	19,4%	43,8%	16,7%
Ns/Nc	1,0%	2,7%	3,0%	0,7%	2,1%	2,7%	0,5%	2,0%	2,6%	0,9%	0,0%	4,2%

Algo más de 3 de cada 10 Trabajadores Municipales encuestados han manifestado estar Inconformes con las Condiciones Laborales relacionadas con la Violencia / Acoso Laboral.

Ese 33,2% que manifiesta inconformismo es impulsado por los hombres, los jóvenes de 18 a 34 años y aquellos Trabajadores que desarrollan sus tareas en las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos y en Seguridad.

Por su parte, el 65,1% que ha manifestado Conformidad es sostenido por las mujeres, los de mayor rango de edad (50 años o más) y quienes desempeñan sus labores en los sectores de Administración Central, Salud y Educación.

La “naturalización” de acciones de Violencia Laboral al momento de evaluar el nivel de conformidad

	NIVEL DE CONFORMIDAD DE CONDICIONES LABORALES RELACIONADAS A LA VIOLENCIA Y/O ACOSO LABORAL	
	CONFORME	INCONFORME
TOTAL	65,1%	33,2%
Efectuaron amenazas reiteradas de despido infundado	21,9%	76,3%
Cambiaron de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos	41,6%	57,8%
Juzgaron de manera ofensiva su desempeño en la organización	36,8%	61,6%
Promovieron el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre usted u otro subordinado	25,6%	73,6%
Le asignaron misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar	34,5%	65,5%
Privaron a usted de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos	31,0%	67,3%
Obstaculizaron y/o imposibilitaron la ejecución de una actividad u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto	39,6%	60,4%
Bloquearon constantemente sus iniciativas de interacción generando asilamiento del mismo	35,8%	64,2%
Obligaron a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana	31,2%	66,2%
Prohibieron a los empleados que hablen con usted o mantenerlo incomunicado, aislado	30,0%	70,0%
Le encargaron trabajo imposible de realizar	27,7%	70,8%

La “naturalización” de acciones de Acoso Laboral al momento de evaluar el nivel de conformidad

	NIVEL DE CONFORMIDAD DE CONDICIONES LABORALES RELACIONADA A LA VIOLENCIA Y/O ACOSO LABORAL	
	CONFORME	INCONFORME
TOTAL	65,1%	33,2%
Por sus preferencias políticas, artísticas, culturales y/o deportivas	33,3%	65,7%
Por su situación familiar	37,1%	62,9%
Por sus capacidades diferentes	40,0%	60,0%
Por su sexo	11,1%	88,9%
Por su conformación física	13,3%	80,0%
Por su color de piel	33,3%	66,7%
Por su religión	50,0%	50,0%
Por su edad	40,0%	60,0%
Por su opción sexual	75,0%	25,0%
Por su origen étnico	0,0%	100%
Por su estado civil	0,0%	100%
Por su nacionalidad	50,0%	50,0%

La “naturalización” de acciones de Violencia/Acoso Laboral al momento de evaluar el nivel de Conformidad

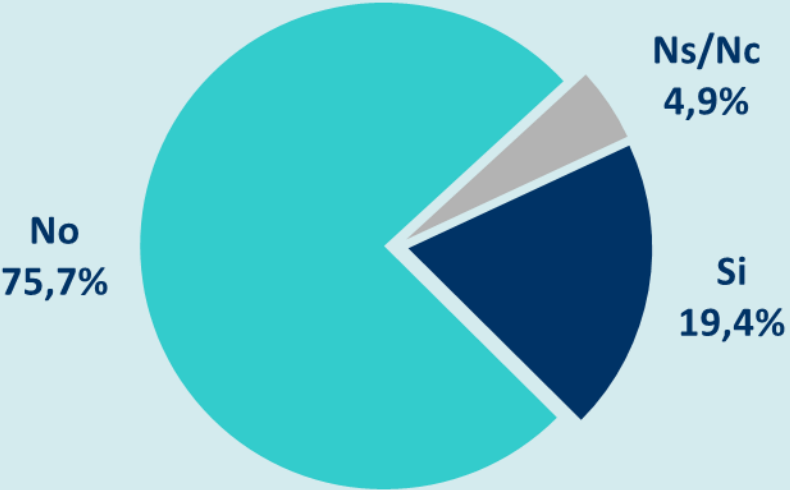
En consonancia con lo que sucedía en el capítulo de Condiciones de Seguridad e Higiene Laboral, aquí también se observa que el Nivel de Inconformidad (33,2%) es inferior al segmento de Trabajadores que han manifestado haber sufrido Violencia Laboral (48,1%).

De este modo, al hacer una apertura por las diferentes acciones de Violencia Laboral sufridas, se observa que 4 de cada 10 Trabajadores que “cambiaron de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos” han manifestado estar Conformes con sus Condiciones Laborales. Así mismo, un 21,9% al que le “efectuaron amenazas reiteradas de despido infundado” también manifestaron Conformidad. En el mismo sentido respondieron un 36,8% que “juzgaron de manera ofensiva su desempeño”, un 25,6% que “promovieron hostigamiento psicológico a manera de complot”, un 34,5% que “le asignaron misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar”, un 31,0% que les “privaron de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos, un 39,6% de los que “obstaculizaron y/o imposibilitaron la ejecución de una actividad u ocultamiento de las herramientas necesarias para realizar tareas”, un 35,8% al que “bloquearon constantemente sus iniciativas de interacción generando asilamiento”, un 31,2% que “obligaron a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana”, un 30,0% al que le “prohibieron a los empleados que hablen con usted o mantenerlo incomunicado y/o aislado y un 27,7% al que le “encargaron trabajo imposible de realizar”.

De igual modo, un 33,3% que sufrió Acoso Laboral por sus preferencias políticas, artísticas, culturales y/o deportivas manifestaron estar Conformes con sus Condiciones Laborales.

DISPARIDAD SALARIAL POR GÉNERO

¿Ha pasado en su lugar de trabajo que exista una Disparidad Salarial entre Hombres y Mujeres que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes?



	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Si	18,9%	19,9%	22,6%	19,5%	17,4%	27,4%	13,2%	24,8%	15,7%	12,0%	43,8%	20,8%
No	74,3%	77,3%	73,2%	73,4%	79,4%	61,6%	81,1%	73,8%	81,7%	84,3%	50,0%	79,2%
Ns/Nc	6,7%	2,7%	4,2%	7,2%	3,1%	11,0%	5,8%	1,3%	2,6%	3,7%	6,3%	0,0%

Disparidad Salarial entre Hombres y Mujeres que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes

Casi 2 de cada 10 Trabajadores Municipales entrevistados han indicado la existencia de una Disparidad Salarial según Género.

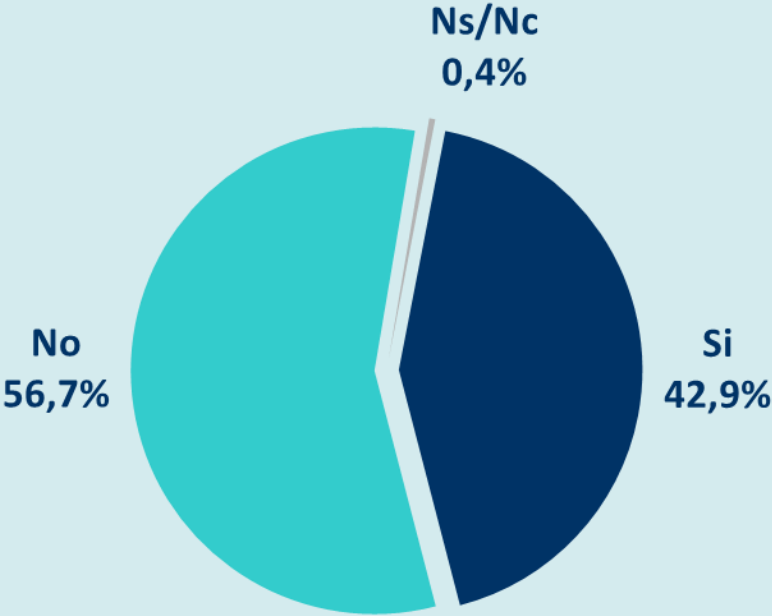
Ese 19,4% es impulsado por los jóvenes de 18 a 34 años y aquellos Trabajadores que se desempeñan en Higiene Urbana y Espacios Públicos, en Administración Central y Seguridad.

Por otro lado, el 75,7% que ha manifestado no existir esa Disparidad Salarial es sostenido por los de mayor edad (50 años o más) y los que trabajan en las áreas de Obras Públicas, Salud y Educación.

-

FORMACIÓN PROFESIONAL

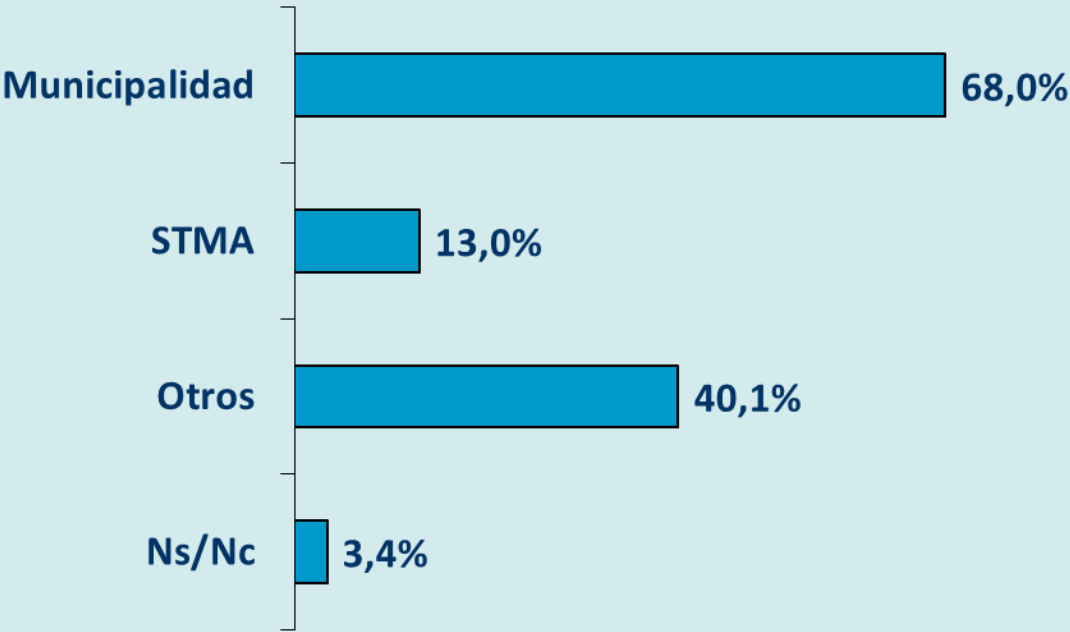
¿Desde que usted ingresó como empleado municipal ha realizado algún curso de Formación Profesional?



	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Si	27,3%	62,5%	25,0%	46,1%	50,2%	11,6%	20,5%	58,4%	68,7%	72,2%	62,5%	45,8%
No	72,7%	36,6%	74,4%	53,9%	49,1%	87,7%	79,5%	41,6%	30,4%	27,8%	31,3%	54,2%
Ns/Nc	0,0%	0,9%	0,6%	0,0%	0,7%	0,7%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	6,3%	0,0%

¿Qué institución dictó el curso de Formación Profesional que realizó?

* Solo a los que respondieron “Si” en pregunta anterior



	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Municipalidad	60,5%	72,1%	59,5%	67,6%	70,8%	88,2%	56,4%	65,5%	67,1%	74,7%	70,0%	54,5%
STMA	13,2%	13,0%	9,5%	11,8%	15,3%	0,0%	7,7%	19,5%	10,1%	15,2%	20,0%	0,0%
Otros	35,1%	42,8%	40,5%	39,7%	40,3%	17,6%	33,3%	36,8%	53,2%	38,0%	10,0%	72,7%
Ns/Nc	4,4%	2,9%	4,8%	4,4%	2,1%	0,0%	7,7%	3,4%	3,8%	0,0%	10,0%	9,1%

Más de la mitad de los Trabajadores Municipales encuestados no han realizado ningún tipo de Curso de Formación Profesional.

En ese 56,7% se destacan los hombres, los jóvenes de 18 a 34 años y los que trabajan en las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos y en Obras Públicas.

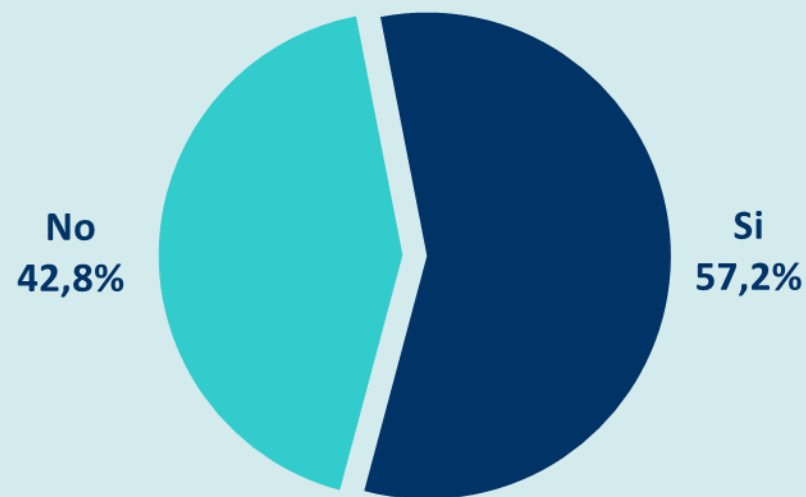
Entre quienes han realizado algún Curso de Formación Profesional (42,9%) sobresalen las mujeres, los de mayor rango de edad (50 años o más) y aquellos que ejercen sus tareas en la Administración Central, en Salud, en Educación y en Seguridad.

Teniendo en cuenta este último universo, se observa que un 68,0% ha realizado Cursos dictados por la Municipalidad en donde se destacan las mujeres y los que trabajan en el área de Higiene Urbana y Espacios Públicos. Luego aparece el Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda (STMA) con un 13.0% en el cuál sobresalen aquellos Trabajadores que se desempeñan en la Administración Central y en Seguridad.

Por último, un 40,1% ha manifestado realizar los Cursos en diversos lugares.

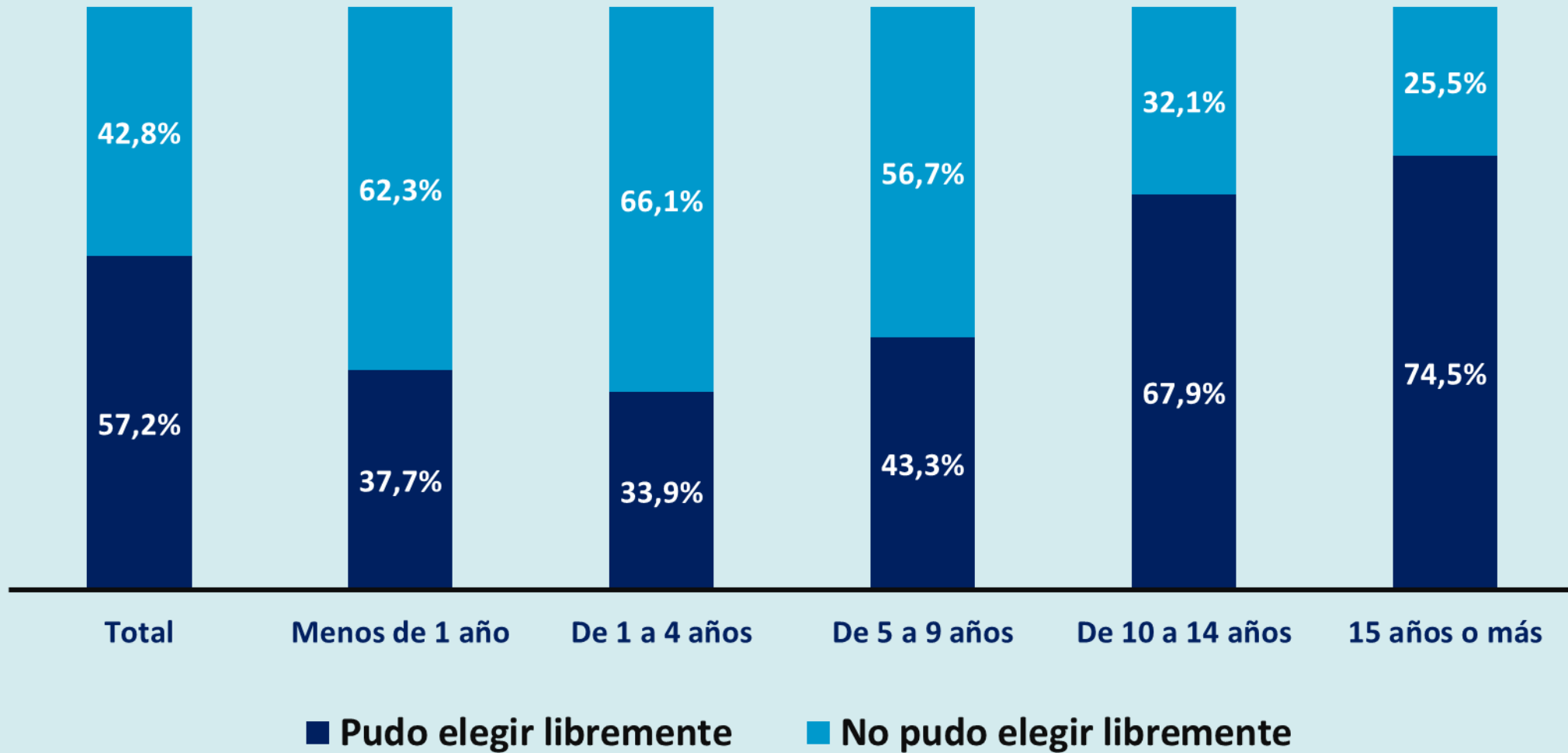
LIBERTAD SINDICAL

¿Cuándo usted ingresó a trabajar en la Municipalidad pudo elegir libremente a que Sindicato afiliarse?



	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Si	54,0%	61,3%	35,7%	57,3%	69,7%	41,8%	47,9%	65,8%	66,1%	70,4%	43,8%	79,2%
No	46,0%	38,7%	64,3%	42,7%	30,3%	58,2%	52,1%	34,2%	33,9%	29,6%	56,3%	20,8%

Nivel de Libre Elección de Representación Gremial según antigüedad laboral en el Municipio



Libre elección de Representación Gremial

Algo más de 4 de cada 10 Trabajadores Municipales entrevistados han manifestado no haber podido elegir libremente el Sindicato al cuál afiliarse al momento de ingresar como Trabajador en el Municipio.

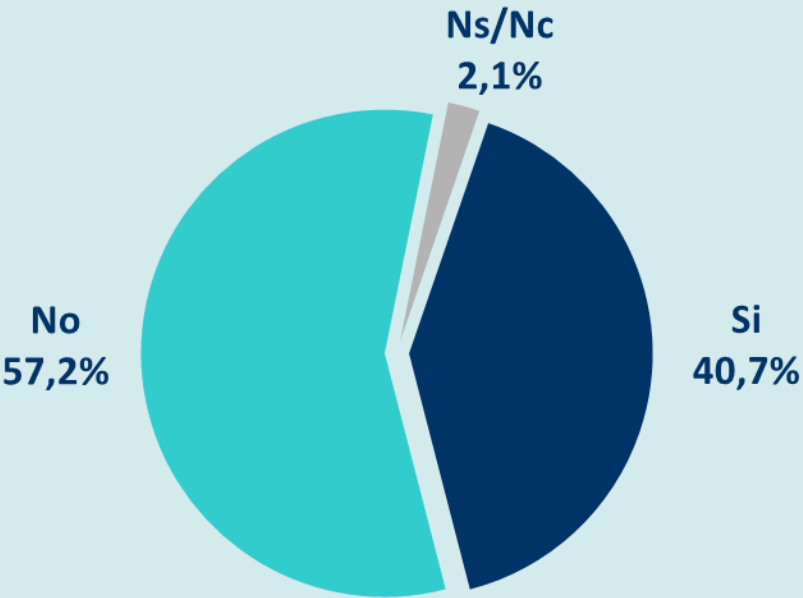
Ese 42,8% es sostenido principalmente por los hombres, los de menor rango etario (de 18 a 34 años) y los que desarrollan sus actividades en las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos y en Obras Públicas.

Por el contrario, el 57,2% que ha tenido libertad al momento de la elección de la representación gremial es impulsado por las mujeres, los de mayor rango de edad (50 años o más) y los que trabajan en los sectores de Administración Central, en Salud y en Educación.

Al hacer un análisis de libre elección por la antigüedad laboral, se observa que más de 6 de cada 10 Trabajadores que ingresaron en los últimos 4 años al Municipio no han podido elegir con libertad su representación gremial. Son esos segmentos los que se ubican muy por encima de la media.

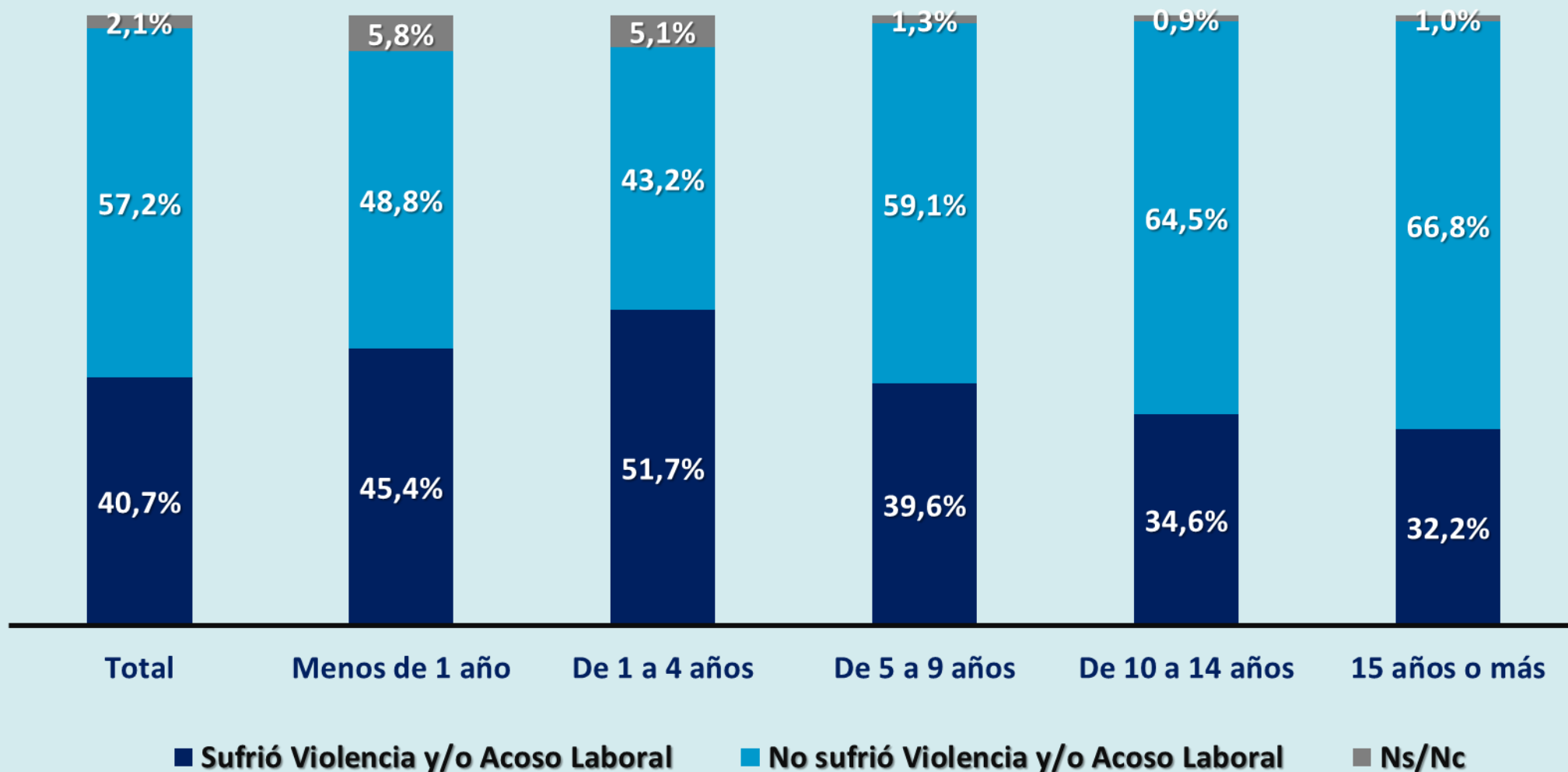
Los Trabajadores con menos de 1 año de antigüedad y que no han podido elegir Sindicato libremente alcanza el 62,3%; en el mismo sentido, los que tienen una antigüedad de 1 a 4 años sin libre elección es de 66,1%. Por su parte, los que poseen una antigüedad laboral mayor a 10 años son los que en mayor medida se han sentido libres al momento de elegir.

¿Le ha pasado de sufrir Acoso Laboral o alguna forma de Violencia Laboral por parte de sus superiores debido a su elección de Sindicato y/u Obra Social?



	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Si	43,4%	37,5%	46,4%	41,0%	37,3%	53,4%	42,1%	38,3%	33,0%	30,6%	56,3%	41,7%
No	53,7%	61,3%	47,0%	57,3%	62,7%	40,4%	56,8%	61,1%	66,1%	67,6%	37,5%	58,3%
Ns/Nc	2,9%	1,2%	6,5%	1,7%	0,0%	6,2%	1,1%	0,7%	0,9%	1,9%	6,3%	0,0%

Nivel de Violencia y/o Acoso Laboral sufrido a partir de la elección de Sindicato y/u Obra Social según Antigüedad Laboral en el Municipio



Un dato relevante, vinculado a la Libertad Sindical, aparece de manera intensa en los resultados del presente informe: 4 de cada 10 Trabajadores Municipales encuestados han manifestado haber recibido Violencia/Acoso Laboral por parte de sus superiores debido a su elección de Sindicato y/u Obra Social.

En ese 40,7% se destacan los trabajadores de 18 a 34 años y los que trabajan en las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos y en Seguridad.

Mientras que el 57,2% que no ha padecido ninguna consecuencia debido a su elección sindical es sostenido por las mujeres, los de mayor rango etario (50 años o más) y los que desarrollan sus tareas en las áreas de Administración Central, en Salud y en Educación.

Al hacer un análisis por Antigüedad Laboral se observa que son los Trabajadores que ingresaron en los últimos 4 años quienes en mayor medida han padecido alguna consecuencia negativa ante su elección de Sindicato y/u Obra Social: Más de la mitad de los entrevistados (51,7%) con una antigüedad de 1 a 4 años así lo han manifestado. Los que ingresaron en el último año también se sitúan por encima de la media alcanzando un 45,4% de Trabajadores que padecieron Violencia/Acoso Laboral debido a su elección de Sindicato y/u Obra Social. Por su parte, los Trabajadores Municipales con mayor antigüedad son los que en mayor medida no han sufrido ninguna consecuencia debido a dicha elección.



NIVEL DE INGRESOS

Teniendo en cuenta su recibo de sueldo, ¿Cuál es su Nivel de Ingresos Netos mensuales?

Hasta \$ 5.000



6,2%

Entre \$ 5.001 y \$ 7.000



8,4%

Entre \$ 7.001 y \$ 10.000



21,8%

Entre \$ 10.001 y \$ 15.000



35,4%

Entre \$ 15.001 y \$ 20.000



18,0%

Más de \$ 20.000



10,2%

Datos INDEC al mes de Junio de 2018

Línea de Indigencia:
\$ 7.840,72.-

Salario Mínimo, Vital y Móvil:
\$ 10.000.-

Línea de Pobreza:
\$ 19.601,79.-

	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Hasta \$ 5.000	7,0%	4,8%	10,7%	5,5%	3,8%	12,3%	5,8%	3,4%	5,2%	0,9%	6,3%	12,5%
Entre \$ 5.001 y \$ 10.000	7,9%	9,1%	10,1%	7,8%	8,0%	9,6%	8,4%	8,1%	7,8%	6,5%	12,5%	12,5%
Entre \$ 7.001 y \$ 10.000	22,8%	20,5%	28,6%	19,5%	20,2%	28,1%	24,2%	18,1%	13,9%	25,0%	18,8%	12,5%
Entre \$ 10.001 y \$ 15.000	36,9%	33,5%	34,5%	38,2%	33,1%	32,9%	35,8%	32,2%	30,4%	43,5%	56,3%	41,7%
Entre \$ 15.001 y \$ 20.000	18,0%	18,1%	11,9%	19,1%	20,6%	13,0%	17,9%	25,5%	22,6%	12,0%	0,0%	20,8%
Más de \$ 20.000	7,4%	13,6%	4,2%	9,6%	14,3%	4,1%	7,9%	12,8%	20,0%	11,1%	6,3%	0,0%

Base: 748 casos (Total entrevistados)

Nivel de Ingresos Netos mensuales

Un dato inquietante aparece al momento de indagar los salarios de los Trabajadores Municipales: 2 de cada 10 Trabajadores encuestados poseen un ingreso por debajo del Índice de Indigencia y algo más de 3 de cada 10 no superan el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Si tenemos en cuenta el Índice de Pobreza, más de 8 de cada 10 Trabajadores entrevistados tienen un ingreso inferior.

Entre el 6,2% que posee los ingresos más bajos (hasta \$ 5.000 mensuales) se destacan los jóvenes de 18 a 34 años y los que trabajan en el área de Higiene Urbana y Espacios Públicos.

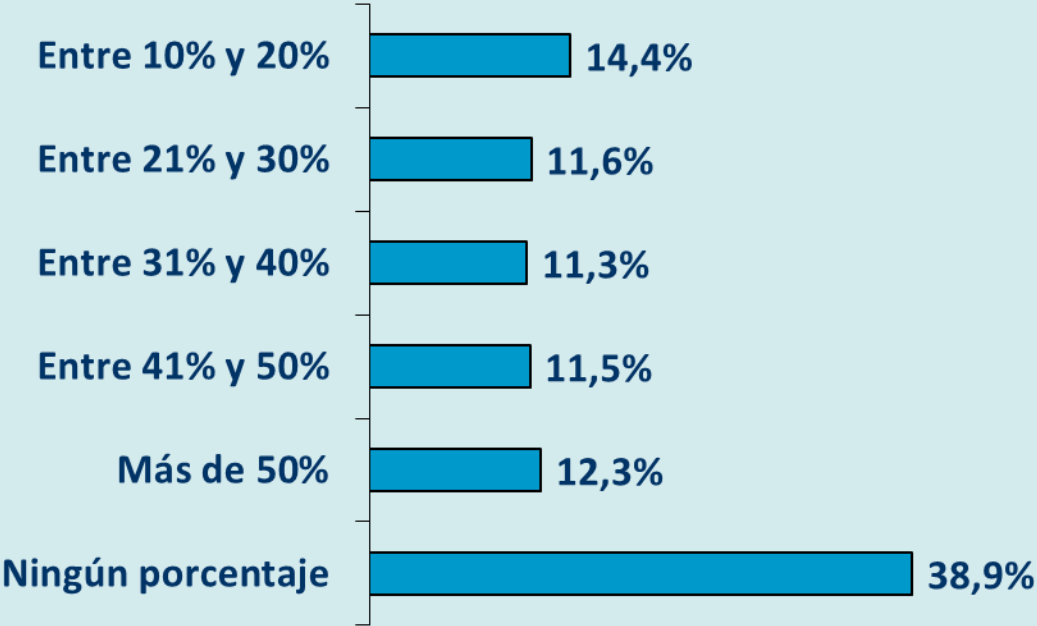
Los que tienen ingresos entre \$ 5.001 y \$ 7.000 (8,4%) es sostenido por los que trabajan en el área de Seguridad.

Respecto al 21,8% que tienen salarios entre \$ 7.001 y \$ 10.000 sobresalen los jóvenes de 18 a 34 años y los que llevan adelante sus tareas en las áreas de Higiene Urbana y Espacio Públicos y en Educación.

Por su parte, el mayoritario 35,4% que ha señalado tener ingresos en la franja que va de \$ 10.001 y \$ 15.000 es impulsado por los Trabajadores de los sectores de Educación y en Seguridad.

Los que tienen ingresos entre \$ 15.001 y \$ 20.000 (18,0%) se ubican en mayor medida los que trabajan en las áreas de Administración Central y en Salud. Por último, entre quienes poseen los ingresos más altos, más de \$20.000, (10,2%) se destacan las mujeres, los de mayor rango etario (50 años o más) y que trabajan en el área de Salud.

¿Qué porcentaje de sus Ingresos Netos mensuales corresponde al concepto de horas extras, sexta jornada, trabajo en equipo y bonificaciones?



	SEXO		EDAD			ÁREA DE TRABAJO						
	MASC.	FEM.	DE 18 A 34	DE 35 A 49	DE 50 Y MÁS	HIGIENE URBANA Y ESPACIOS PÚBLICOS	OBRAS PÚBLICAS	ADMINIS TRACIÓN CENTRAL	SALUD	EDUCACIÓN	SEGURIDAD	OTROS
Entre 10% y 20%	14,6%	13,9%	12,5%	16,7%	12,9%	11,6%	13,2%	15,4%	16,5%	12,0%	12,5%	33,3%
Entre 21% y 30%	12,9%	9,7%	13,1%	8,2%	13,9%	8,9%	11,6%	17,4%	13,9%	5,6%	12,5%	4,2%
Entre 31% y 40%	13,7%	8,2%	16,7%	10,9%	8,4%	17,1%	12,1%	12,1%	3,5%	8,3%	18,8%	8,3%
Entre 41% y 50%	15,6%	6,0%	12,5%	11,9%	10,1%	17,1%	15,3%	11,4%	5,2%	3,7%	12,5%	8,3%
Más de 50%	13,9%	10,0%	10,7%	11,9%	13,2%	14,4%	19,5%	11,4%	7,0%	2,8%	12,5%	12,5%
Ningún porcentaje	29,0%	51,4%	33,3%	39,6%	41,5%	29,5%	28,4%	32,2%	53,9%	65,7%	31,3%	33,3%

Porcentaje de Ingresos Netos que corresponden a Conceptos de uso discrecional por parte del Ejecutivo según Nivel de Ingresos Mensuales

	TOTAL	NIVEL DE INGRESOS NETOS					
		Hasta \$ 5.000	De \$ 5.001 a \$ 7.000	De \$ 7001 a \$ 10.000	De \$ 10.001 a 15.000	De \$ 15.001 a \$ 20.000	Más de \$ 20.000
De 10% a 20%	14,4%	11,1%	6,3%	14,1%	15,1%	17,0%	15,8%
De 21% a 30%	11,6%	2,2%	12,7%	9,8%	10,9%	17,8%	10,5%
De 31% a 40%	11,3%	0,0%	4,8%	12,3%	15,5%	8,9%	10,5%
De 41% a 50%	11,5%	0,0%	7,9%	11,7%	15,5%	12,6%	3,9%
Más de 50%	12,3%	6,7%	11,1%	6,7%	10,2%	20,0%	21,1%
Ningún porcentaje	38,9%	77,8%	55,6%	45,4%	32,1%	23,7%	38,2%

La incidencia de los Conceptos de uso discrecional por parte del Ejecutivo en el Ingreso Neto Mensual de los Trabajadores Municipales

El objetivo de consultar por la composición del Salario que corresponde a Conceptos de uso discrecional por parte del Ejecutivo (Horas Extras, Sexta Jornada, Trabajo en Equipo, Bonificaciones, etc.) está vinculado a mensurar la incidencia de dichos Conceptos, que el Ejecutivo puede otorgar o quitar unilateralmente, en el Ingreso Neto mensual de los Trabajadores Municipales.

Aquí se observa que un 38,9% de los Trabajadores no reciben ningún Ingreso extra de estos Conceptos en su Salario. En este segmento sobresalen las mujeres y los que desarrollan sus tareas en las áreas de Salud y Educación. Mientras que un 61,1% de los Trabajadores tienen algún porcentaje de estos Conceptos en la Composición de su Salario. Quienes en mayor medida tienen un porcentaje mayor al 20% de sus Ingresos Mensuales vinculados a estos Conceptos son los Trabajadores de los sectores de Higiene Urbana y Espacios Públicos, los de Obras Públicas, los de Administración Central y de Seguridad.

A su vez, casi 8 de cada 10 Trabajadores que reciben Ingresos hasta \$ 5.000 no poseen Ingresos vinculados a estos Conceptos; en el mismo sentido un 55,6% de los que ganan entre \$ 5.001 y \$ 7.000; y a su vez el 45,4% de los que ganan entre \$ 7.001 y \$10.000 mensuales.

A su vez, entre los de mayores Ingresos, un 20,0% de los que ganan entre \$ 15.001 y \$ 20.000 tienen más de un 50% de dichos Ingresos correspondiente a estos Conceptos. Ese porcentaje aumenta al 21,1% de los que tienen ingresos por encima de los \$ 20.000 mensuales.

ÍNDICE DE CONDICIONES LABORALES PRECARIAS

Definición de Condiciones Laborales Precarias

En una primera aproximación, y por oposición a las características que definen a la Planta Permanente, podemos definir como Condiciones Laborales Precarias a toda Relación Laboral Municipal de Empleo Público (formal, informal o fraudulenta) que NO sea Planta Permanente. La Planta Permanente reviste Estabilidad con Contrato Laboral a tiempo indeterminado y cuya ruptura solo puede ser operada mediante el debido proceso disciplinario y sumario administrativo, según los procedimientos establecidos en el Convenio Colectivo de Trabajo o la Ley 14656 en aquellos municipios que aún no han acordado convenio.

En la presente investigación hemos ampliado ese concepto de Condiciones Laborales Precarias sumando otras variables que se agregan al Tipo de Contrato que vincula al Trabajador con su Empleador. En esta búsqueda de una definición integral de las Condiciones Laborales Precarias hemos constituido un Índice a partir de las siguientes variables: Trabajadores sin Estabilidad Laboral y con más de 1 año de antigüedad, Trabajadores que mencionaron incumplimiento de Condiciones de Seguridad e Higiene Laboral, Trabajadores que han sufrido Violencia Laboral / Acoso Laboral / Acoso Sexual por parte de un superior, Trabajadores que han sufrido Violencia / Acoso Laboral debido a su elección de Sindicato y/u Obra Social y Trabajadores que poseen Ingresos Mensuales por debajo del Índice de Pobreza.

Consideramos que esta ampliación del concepto de Condiciones Laborales Precarias, a partir del agregado de diferentes situaciones que viven los Trabajadores Municipales en sus lugares de trabajo, permite acceder a un conocimiento integral de su situación y aporta mayores herramientas para abordar la problemática.

Índice de Condiciones Laborales Precarias

**Sin Estabilidad Laboral (Sin Planta Permanente)
y con más de 1 año de antigüedad**

23,7%

**Se incumplen Condiciones relacionadas con la
Seguridad e Higiene Laboral**

78,7%

**Sufrió Acciones de Violencia Laboral por parte
de sus superiores**

48,1%

**Sufrió Acoso Laboral por cuestiones personales
por parte de sus superiores**

31,1%

Sufrió Acoso Sexual por parte de sus superiores

3,6%

**Sufrió Violencia/Acoso Laboral por su elección
de Sindicato y/u Obra Social**

40,7%

Posee Ingresos por debajo del Índice de Pobreza

85,8%

**Total de Trabajadores
Municipales entrevistados que
sufren alguna característica de
Condiciones Laborales Precarias:**

98,6%



PRINCIPALES CONSIDERACIONES



EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY

LA LEY 14656 DE PARITARIAS MUNICIPALES

La Ley 14656 “Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de los Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires”, también conocida como “Ley de Paritarias Municipales”, fue votada en la Legislatura Bonaerense en Noviembre de 2014 y entró en vigencia, en su totalidad, en Julio de 2016.

Principales Derechos otorgados:

Estabilidad Laboral

Salario Mínimo, Vital y Móvil

Paritarias

Más Licencias

Desde su entrada en vigencia, el Municipio de Avellaneda ha incumplido la Ley 14656.

Paritarias:

En Avellaneda no se ha convocado a Reunión Paritaria según lo establece el artículo 52°, en el cuál la Representación del Trabajador estará dada por aquellas entidades gremiales con Personería Gremial en el territorio.

Salarios:

El 36,4% de los Trabajadores entrevistados reciben un Salario por debajo del Mínimo, Vital y Móvil, incumpliendo el artículo 6° inciso t). Si tenemos en cuenta el Índice de Pobreza, el porcentaje alcanza al 85,8% de los Trabajadores.

EL CASO AVELLANEDA

Estabilidad Laboral (Contratados – Planta Permanente):

En su artículo 70° se establece que los Contratados no pueden superar el 20% de la Planta Permanente. En la presente investigación el nivel de Trabajadores Sin Estabilidad alcanza el 31,0% del total de entrevistados.

Estabilidad Laboral (Período de Prueba):

En el artículo 4° de la Ley se fija en 12 meses el Período de Prueba para acceder a la Estabilidad. Si tenemos en cuenta los Trabajadores con Planta Permanente se observa que un 47,9% logró la Estabilidad luego de 2 años o más de antigüedad. En la actualidad, hay un 23,7% de Trabajadores Sin Estabilidad Laboral y con más de 1 año de antigüedad.

Un dato elocuente surge al observar el nivel de Estabilidad/Inestabilidad Laboral según la Antigüedad de los Trabajadores: Más de 8 de cada 10 Trabajadores en Planta Temporaria poseen una antigüedad de hasta 9 años, igual período que lleva la Gestión Ferraresi. Por su parte, algo más de 7 de cada 10 Trabajadores en Planta Permanente tienen una antigüedad de 10 años o más.

LA PRECARIEDAD LABORAL Y SU NATURALIZACIÓN

LAS CONDICIONES PRECARIAS EN SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL Y SU NATURALIZACIÓN

Incumplimiento de Condiciones en Seguridad e Higiene Laboral:

78,7%

Quienes en mayor medida lo sufren son los Trabajadores de las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos, los de Obras Públicas y de Salud.

Nivel de Inconformidad con las Condiciones Laborales en Seguridad e Higiene:

44,0%

Quienes en mayor medida muestran Conformidad (54,5%) son los de mayor rango etario (50 años o más).

Una mirada rápida de este “desfasaje” existente entre quienes padecen malas Condiciones en Seguridad e Higiene y al mismo tiempo hacen una evaluación positiva de las mismas podría identificarse como una contradicción en las respuestas, pero consideramos que el problema es más profundo y tiene que ver con una naturalización de las Condiciones Laborales “tal como son y fueron siempre” de parte de los Trabajadores de mayor edad y antigüedad.

ACCIONES DE VIOLENCIA LABORAL Y SU NATURALIZACIÓN

Trabajadores que han sufrido acciones de Violencia Laboral por parte de sus superiores:

48,1%

Quienes en mayor medida lo han sufrido son los más jóvenes y los que desarrollan sus tareas en las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos y en Obras Públicas.

Nivel de Inconformidad con las Condiciones Laborales relacionadas con la Violencia Laboral

33,2%

Quienes en mayor medida muestran Conformidad (65,1%) son las mujeres, los de mayor rango etario y los que trabajan en Administración Central, en Salud y en Educación.

En el mismo sentido que en las Condiciones en Seguridad e Higiene Laboral, aquí también se manifiesta un “desfasaje” entre quienes padecieron acciones de Violencia Laboral y el Nivel de Inconformidad de esas Condiciones. Aquí también son los Trabajadores de mayor edad y antigüedad los que sostienen en mayor medida esa naturalización que hacemos referencia.

Consideramos que la detección de esta naturalización de las malas Condiciones Laborales por parte de algunos Trabajadores permitirá un mayor acercamiento a sus subjetividades, su mirada del mundo del trabajo, y a su vez propiciará herramientas para un abordaje más certero respecto de cuáles acciones de concientización llevar adelante sobre sus Derechos respecto a Condiciones Dignas de Trabajo.

LAS PRÁCTICAS ANTI-SINDICALES Y EL APRIETE

Tanto entre quienes no pudieron elegir libremente su Representación Gremial al ingresar a trabajar en la Municipalidad como entre quienes han sufrido acciones de Violencia/Acoso Laboral debido a la elección de su Sindicato y/u Obra Social se repite el mismo segmento que se destaca en mayor intensidad: los Trabajadores más jóvenes (18 a 34 años) y los que desarrollan sus tareas en las áreas de Higiene Urbana y Espacios Públicos, en Obras Públicas y en Seguridad.

EL APRIETE BAJO LA GESTIÓN FERRARESI

Al indagar sobre las prácticas anti-sindicales según la antigüedad laboral de los Trabajadores se observa su fuerte intensificación en consonancia con el tiempo que lleva Jorge Ferraresi como Intendente Municipal. Son los Trabajadores con menos de 10 años de antigüedad quienes en mayor medida no han podido elegir libremente su Sindicato.

Mientras que aquellos que han sufrido en mayor medida Violencia/Acoso Laboral debido a la elección de su Sindicato y/u Obra Social son los Trabajadores con 4 años o menos de antigüedad. De esta manera, se observa como se ha intensificado el apriete sindical en los últimos años de la Gestión Municipal.

LOS SALARIOS ENTRE LA INDIGENCIA Y LA POBREZA

El nivel de los Salarios de los Trabajadores Municipales de Avellaneda son de por sí paupérrimos. Algo más de 2 de cada 10 Trabajadores entrevistados poseen ingresos por debajo del nivel de indigencia y algo más de 3 de cada 10 no alcanzan el Salario Mínimo, Vital y Móvil. A su vez, más de 8 de cada 10 entrevistados están por debajo del índice de pobreza.

A estos ingresos mensuales de miseria, se agrega que algo más de 6 de cada 10 Trabajadores entrevistados dijeron que en sus recibos de sueldo reciben un porcentaje (que va del 10% a más del 50% del total) que corresponde a conceptos de uso discrecional del Ejecutivo Municipal (horas extras, sexta jornada, etc.). Esta estructuración de la conformación salarial, sobre salarios básicos muy bajos, es un Derecho de los Trabajadores pero se convierten en dádivas que pueden ser el pilar de un sistema clientelar.

LOS TRABAJADORES EN LA PRECARIEDAD LABORAL

Si tenemos en cuenta cada una de las variables indagadas que conforman las Condiciones Laborales de los Trabajadores de Avellaneda (Inestabilidad Laboral, Incumplimiento de Condiciones en Seguridad e Higiene, Acciones de Violencia/Acoso Laboral, Falta de libertad y consecuencias negativas por la elección de Sindicato y/u Obra Social e ingresos por debajo del índice de pobreza) se observa que prácticamente todos los Trabajadores entrevistados sufren 1 o más Condiciones Laborales Precarias.

COMENTARIOS FINALES

No conozco la existencia de un trabajo, realizado por un sindicato, cuyo eje haya tenido por objeto realizar un relevamiento tan profundo y metódico de las condiciones laborales en una municipalidad, como el que ha realizado la Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina (CTM).

El resultado obtenido marca, sin duda alguna, que el trabajo municipal en Avellaneda es: precario, inestable, inseguro, ruidoso, con hostigamiento laboral y discriminación, donde los Trabajadores están sometidos a prácticas antisindicales, donde no se respeta la libertad sindical por la injerencia del Departamento Ejecutivo en el libre albedrío de los Trabajadores.

Se acredita, sin duda alguna, que el nivel salarial de los Trabajadores de la Municipalidad de Avellaneda, que dirige el Sr. Ferraresi, son paupérrimos. Más de ocho de cada diez Trabajadores perciben salarios que los ubican por debajo de la línea de pobreza. Queda en evidencia la utilización de las horas extras y la sexta jornada como disciplinador social, lo que es decir que se utiliza la necesidad de los Trabajadores como moneda de cambio de adhesión y silencio.

Con la precisión de la información obtenida se da cuenta del alto nivel de precariedad laboral que enfrentan los Trabajadores Municipales de Avellaneda.

La Confederación de Trabajadores Municipales, como única entidad verdaderamente representativa de los Trabajadores Municipales de la República Argentina, nos da a conocer un informe objetivo y veraz que demuestra que en una Ciudad del conurbano bonaerense, vecina de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en la cuál a los Trabajadores que tienen a su cargo la atención de las necesidades de los vecinos, desde su nacimiento hasta luego de su fallecimiento como así también los primeros auxilios tanto en salud como en seguridad, desde las más altas esferas del poder local se le desvaloriza la tarea que realizan, pese a las condiciones precarias en que se desenvuelven, conforme surge del informe que se presenta. Que más del ochenta por ciento de los Trabajadores Municipales se encuentren por debajo de la línea de la pobreza es una clara demostración de lo expresado.

El material que se pone a consideración es una radiografía del empleo municipal en Avellaneda. Es mucho más que una denuncia de precariedad laboral; es un acicate para profundizar la lucha que repare el esfuerzo diario de los Trabajadores Municipales y dignifique su labor. Este trabajo hace visible la explotación a la que se encuentran sometidos los Trabajadores Municipales y la utilización clientelar del empleo municipal.

Sin duda alguna este trabajo será un ejemplo a emular. Ello sin duda redundará en favor de los Trabajadores Municipales de toda la República.

Dr. Enrique Espínola Vera

Jefe Departamento de Asuntos Legales de la Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina (CTM)



CONTRATAPA

La presente investigación cuantitativa contiene los datos recabados durante los meses de Mayo y Junio de 2018 entre 748 Trabajadores Municipales de la Ciudad de Avellaneda, Provincia de Buenos Aires. El estudio busca identificar, a partir de indagar una serie de variables que conforman los rasgos más distintivos de la estructuración del Empleo Municipal, cuáles son las Condiciones Laborales de los Trabajadores Municipales en la Ciudad de Avellaneda.

El nivel de Trabajadores con Estabilidad laboral, las condiciones de Seguridad e Higiene Laboral, las situaciones de Violencia Laboral, el grado de Libertad Sindical y el nivel de Salarios constituyen los principales indicadores que permiten dilucidar cuál es la situación real de los Trabajadores y a su vez mensurar el nivel de precariedad laboral existente.

Una característica repetida de los Municipios del país es la escasa información respecto a las condiciones en las cuales los Trabajadores Municipales desarrollan sus tareas. Frente a este “oscurantismo administrativo” de los Municipios nuestra intención es que este tipo de estudio sea nada más y nada menos que el puntapié inicial de una serie de investigaciones que se repliquen en cada uno de los municipios del país y nos permitan iluminar las Condiciones Laborales de los Trabajadores que hoy se encuentran en la oscuridad.

El estudio sobre las *Condiciones Laborales de los Trabajadores Municipales en la Ciudad de Avellaneda* fue elaborado por la Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina (CTM) y contó con el apoyo de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras Municipales de la Internacional de los Servicios Públicos de las Américas (CONTRAM ISP AMERICAS) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP).

La CTM (Confederación de Trabajadores Municipales), una organización sindical que organiza y representa al colectivo laboral de Trabajadores y Trabajadoras municipales de los 2200 municipios y gobiernos locales de la Argentina, ha venido desarrollando desde su afiliación a la ISP (Internacional de Servicios Públicos) una actividad internacional intensa y solidaria con el sector municipal de Latinoamérica y el mundo.

Como fruto de esa actividad y del esfuerzo conjunto con otras organizaciones nacionales de la ISP-AMERICAS, se logró constituir la CONTRAM ISP AMERICAS (Confederación de Trabajadores y Trabajadoras Municipales de la ISP-AMERICAS), la misma fue fundada en el Congreso de Pachuca, Estado de Hidalgo, México, en el año 2014.

La Internacional de Servicios Públicos (ISP) es una federación sindical mundial que representa a 20 millones de mujeres y hombres Trabajadores que suministran servicios públicos esenciales en 163 países. La ISP aboga por los Derechos Humanos, defiende la Justicia Social y promueve el acceso universal a los servicios públicos de calidad. La ISP colabora con el sistema de las Naciones Unidas y en asociación con organizaciones sindicales, de la sociedad civil y otras.

En este marco de consolidación organizativa global, el sector municipal debe plantearse avanzar sobre otros campos poco explorados, uno de ellos es el de la investigación científico-social sobre las condiciones del trabajo en las administraciones municipales. Este trabajo de estudio de caso en el Municipio de Avellaneda-Buenos Aires-Argentina, constituye la primera experiencia piloto que aspiramos pueda ser replicada, ampliada y fortalecida por futuros trabajos de este tipo.

La OIT nos ha convocado a la discusión sobre el futuro del trabajo, para poder discutir el futuro es indispensable conocer al menos el presente del trabajo municipal, este estudio pretende avanzar en ese sentido, esperamos sea enriquecedora su lectura.