

Grupo 3: Calidad del trabajo y del empleo y formas de inserción laboral

Coordinación: Agustín Salvia - agsalvia@mail.fsoc.uba.ar

Eduardo Chávez Molina - echavez@mail.retina.ar

Organización y calidad del trabajo en empresas del sector textil.

Marcelo Delfini

Instituto de Industria De la Universidad Nacional de General Sarmiento.

mdelfini@ungs.edu.ar

Sonia Roitter

Instituto de Industria De la Universidad Nacional de General Sarmiento.

sroitter@ungs.edu.ar

Introducción

A partir de la fuerte devaluación del peso, a comienzos de 2002, la economía argentina ha experimentado un fuerte crecimiento que trajo aparejado, a diferencia de lo acontecido durante la década anterior, un importante proceso de generación de empleo en el conjunto de las actividades y, particularmente, en la industria manufacturera. Al respecto, puede señalarse que entre 2003 y 2007 la industria creció un 39% medido en términos del Volumen físico de la producción (INDEC-EMI, 2009), acompañado por un incremento del 19% en el empleo industrial (INDEC-CGI, 2009). Este crecimiento de la economía que se reflejó en el incremento del empleo permitió reducir la tasa de desocupación desde un nivel cercano al 20%, en 2002, a un 8% en 2007.

En un marco en que el complejo textil se encuentra entre los que contribuyeron en mayor medida al crecimiento industrial del período (CEP, 2007, Bugna y Porta 2007, y Lavopa 2007), este estudio pretende examinar las características de la organización del trabajo vigente en el sector, privilegiando los aspectos “micro” que intervienen en la conformación de la calidad del empleo.

Específicamente, el objetivo de esta ponencia es dar cuenta de las formas de organización productiva y su impacto sobre la calidad del trabajo en empresas de la trama textil, tomando como unidad de análisis a operarios que se desempeñan en firmas dedicadas a esta actividad. Se parte de la hipótesis de que las características que presenta la organización del trabajo a nivel de

cada planta poseen una influencia central sobre los elementos que conforman la calidad del mismo, tanto en aspectos asociados a lo cuantitativo como a lo cualitativo.

Entre los primeros aspectos se encuentran aquellos relacionados con el salario y el tiempo de trabajo, entre otros. En cuanto a los segundos, que serán enfatizados a lo largo de esta ponencia, se refiere a aquellos relacionados con las trayectorias de los trabajadores, las posibilidades de incrementar sus saberes, las características de la capacitación recibida, la autonomía que pueden detentar al desempeñarse en el proceso productivo, las condiciones de trabajo y la participación sindical.

El análisis que se presenta se basa en la información proveniente de una encuesta realizada a 61 trabajadores de 18 firmas del sector textil durante el año 2007, en el marco de fuerte crecimiento experimentado por estas firmas luego de la devaluación en 2002. Los empleados entrevistados fueron agrupados según se desempeñaran en firmas que hacen hilado¹ o en aquellas que realizan exclusivamente confección.

En primera instancia se presentan los lineamientos teóricos referidos a la calidad del empleo y a las posibilidades de análisis vinculados a aspectos cuanti y cualitativos. Luego, se da cuenta de las formas que adquiere el proceso productivo del sector, estableciendo aspectos estructurales y dinámicos referidos a la forma de organización del trabajo y a la calidad de empleo y, finalmente, se presentan los resultados obtenidos que se comparan con los derivados de estudios previos considerando a trabajadores del sector automotriz.

1- La calidad del empleo y la organización del trabajo

El concepto de calidad de empleo vinculado a la idea de “trabajo decente”, esgrimido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), parece no tener una definición certera. En un primer momento, el “trabajo decente” abarcaba cuatro elementos centrales: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. El empleo incluye a todas las clases de trabajo remunerado, tanto en la economía formal como informal, a los autónomos y a los que se desempeñan a domicilio. La idea se encontraba vinculada a la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales. La seguridad social y la seguridad de ingresos también eran elementos esenciales, aún cuando dependieran de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad.

¹ Es conveniente aclarar que gran parte de las empresas que realizan hilado también desarrollan actividades de confección, aunque estas no constituyen su actividad principal.

Los otros dos componentes tenían por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales y el diálogo social, a través del cual estos ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades, sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral (Ghai, 2003).

El empleo calidad puede definirse, también, a partir de aspectos de carácter “macro” vinculados al desarrollo del concepto de empleo, donde la relevancia estará puesta en factores tales como la desocupación, la precarización y los niveles de ingresos, los cuales dan cuenta de la situación del empleo en un contexto determinado. En esta misma dirección pueden establecerse ciertos factores como las condiciones de trabajo, el respeto a los derechos del trabajador, las características del diálogo social, los logros personales y la autorrealización, las modalidades de contratación al mismo tiempo que tiene en cuenta medidas más convencionales tales como el nivel de ingresos (Rosenthal, 1989; Gittleman y Howell, 1995; Verdera, 1995; Infante y Vega-Centeno, 1999; Beatson, 2000; Reinecke y Valenzuela, 2000; Van Bastelaer y Hussmann, 2000; Roggers y Reinecke, 1998; Rodgers, 1997)². Así, la calidad del empleo suele vincularse al sostenimiento de aspectos institucionales y regulatorios y, en este sentido, se asocia al cumplimiento de las regulaciones vigentes en contextos determinados, el respeto por los derechos laborales y la protección social (Donoso, 2005). De esta manera, la calidad del empleo puede establecerse a partir del cumplimiento de las normas instituidas y de la incorporación a las instituciones de la protección social y el derecho laboral.

Posteriormente, se comenzaron a incluir en el marco de este concepto otros factores que posibilitan tener una visión más abarcadora sobre el empleo de calidad. Así, otros estudios referidos a la problemática, incorporaron al concepto diferentes elementos que hacen a la satisfacción y calidad de vida del trabajador, tanto dentro como fuera de la institución en que se desempeñan, y que exceden ampliamente los conceptos atados a la remuneración. Al respecto, Enrique Macias (2003) establece que la remuneración es vista como compensación a la realización de determinadas tareas. De esta forma, el salario y otras formas de remuneración son consideradas compensaciones ante los efectos directos de la flexibilización laboral y empresaria³. Por ejemplo si el trabajador realiza tareas insalubres, entonces el empresario deberá compensar con un mayor salario los efectos directos de la flexibilidad empresaria (Amorín et al., 2007).

² Citado por Farné, 2003

³ El autor diferencia 2 tipos de flexibilidad: Flexibilidad laboral, que la define como la capacidad del trabajador para determinar el ritmo y tiempo de trabajo. Flexibilidad empresaria es la capacidad del empresario para determinar los tiempos de trabajo.

En esta misma línea pueden destacarse los aportes de Montiel (1999), que distingue tres dimensiones: la salarial, o grado en que se remunera el capital humano que posee el empleado según su educación, edad y sector de actividad económica en que se hubiera desempeñado; la no salarial, o grado en que se cumple la legislación laboral relativa al aseguramiento del empleado y el salario mínimo, así como la estabilidad de empleo; y la calificación de las tareas, o calidad de las actividades ocupacionales que desempeña el trabajador.

Estos últimos elementos de carácter fundamentalmente cualitativo pueden integrarse a otros factores vinculados a los cambios en los modelos productivos que, en mayor o menor medida, se han incorporado al proceso productivo y que intervienen en la formación del trabajador, tales como la realización del trabajo en equipos, la polivalencia y rotación entre áreas, la autonomía que se otorga a los trabajadores en la realización de sus tareas y en la resolución de problemas y las posibilidades de participación de los mismos en la toma de decisiones. En este sentido, algunos autores asocian la calidad del empleo a aquellos aspectos vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores (Farné, 2003; Fernández Macías, 2003; Reinecke y Valenzuela, 2000; Erbes y Amorín, 2007)

En esta misma dirección, y siguiendo a Mertens (2002) se puede establecer que las condiciones de desarrollo que hacen posible el aprendizaje organizacional se encuentran articuladas con aquellos factores que se destacan como elementos característicos del trabajo de calidad y que se encuentran mutuamente condicionados.

Adicionalmente, puede considerarse como aspecto vinculado a los anteriores, que también influye en la calidad del empleo, a las continuidades o rupturas en las trayectorias profesionales de los trabajadores.

2- La calidad del empleo en el sector textil de Argentina

La cadena productiva a analizar, relacionada con la elaboración de indumentaria, puede dividirse en dos sectores que se denominarán: “hilados” y “confecciones”. El primero de ellos se compone de tres actividades principales: hilandería, tejeduría y acabado. En los últimos años, tanto la hilandería como la tejeduría han adoptado nuevas tecnologías capital-intensivas, teniendo el nivel salarial poca incidencia sobre la competitividad internacional de las mismas (Marino et al, 2003). Esta característica particular es la que llevaría a esperar –a modo de hipótesis- menores niveles de informalidad laboral respecto al sector confecciones.

Asimismo, tanto el proceso de hilandería como de tejeduría se caracterizan por sus economías de escala, lo que genera barreras a la entrada relativamente fuertes, dado el alto valor de las inversiones requeridas. Por esta razón, y en fuerte contraste con el sector de confecciones, alrededor del 50% de los puestos de trabajo se llevan adelante en establecimientos con más de 10 trabajadores. Asimismo, alrededor de un 70% de los trabajadores cuenta con aportes jubilatorios, lo cual es acorde a la hipótesis planteada respecto del grado relativo de formalidad en la tarea (D'Ovidio et. al, 2007).

El sector de confecciones, por su parte, se divide en tres actividades principales: corte, cosido y armado de la prenda. Este se caracteriza por una oferta atomizada entre un gran número de pequeñas empresas y por una amplia distribución geográfica. Se trata de un proceso con bajas barreras tecnológicas a la entrada debido a que tiene una escala mínima muy baja, y, adicionalmente, cerca del 40% de los asalariados en el sector se desempeña a domicilio. A diferencia de la hilandería y la tejeduría, la confección continúa siendo un proceso productivo trabajo-intensivo con bajos niveles de automatización, donde el bajo costo salarial representa un fuerte factor de competitividad. Dentro del complejo textil, confecciones es el sector que más puestos de trabajo genera. La fuerte crisis del sector durante la década del noventa conllevó a una creciente marginalización del mismo que actualmente presenta alarmantes niveles de empleo informal, con sólo alrededor de un 25% de los asalariados realizando aportes jubilatorios. Así, el sub-sector de confecciones presenta una informalidad relativa muy importante, la cual puede considerarse entre las más elevadas, debajo del servicio doméstico, que llega al 93% de trabajadores no registrado y construcciones que alcanza el 78%, frente a una media cercana el 40% para el total de ocupados (D'Ovidio et. al, 2007, INDEC-CGI).

En términos de informalidad, dentro del segmento de confecciones existen diferencias de importancia de acuerdo al lugar que las empresas y los trabajadores ocupan en la cadena de valor. Por un lado se observa la existencia de un núcleo de trabajadores formales en la parte de corte y diseño, asociado fundamentalmente a las 'marcas', mientras que las actividades de 'cosido' y 'armado' están fuertemente terciarizadas en talleres y trabajo a domicilio, en establecimientos que concentran la mayor parte del trabajo informal. Sin embargo, y como se deduce de lo anterior, existe una interdependencia entre el segmento formal y el informal dentro del rubro indumentaria, en la medida en que buena parte del trabajo informal se pone a disposición del segmento formal.

3- Aspectos metodológicos

Para el desarrollo de esta ponencia se realizaron 61 encuestas a operarios del sector, de los cuales el 49% se desempeña en ocho empresas de hilado y el 51% en diez empresas de confección. El 37% de los entrevistados realiza su trabajo en empresas de hasta 50 empleados, el 23% lo hace en firmas que tienen entre 51 y 299 empleados y el 40% restante lo hace en empresas con más de 300 ocupados.

En el marco de las dimensiones analíticas mencionadas, que abordan el estudio del empleo de calidad, se han desarrollado numerosos trabajos que, de acuerdo a su objetivo y abordaje, pusieron énfasis en diferentes aspectos del mismo. Numerosos estudios hacen referencia a aquellos aspectos cuantitativos referidos a los ingresos y salarios de los trabajadores. Algunos de ellos, como Rosenthal (1989) incorporan, además, los atributos vinculados a las condiciones de trabajo, duración de la jornada, seguridad contractual y satisfacción en el trabajo establecida a partir de la posibilidad de los resultados del propio trabajo, de poder utilizar las propias capacidades y de aprender unas nuevas. El incentivo a la creatividad y el reconocimiento de los logros alcanzados, la posibilidad de solucionar problemas, las oportunidades de ascenso y la habilidad de influenciar o asesorar a otros.

Otros estudios toman como indicadores centrales para poder medir la calidad del empleo a aquellos vinculados a la seguridad social, a la cobertura brindada por esta, las horas de trabajo, las posibilidades de capacitación desarrolladas en el empleo y las condiciones de seguridad en la realización de la tarea (Gittlemann y Howel, 1995).

Por su parte, Rodgers y Reinecke (1998), así como Infante y Vega-Centeno (1999), proponen indagar la calidad del empleo a partir de indicadores tales como otros beneficios salariales, regularidad o estabilidad del empleo (existencia de contrato o registro de trabajo), duración del contrato (modalidad de contratación), protección social (salud, desempleo, jubilación y pensión), representación (sindical u otra), horas de trabajo (cantidad de horas y organización del tiempo), intensidad, riesgos ocupacionales (condiciones de seguridad e higiene laboral), participación en las decisiones y posibilidades de desarrollo de capacidades, considerando el grado de repetitividad de las tareas, el contenido de supervisión de los puestos y la autonomía de decisión del ocupado.

Desde la perspectiva planteada en este trabajo y dada la posibilidad que brinda indagar los aspectos referidos a la calidad del empleo directamente desde la visión de los trabajadores, es posible de dar cuenta de diferentes dimensiones en los propios espacios de trabajo y vincular ello con las formas en que se desarrolla la organización del trabajo. De esta manera se hará referencia a los aspectos cuantitativos y cualitativos, aunque concentrados a nivel de la empresa. Para ello se consideran los aspectos referidos a la organización del trabajo y los elementos que permiten determinar la calidad del empleo, observando el impacto de la primera sobre los restantes indicadores.

A partir de lo dicho, se pueden identificar dos dimensiones. La primera se inscribe en la organización del trabajo y tiene en cuenta aquellos aspectos vinculados a la forma de organización del proceso, donde son centrales la existencia de trabajo en equipo, la búsqueda de polivalencia y la autonomía detentada por los operarios al enfrentarse a la toma de decisiones. Estos elementos cobran

importancia en la medida que contribuye al aprendizaje de los trabajadores y a forjar sus competencias, a la vez que hace al aprendizaje de la organización y, por consiguiente, al desarrollo de su capacidad de innovación y de su competitividad (Arundel et al, 2007).

La segunda de las dimensiones se encuentra integrada por los aspectos remunerativos, la capacitación y formación en el puesto, las condiciones de trabajo, la participación y la estabilidad en el empleo, así como las trayectorias laborales y sus continuidades.

Tabla 1. Dimensiones e indicadores asociados a la calidad del empleo

Dimensiones	Indicadores
Referidas a la Organización del trabajo	-Trabajo en equipo -Polivalencia -Autonomía
Habituales de la calidad del empleo	-Remuneración -Participación -Formación -Condiciones de trabajo -Estabilidad

Uno de los aspectos centrales de la organización del trabajo, asociado a la calidad del empleo, es la forma de desarrollo habitual de las tareas realizadas por los operarios en el espacio productivo.

El trabajo en equipo contribuye a generar condiciones de integración e intercambio entre los trabajadores, a la vez que favorece una dinámica tendiente a llevar adelante procesos de rotación, lo cual contribuye a poder contrarrestar problemas vinculados a las cargas ergonómicas y enfermedades ligadas a ella. Un trabajo en equipo puede considerarse virtuoso si tiene ciertas características: a) deben tener a cargo la realización de una parte del proceso de producción, en reemplazo del trabajo típico del modelo fordista, realizado por medio de una línea de producción con asignación individual de tareas; b) deben poseer una conformación multisectorial que, como en el caso de los equipos de mejora continua, permita un incremento de las capacidades mediante el intercambio entre pares.

En este estudio, *el indicador de equipo de trabajo refiere a la forma de realización de las tareas en el ámbito de la producción*. Se considera que la realización de las tareas en equipos conformados por un número adecuado de miembros es la indicada para el logro de una mayor circulación de conocimiento, tanto tácito como codificado, entre sus miembros. Así, se

constituyeron dos categorías para la realización de las tareas, a las cuales se ha denominado: Equipo Virtuoso, por una parte, y predominio de trabajo individual, por la otra, dependiendo de la forma habitual de realización del trabajo y del número de integrantes del equipo. En este sentido, se considera equipos virtuosos a aquellos cuyos integrantes no superan el número de 20, mientras que la categoría individual se encuentra conformada por aquellos casos donde las tareas se realizan habitualmente por fuera de una célula o bien hay más de 20 integrantes en el equipo, lo cual supone una dinámica de trabajo que no permite los procesos de integración de experiencias⁴.

El otro de los indicadores refiere a *las características de la polivalencia o forma de adquisición de experiencia*. Al respecto, esta puede ser: “Enriquecedora”, cuando existe un proceso de planificación de rotación entre puestos que poseen niveles de complejidad similar o superior a las tareas que implica el puesto de trabajo habitual; de carácter “Funcional”, cuando la rotación se realiza entre puestos que no implican necesariamente un avance en los saberes de los trabajadores y, por último, este indicador puede estar vinculado al trabajo repetitivo y a la especialización en la realización de una tarea específica.

Otro indicador contemplado en el estudio refiere a la *autonomía*. La autonomía se diferencia de los elementos de control directo que recaen sobre los trabajadores. Remite particularmente al posicionamiento que asume el trabajador frente a lo prescripto, implica la posibilidad de advertir anticipadamente desvíos, resolver problemas o “eventos” e introducir acciones correctivas considerando criterios preestablecidos, pero sin necesidad de una supervisión estrecha.

El contexto de desempeño favorece la autonomía cuando los estilos de conducción imperantes son más formativos que directivos y existe un bajo nivel de disciplinamiento de las interacciones, a la vez que el ambiente físico y social estimula la interconsulta y cooperación. A los fines de este estudio, fue posible establecer los rasgos de autonomía a partir de la observación de la capacidad de decisión de los trabajadores para la resolución de imprevistos. Con este criterio se conformaron distintas categorías. Se considera como “autonomía dinámica” a la situación en la que los trabajadores pueden resolver los problemas de manera totalmente autónoma, es decir sin tener que pedir autorización al supervisor para realizarlo, e incluso en algunos casos se espera que puedan prevenir los problemas para que no vuelvan a repetirse. En contrapartida, la autonomía adopta un carácter “Limitado” cuando debe consultarse al supervisor

⁴ La construcción de los indicadores que se mencionan en esta sección se basó en la información proveniente de entrevistas previas realizadas a informantes clave.

antes de encarar las soluciones o, a lo sumo, comunicarlo una vez resuelto. Finalmente, no hay autonomía cuando las actividades del trabajador se restringen al proceso productivo y para resolver los inconvenientes surgidos del proceso productivo deben, habitualmente, recurrir al superior inmediato.

4- Análisis empírico: la situación de los trabajadores de empresas textiles

El cuadro siguiente muestra la distribución porcentual de los operarios entrevistados entre las categorías construidas para los indicadores de organización del trabajo, para cada una de las dos actividades consideradas, así como para el promedio de la muestra.

Cuadro 1. Porcentaje de trabajadores según forma de organización del trabajo, por rama de actividad

		Hilado	Confección	Total
Realización de tareas	Equipo virtuosos	36	23	30
	Trabajo individual	63	77	70
	Total	100	100	100
Polivalencia	Enriquecedora	20	19	20
	Funcional	43***	29	36
	Especializadora	37	52***	44
	Total	100	100	100
Autonomía	Favorable	13	27***	20
	Restringida	67	63	65
	Sin autonomía	20	10	15
	Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta a trabajadores de la trama.

Nota: *** test Z significativo al 1%, ** test Z significativo al 5%, * test Z significativo al 10%.

En lo referente a la realización de las tareas, en términos generales se observa el predominio de trabajo individual o en grupos muy numerosos (70% de los casos), sin diferencias significativas entre quienes se desempeñan en empresas de hilado y de confección.

En cuanto a la forma de adquisición de experiencias, sólo un 20% rota entre actividades que implican mejoras en los saberes, mientras que el resto se divide en partes iguales entre quienes alternan sus tareas habituales con otras que implican menor complejidad y quienes no rotan nunca. En este marco, sobresalen quienes se desempeñan en firmas de hilado por polivalencia funcional y quienes se emplean en confecciones, por la inexistencia de rotación entre puestos. Esto último estaría asociado al tamaño medio de los establecimientos y al carácter de la actividad desarrollada en pequeños firmas.

El grado de autonomía predominante es el restringido, que implica la consulta a los superiores en relación a las decisiones frente a imprevistos (65% de los casos). En este marco, un nivel de autonomía mayor en la tarea poseen quienes se desempeñan en el sector de confecciones, con más de un cuarto de los entrevistados que dicen no tener siquiera que informar al supervisor de las acciones realizadas para solucionar imprevistos o, más aún, que se espera prevengan los problemas para que no vuelvan a repetirse.

Uno de los elementos centrales que, desde el punto de vista cuantitativo, constituye la calidad del empleo es el aspecto remunerativo. En este sentido, lo que se pudo observar en el marco de las empresas analizadas es que el 68% de los encuestados no supera los \$1400 de salario, con un mayor peso de los trabajadores de las empresas de hilado entre aquellos cuyos salarios se encuentran entre los \$1101 y \$1400 (Cuadro 2). El reducido nivel salarial queda claramente establecido si se toma como parámetro el obtenido en un estudio realizado en 2006 sobre trabajadores del sector automotriz (terminales y autopartistas), donde la media de salario de los trabajadores encuestados llegaba a \$1650. Lo anterior es consistente con la opinión que expresan los mismos trabajadores sobre la remuneración recibida. Al respecto el 50% considera que está mal o muy mal remunerado por su trabajo, mientras que sólo el 6% indica que se encuentra muy bien remunerado.

Cuadro 2. Porcentaje de trabajadores según aspectos varios de calidad del empleo por rama de actividad

		Hilado	Confección	Total
Salarios	Hasta 1100	27	30	28
	De 1101 a1400	47*	33	40
	Más de 1400	27	37	32
	Total	100	100	100
Realización de capacitación	Si	10	17*	13
	No	90	83	87
	Total	100	100	100
Situación del contrato	Efectivo	93	87	90
	Precarizados	7	13	10
	Total	100	100	100
Participación	Elevada	20	37*	28
	Limitada	17	33	25
	Nula	63***	30	47
	Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta a trabajadores de la trama.

Nota: *** test Z significativo al 1%, ** test Z significativo al 5%, * test Z significativo al 10%.

En lo que refiere a la capacitación recibida por los trabajadores, se observa que la misma es escasa. Al respecto, sólo el 13% de los encuestados ha recibido alguna capacitación en la empresa durante el último año, lo cual marca la poca relevancia que se otorga a este tipo de actividad. En relación a lo anterior, se pudo constatar como un aspecto interesante que la forma de aprendizaje para la realización de las tareas estuvo vinculado, en gran parte de los casos, a la adquisición de conocimientos aprendidos en instancias concretas de trabajo. Así, los propios trabajadores que consideran que sus conocimientos han aumentado durante los años de trabajo en la empresa (79%) destacan que la formación para el desarrollo de sus tareas habituales se vinculó más con la formación por parte de sus propios compañeros (73% de ellos) y supervisores (56%) que en instancias llevadas adelante por la empresa (6%).

Si bien el sector en su conjunto presenta un elevado nivel de precarización, según hemos hecho referencia más arriba, sólo un 10% de los entrevistados dijo no estar efectivo y no estar realizando aportes jubilatorios dentro de las empresas en las que se desempeñan. En este orden, se pueden marcar las diferencias entre los salarios de unos y de otros. Así, mientras la media de los que se desempeñan con contratos por tiempo indeterminado es de \$1381, la media salarial de los que tienen un contrato precario es un 28% menor.

Otro de los elementos de carácter cualitativo es el referido a la actitud de la empresa hacia la *participación* de los operarios. Para dar cuenta de las posibilidades que brinda la firma en este sentido se consideró la percepción de los mismos al respecto. Así, si la empresa muestra una actitud abierta y las sugerencias pueden realizarse en torno a las condiciones de trabajo o cambios en la organización, se considera participación “elevada”, en tanto que la participación se denomina “limitada” cuando la empresa no muestra una actitud abierta en la recepción de sugerencias o bien estas pueden dirigirse sólo a temas de calidad del producto, a mejoras salariales o a cuestiones de higiene y seguridad. Por último, se habla de participación “nula” cuando la empresa no posibilita el desarrollo de estos procesos. Como se observa en el cuadro de referencia, una elevada participación es alcanzada por el 28% de los trabajadores (37% en confecciones), mientras que el 47% (63% en hilados) manifiesta que no se desarrollan procesos participativos en la empresa.

En lo referente a las condiciones de trabajo en que los entrevistados desarrollan sus actividades, se construyó un índice que considera conjuntamente las respuestas referidas al ambiente físico, a la ventilación, la temperatura, iluminación, servicios sanitarios y seguridad física. El índice se construyó a partir de una suma simple de las respuestas dadas por los trabajadores para cada una de las variables, de acuerdo a la consideración realizada con respecto

a ellas, quedando conformadas tres categorías de condiciones medio ambientales: Mala, Intermedia y Adecuada.

Cuadro 3. Valores considerados para la construcción del índice

	Muy satisfactorio	Satisfactorio	Poco satisfactorio
Ambiente físico	10	5	1
Ventilación	10	5	1
Temperatura	10	5	1
Iluminación	10	5	1
Serv. Sanitarios	10	5	1
Seguridad física	10	5	1

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de trabajadores textiles

De esta forma se considera que la condición medioambiental es adecuada cuando el índice varía entre 40 y 60, intermedia cuando el intervalo está entre 20 y 40 y mala cuando el mismo no llega a los 20 puntos.

Cuadro 4. Porcentaje de trabajadores según índice de condiciones de trabajo, por rama de actividad

		Hilado	Confección	Total
Condiciones de trabajo	Mala	38	42	40
	Intermedia	62	48	55
	Adecuada	0	10	5
	Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta a trabajadores de la trama.

Nota: *** test Z significativo al 1%, ** test Z significativo al 5%, * test Z significativo al 10%.

Como se observa en el cuadro 4, sólo el 5% de los trabajadores se incluyen entre quienes enfrentan condiciones de trabajo adecuadas, en tanto el 40% considera que estas son bastante exiguas, sin diferencias significativas entre los sectores.

Como complemento de lo anterior, se considera la opinión de los entrevistados con respecto a si están o no sometidos a factores de riesgo para su salud. Al respecto, un 62% de los operarios percibe estar sometido a ellos, con una leve sobrerrepresentación entre los de hilado (70%). En este mismo orden, el cuadro 5 muestra que el 14% dice no contar con material de seguridad adecuado, y un 30% manifiesta que se han producido accidentes laborales en el sector

en que trabajan, sobresaliendo también en este caso los operarios de empresas de hilado, frente a los de confecciones, donde el porcentaje es significativamente menor (19%).

Cuadro 5. Porcentaje de trabajadores según riesgo en el desarrollo de la actividad, por rama de actividad

		Hilado	Confección	Total
Factores de riesgo	Si	70*	55	62
	No	30	45*	38
	Total	100	100	100
Material de seguridad	Si	83	90	86
	No	17	10	14
	Total	100	100	100
Accidentes de trabajo en el sector	Si	40**	19	30
	No	60	81**	70
	Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta a trabajadores de la trama.

Nota: *** test Z significativo al 1%, ** test Z significativo al 5%, * test Z significativo al 10%.

Otro punto que se ha incluido en el presente trabajo, dada la elevada presencia de mujeres en la actividad, es el referido a las diferencias existentes por género para aquellas variables que se han venido utilizando a lo largo del estudio. Lo anterior es posible dado que entre los operarios entrevistados un 46% son mujeres.

Cuadro 6. Porcentaje de trabajadores según aspectos varios de calidad del empleo por sexo

		Varón	Mujer	Total
Salarios	Hasta 1100	22	35*	28
	de 1101 a1400	38	43	40
	Más de 1400	40***	21	32
	Total	100	100	100
Realización de Capacitación	Si	19*	7	13
	No	81	92*	87
	Total	100	100	100
Situación contractual	Efectivo	97***	82	90
	Contrato a plazo	3	18***	10
	Total	100	100	100
Participación	Elevada	34*	21	28
	Limitada	19	32*	25
	Nula	47	46	47
	Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta a trabajadores de la trama.

Nota: *** test Z significativo al 1%, ** test Z significativo al 5%, * test Z significativo al 10%.

Al analizar el cuadro de referencia, se pueden observar diferencias según género en torno a las diferentes variables. De hecho, en lo que respecta al salario, los salarios de las trabajadoras sobresalen entre los más bajos, mientras que en los más altos se destacan los de los trabajadores. Así, mientras la media salarial para las primeras es de \$1200, la de los segundo es de \$1466.

También se manifiestan diferencias significativas en torno a la capacitación recibida. Así, entre los que no recibieron capacitación sobresalen las mujeres, como también es significativa la mayor proporción de mujeres que se encuentra con contratos precarios. Junto con ello puede destacarse una menor percepción sobre las posibilidades de participación por parte de las trabajadoras.

A partir de lo anterior, se puede concluir que existen claras diferencias según el sexo, con diferencias que favorecen la calidad del empleo de los operarios frente a la de las mujeres. Estas diferencias, a su vez, empobrecen el marco general de calidad del empleo en un contexto que debería tender hacia la igualdad de condiciones para el hombre y la mujer.

Cuadro 7 Porcentaje de trabajadores según experiencias laborales anteriores, actividad de los trabajos y contribución al actual por actividad y sexo.

		Actividad			sexo		
		Hilado	Confección	Total	Varón	Mujer	Total
Trabajos anteriores	Si	77	90*	84	91***	75	84
	No	23*	10	16	9	25***	16
	Total	100	100	100	100	100	100
Misma actividad	Si	22	61***	43	40	47	43
	No	78***	39	57	60	52	57
	Total	100	100	100	100	100	100
Como contribuyeron los trabajos anteriores	En gran medida	22	57***	41	33	52*	41
	Normalmente	43***	11	25	27	24	25
	No contribuyeron	35	32	33	40*	24	33
	Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta a trabajadores de la trama.

Nota: *** test Z significativo al 1%, ** test Z significativo al 5%, * test Z significativo al 10%.

Uno de los elementos que se ha mencionado como variable que contribuye a la mejora en la calidad del empleo es la continuidad en las trayectorias profesionales y, con ello, las posibilidades de los trabajadores de incorporar sus conocimientos previos al desarrollo de su trabajo. De esta forma, según se observa en el cuadro 7, se destacan los trabajadores de la confección por haberse desempeñado en trabajos anteriores y en la misma actividad (61%), mientras que en la actividad de hilado, por el contrario, un 78% no ha trabajado en la misma

actividad, lo que marca una ruptura las trayectorias de los empleados. Este hecho tiene su efecto sobre el nivel de contribución que esos trabajos anteriores han prestado a su actividad actual. Así, mientras entre quienes se desenvuelven en la confección sobresalen quienes manifiestan que sus experiencias anteriores implicaron una fuerte contribución a su trabajo actual (57%) en la actividad de hilado predomina la visión de que estas han contribuido de manera intermedia o normal (43%).

En este mismo orden, se observa que si bien los trabajadores varones sobresalen entre quienes se han desempeñado en trabajos anteriores (91%), sólo un 40% considera que estos han contribuido con su labor actual (40%), mientras que para las mujeres este porcentaje asciende al 52%.

Conclusión

A lo largo de este trabajo se abordaron los diferentes aspectos que, desde un enfoque “micro”, permiten evaluar las dimensiones asociadas al empleo de calidad. Para ello se consideraron tanto factores de índole cuantitativo como de tipo cualitativo.

En primer lugar, se presentaron las cuestiones asociadas a la organización del trabajo, a fin de evaluar la presencia de elementos calificantes que, a la vez que favorecerían la dinámica de aprendizaje de los trabajadores, contribuirían a mejorar las condiciones de trabajo. En este sentido, se concluye que la proporción de operarios que realiza sus tareas en un marco virtuoso es altamente limitada.

Por otra parte, se pudo dar cuenta de otros indicadores específicos que hacen a la calidad del empleo, tales como el salario, las posibilidades de participación, de capacitación, las condiciones contractuales y las de trabajo. Se pudo establecer, entonces, que en la mayoría de estos planos la situación de los trabajadores entrevistados dista de encontrarse dentro de parámetros aceptables desde el punto de vista del empleo de calidad. En lo referente a los salarios se evidenciaron niveles significativamente inferiores a los de otros sectores tales como el automotriz. En relación a la capacitación, se evidenciaron limitaciones de importancia, si se tiene en cuenta la centralidad adquirida por esta dimensión. Así, la capacitación para el trabajo queda limitada exclusivamente a la formación recibida por parte de sus pares en el puesto de trabajo.

Otro de los aspectos a destacar se vincula a las diferencias observadas en torno al género. Al respecto, existe una marcada desigualdad para las mujeres en los diferentes planos considerados, lo que debilita aún más la frágil situación del empleo en el sector.

Por otra parte si bien no se observaron altos niveles de precariedad en las condiciones de contratación en la muestra, sí se pudo constatar una marcada relación entre los salarios de los trabajadores con contratos precarios y los que presentan situaciones de empleo más estables. Se evidenció, así, uno de los efectos más notables de la precarización en las condiciones contractuales.

Finalmente, el análisis realizado abre el camino para la profundización del examen comparativo de las condiciones en que se desenvuelven los trabajadores de sectores diversos que, aunque con sus especificidades, pueden arrojar resultados de interés para el diseño de políticas que apunten a mejorar la situación laboral de los trabajadores.

Bibliografía.

AMORIN, D.; PUJOL, A.; DELFINI, M.; ERBES, A. Y ROITTER, S. (2007). “Empleo de calidad: organización del trabajo y riesgos ocupacionales en empresas de la trama automotriz argentina”. 12ª Reunión anual de la red pymes MERCOSUR. Instituto de Economía da Universidade Estadual de Campinas. Brasil. Octubre.

AMORÍN, D. Y ERBES, A. (2007) “Los aspectos microeconómicos de la calidad del empleo y su importancia para la estabilidad del empleo frente al ciclo económico”. 8º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires. Agosto.

ARUNDEL, A; LORENZE, E; LUNDEVALL, B Y VALEYRE, A. (2007). “How Europe’s economies learn: a comparison of work organization and innovation mode for the EU-15”. *Industrial and Corporate Change*, Vol. 16, Nro. 6, pp. 1175-1210.

BEATSON, M. (2000), “Job quality and job security”, *Labour Market Trends*, Vol. 108, No. 10, October.

BUGNA, C. Y PORTA, F. (2007) “El crecimiento reciente de la industria argentina. Nuevo régimen sin cambio estructural”. En Kosacoff, B. (ed.) *Crisis, recuperación y nuevos dilemas. La economía argentina 2002-2007*. CEPAL. Buenos Aires.

CEP (2007) Fichas de actividad sectorial

CHAMPLIN, D. (1995), “Understanding job quality in an era of structural change: what can economics learn from industrial relations?”, *Journal of Economic Issues*, Vol. XXIX, No. 3, September.

D’ OVIDIO, M; MALAMUD, L; CREMONA, M; MARTELLETTI, L. Y PEÑA, J. (2007): *Quién es quién en la cadena de valor de la indumentaria. Hacia una solución conjunta del sector*. Fundación El Otro. Bs A.s.

- FARNÉ, S. (2003): *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- FERNÁNDEZ MACIAS, E. (2003): *Nuevos tiempos de actividad y empleo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.
- GALLART, M. A. Y KNALLINSKY, M. (2006) *Estrategias de acumulación, reproducción y supervivencia de los trabajadores de la confección*. OIT.
- GITTLEMAN, M.B. y HOWELL, D.R. (1995), “Changes in the structure and quality of jobs in the United States: effects by race and gender, 1973-1990”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 48, No. 3, April.
- INDEC (2009), Dirección de Cuentas Nacionales (Cuenta Generación de Ingresos, CGI) y Estimador Mensual de la Actividad Industrial (EMI).
- INFANTE, R. (1999) (Ed.), *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*, OIT-Lima.
- INFANTE, R. y VEGA CENTENO, M. (1999), “La calidad del empleo: lecciones y tareas”, en INFANTE (1999) (Ed.) *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*, OIT-Lima.
- KOSACOFF, B. (COORDINADOR); ANLLÓ, G; BIANCO, C; BISANG, R; BOVECCHI, C; PORTA, F; RAMOS, A; SPECTOR, E. Y ZABALA SUÁREZ, J. E. (2004): *Evaluación de un escenario posible y deseable de reestructuración y fortalecimiento del Complejo textil argentino*. CEPAL, Bs. As.
- LAVOPA, A. (2007) “La Argentina post devaluación ¿Un nuevo modelo económico?”, *Revista Realidad Económica* N° 231, IADE, Buenos Aires, octubre-noviembre.
- LORENZ, Edward. y VALEYRE, Antoine (2004). “Organisational change in Europe. National Models or the difusión of the new ‘One best Way’?”. *DRUID, Working paper* N° 04-04.
- MARINO, P; VALDIVIA, M; GARÓFALO, J; (2003): *Análisis de manchones industriales. Textil-Indumentaria (para cuatro localidades de Buenos Aires, Argentina)*. Polo Tecnológico Constituyentes - INTI -Centro de Investigación y Desarrollo Textil.
- MTEySS (2007) “La informalidad en el Gran Buenos Aires” En: *Seminario Informalidad Laboral. Resultados del módulo de informalidad de la EPH*. 5 de Julio. Bs. As.
- REINECKE, G. y VALENZUELA, M.E. (2000), “La calidad del empleo: un enfoque de género”, en Valenzuela, M.E. y Reinecke, G. (Eds.).
- RODGERS, G. (1997), “The quality of employment: issue for measurement, research and policy”, OIT-Santiago, mimeo, marzo.

RODGERS, G. y REINECKE, G. (1998), “La calidad del empleo: perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil”, en OIT, *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*.

ROSENTHAL, N.H. (1989), “More than wages at issue in job quality debate”, *Monthly Labor Review*, december.

VALENZUELA, M.E. (2000), “La calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur”, en VALENZUELA, M.E. y REINECKE, G. (Eds.) (2000), *Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, OIT-Chile, diciembre.

VALENZUELA, M.E. y REINECKE, G. (Eds.) (2000), *Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, OIT-Chile, diciembre.

VANBASTELAER, A. y HUSSMANN, R. (2000), “Measurement of the quality of employment: introduction and overview”, documento presentado al Joint ECE-Eurostat-Ilo Seminar on Measurement of the Quality of Employment, Geneva, May.

VERDERA, F. (1995), “Propuestas de redefinición de la medición del subempleo y el desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima”, Documento de Trabajo No. 22, OIT-Lima, septiembre.

_____ (2001), “Calidad del empleo: concepto, medición y políticas”, documento preparado para el Taller sobre Calidad del Empleo en Colombia, Universidad Externado de Colombia, 4 de octubre.