

Modalidad salarial y alteraciones en la salud. El caso de los planchadores

Marcos Javier Alberto

INTRODUCCIÓN

Las relaciones sociales que se presentan en el trabajo, tienen aristas que en la superficie son observadas como concluyentes, sin embargo, distan de ser tales. Una de ellas es la que se plantea con el salario visualizado como el elemento principal que, por cierto, reproduce las condiciones de vida de sus perceptores como de su familia. Se desprenden, así, implicancias por fuera del espacio laboral.

Sin embargo, en el proceso que conduce a la determinación de la magnitud de salarios se delinearán situaciones de puja (en tanto negociación) entre los principales actores sociales en la relación entablada en un espacio de trabajo. En su fijación, intervienen cuestiones que las pre-existen y que podrían considerarse de carácter doblemente estructural.

En tal sentido, podemos mencionar, por un lado, el aspecto que tiene que ver con el ordenamiento legal de alcance nacional y por otro, el de la actividad, expresado principalmente a través de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). No obstante, aquí ponderaremos la relación que se teje a diario entre ambos actores. Sin descartar a las otras, se priorizará la modalidad de vinculación más cercana, la que se manifiesta en los centros de trabajo.

La consecución de un salario atrayente para el trabajador supone que se ubique en un plano de menor talla respecto de lo que sucede con

el cuidado por las condiciones de salud y seguridad (Cherchiglia et al, 1998). Así, el salario expectante, si bien presenta un consenso sobre los beneficios que reporta para las partes, como un punto de llegada en una situación de trabajo, es más velado el aspecto que tiene que ver con la salud del trabajador (OIT, 1985) (Vezina, Vinet, Brisson & Bernard, 1989); (Schleifer & Okogbaa, 1989).

El salario presenta distintas modalidades de calcularse, considerando su despliegue en formas y grados: desde un pago constante, fijo en su cuantía, invariables todos los meses – en un extremo –, hasta otro en que parcial o totalmente su valor es calculado de acuerdo a lo que el trabajador produzca, encontrándose la modalidad llamada destajo¹ o por pieza, en el otro polo.

Ese nivel salarial cuando tiende a acercarse a esta última forma de obtención supone un incremento del ritmo de trabajo, con el objetivo de obtener una mayor cantidad de productos, ya quees, en definitiva, la razón de su implementación. Este estudio² abordará las relaciones entre modalidad salarial y algunas repercusiones en la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta el carácter exploratorio al conformarse una muestra pequeña.

ANTECEDENTES DE ESTE ESTUDIO

En algunos trabajos (Wilson, 1995) (Kabat, 2005) se establecieron relaciones o supuestos sobre la posibilidad de que el cálculo de las remuneraciones por producción obtenida puede traer aparejadas alteraciones en la salud, por evidenciarse ritmos de trabajos restrictivos o apremiantes. No obstante, fueron referencias laterales en el marco de un objetivo amplio, como podrían ser el estudio de las condiciones de trabajo en una actividad económica determinada. O estudios vinculados con la economía, donde se analiza la variabilidad salarial o la productividad (Boiarov, 2002), aunque en menor medida la salud laboral. De la bibliografía consultada el estudio que centró en mayor medida su eje en las eventuales consecuencias que trae aparejada a la salud laboral la forma de pago de los salarios, fue el trabajo de Vézina, M et al, realizado en Canadá en 1989. Allí han seguido una cohorte de trabajadoras de la indumentaria desde 1955, con una muestra extensa, intentando establecer parámetros de envejecimiento, de acuerdo a remuneraciones percibidas por rendimiento o por tiempo. El indicador aproximado utilizado fue

el de “incapacidad permanente severa”. Los resultados arrojaron asociación entre el modo de remunerar por producción y el riesgo de sufrir dicha incapacidad.

Marco teórico

La búsqueda de productividad en la actividad, partiendo de la intensificación del ritmo de trabajo y de la posibilidad cierta de cuantificar la cantidad de prendas procesadas por cada trabajador, son elementos que dibujan un perfil en el rubro textil para que se naturalice la forma de pago por rendimiento.

En el control de la fatiga juega un papel clave, en su reparación, la posibilidad de establecer una pausa o descanso, situación que lleva a orientar la lente en la organización del trabajo (la configuración del tiempo de trabajo, puntualmente) y su proceso de trabajo. A su vez, no será la misma reparación para la recuperación de la fatiga si el trabajador debe viajar más tiempo desde y hacia su trabajo. La OIT en su Enciclopedia define a la fatiga como

“(...) una sensación saludable si el individuo puede acostarse y descansar. Sin embargo, si el individuo decide no hacer caso de esta sensación y se fuerza a seguir trabajando, la sensación de fatiga aumentará hasta convertirse en una situación molesta” (1988: 29-39).

Dentro del conjunto de variables pertenecientes a la organización del trabajo, se destacan, para los fines de este estudio, las siguientes:

- Ritmo de trabajo
- Configuración del tiempo de trabajo
- Remuneraciones

Este ritmo configura un elemento que lubrica los componentes presentes en el proceso de trabajo. Se buscará describir la relación existente entre las remuneraciones variables y los efectos en la salud. La organización del trabajo y un elemento incluido en él, como la modalidad de pago, puede generar alteraciones en la salud de los trabajadores (Cortez, 1999). En progresión de ese encadenamiento causal, también pueden encontrarse estudios que detectan vínculos entre la intensificación del ritmo de trabajo y las formas de pago del salario (Zubero, 1999), (Kabat, 2005), (Bardomás, 2007). O vinculaciones entre indicadores de salud y ritmos apremiantes (Vézina et al, 1989). La repercusión no es

directa, ni sencilla de establecer. Las particularidades de cada actividad, como sus riesgos, adquieren una fuerza explicativa que pueden superar la incidencia del tema propuesto.

La modalidad salarial que busca intensificar el esfuerzo del trabajador supone un incremento del ritmo de trabajo, ya que esa es, en definitiva, la razón de su implementación: dar lugar a una mayor producción, en términos de cantidad de bienes.

A su vez esta búsqueda es impulsada por un concepto que aquí se tratará de discutir, como es el de la productividad. Su aumento, desde el punto de vista del empleador y mayor salario, en términos nominales, por parte del trabajador, conforman el norte de la organización del trabajo y una suerte de acuerdo entre los dos sectores.

Los vínculos entre ritmo de trabajo y productividad son precisados por Coriat (1982) al señalar que la intensificación del trabajo provoca la reducción de los 'poros' y de los tiempo muertos en el curso de la producción.

No existe una determinación directa entre la modalidad salarial y el emergente en el cuerpo del trabajador, pero sí puede señalarse que el fenómeno que media entre ambos términos es el ritmo de trabajo.

Entendemos que de la forma en que se fije la remuneración supondrá la instalación de una puerta de entrada que puede disparar escenarios dificultosos para los intereses del trabajador, *ya no en términos económicos, sino en su salud*. Cuanto más baja sea esa vara o umbral modélico, mayor será el esfuerzo del trabajador para alcanzar un salario expectante.

Pretenden los empleadores que alcancen un rendimiento mayor los que producen una cantidad menor. La variabilidad del salario implica en este trabajo que parte o la totalidad de la remuneración sea calculada y abonada de acuerdo al esfuerzo del trabajador. Así, se le abona ya sea, parcial o totalmente, su remuneración por los bienes producidos o por las horas de más, que de otra forma sin ese incentivo no lo haría o no se le pagaría en forma adicional, sino estable.

Es por ello que en este trabajo consideraremos dos modalidades principales (no "puras") donde el empleador incita al trabajador a incrementar su compromiso con la tarea cotidiana, considerando las siguientes unidades de medida:

- a) la obtención de piezas o por “producción” (privilegiada en su análisis por sobre la siguiente);
- b) el tiempo de trabajo, medido en horas trabajadas.

Partimos de la base de considerar que el pago por tiempo de trabajo adquiere una mayor estabilidad, en tanto motivador para variar los esfuerzos en el trabajo, y previsión para las partes.

El pago por prenda se emparenta al destajo, mientras que por tiempo tiende a manifestarse la búsqueda de mayor calidad y puede constituirse en un regulador o estabilizador del pago a destajo.

INDICADORES DE LA DIMENSIÓN SALUD

El concepto de CyMAT no adquiere su faz plena si no se atienden las implicancias del trabajo en la salud de los trabajadores. Por eso, en los estudios que abordaron esas condiciones abundan las referencias al aspecto sanitario. De todos modos, la forma de observar esa influencia no fue uniforme, como también no es completamente directa. Algunos autores mencionan además dificultades: “en comparación con otras formas de capital humano, la condición de la salud presenta una especial dificultad en su medición. El estado de la salud puede considerarse como una variable oculta, que no es observable y que es aproximada por indicadores imperfectos, tales como los días de enfermedad, los días en que la persona estuvo impedida de trabajar por la enfermedad, entre otros” (Cortez, 1999: 8).

La forma de operacionalizar, en este trabajo, el estado de salud de los trabajadores es a partir de la percepción propia de estos. No se tomaron mediciones de algunas dimensiones del extenso campo de la salud. Fueron los propios trabajadores, a través de una encuesta individual, los que respondían sobre preguntas claras sobre sus síntomas e indicadores mórbidos. Aquí también, se considerará en las variables referidas a distinto tipo de sintomatologías, desde las vinculadas con las consecuencias de la carga de trabajo, como el cansancio o falta de energía (de una validez interna más compleja) hasta problemas dérmicos, de referencia más clara. También se intentó explorar sobre los días de ausencia, indicador indirecto. Asimismo, se tuvieron en cuenta indicadores más directos como los accidentes de trabajo o enfermedades vinculadas al trabajo y las visitas al médico, a las que también se indagó sobre el motivo.

Tanto unas como otras patologías o síntomas de distinto orden confluyen en este estudio en una dimensión que las contendría a la que se denominará *alteraciones a la salud*.

ANÁLISIS CONCEPTUAL DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA

Los planchadores

La tarea del trabajador es lograr un alisado de la prenda a la vez que otorgar rigidez. Para ello debe posicionar las prendas sobre una superficie blanda, cuasirectangular, acolchonada, a la que le puede insuflar vapor, para luego hacer descender la carcasa superior, de modo de alisar y planchar la prenda colocada. Tras esa operación, se coloca la prenda procesada a un costado – generalmente en mesas alrededor del trabajador – formando pilas, de forma tal que haga posible contabilizarlas fácilmente.

LA ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Tipo de estudio

Se trata de un estudio descriptivo-exploratorio de corte transversal basado en la obtención de datos primarios en un puesto de trabajo puntual, el de planchado de indumentaria. Los cuadros que aparecen a continuación fueron de elaboración propia³, a partir de recolección, también propia, de dichos datos primarios, de acuerdo a los fines de este trabajo. Se realizó un análisis descriptivo a partir de variables sociodemográficas, sanitarias y de condiciones de trabajo. Asume un diseño no experimental y un tipo de muestreo teórico.

Este estudio intentó conformarse como aquellos de caso y control (a partir de dos modalidades pago), aplicándolo en un universo muestral de una actividad puntualmente determinada. La actividad es la de lavaderos de ropa industrial, de prendas de jean, y el puesto de trabajo es el de planchador en este proceso de trabajo. En procesadoras de ropa para un tercero. Suelen estar representados por lavaderos industriales, donde el puesto de planchador es solo uno más de una serie de aplicaciones que se le realizan a la prenda.

El motivo de esta selección es el reconocimiento previo que en dicho puesto se manifiestan tanto el pago por producción como el denominado por tiempo u horas, conformando así dos grupos a comparar en cuanto a las alteraciones de salud. Con la intención de controlar a otras causas (variables perturbadoras) que pudieran interferir en esa explicación se pretendió diluirlas al considerar el mismo puesto de trabajo, ya que se manifiestan similares condiciones de trabajo, en general y especialmente, exposiciones, en particular. Teniendo presente el mismo puesto se pretendió evitar los sesgos producto de la modalidad en que es llevada a cabo una y otra tarea, aunque sea de la misma actividad y establecimiento. De considerar a distintos puestos de trabajo, el sesgo podría plantearse en que lo que explican diferencias en el estado de salud de los trabajadores, sea ya no el modo de pago, sino las condiciones de trabajo del puesto en lo que respecta al contenido de la tarea.

Instrumentos de recolección

La modalidad de dar cuenta de los objetivos que este estudio plantea, en mayor medida, es a partir de herramientas cuantitativas. Sólo en una primera etapa se realizaron entrevistas en profundidad.

Con el objetivo de incorporar mayor información a los tópicos que se indagaron en la encuesta, se realizaron entrevistas en profundidad a cuatro trabajadores y dos empleadores con la intención de que el trabajador despliegue ampliamente su interpretación de ese tipo de compensación en su relación con la salud y a la par obtener mayor información sobre la actividad y su jerga. Asimismo, se mantuvieron sendas entrevistas con representantes de los dos gremios que pueden alcanzar a este tipo de puesto de trabajo, como así también, con uno de los fabricantes de planchas, en cuya planta disponen de un centro de capacitación del oficio.

Otra herramienta utilizada fue la observación de las tareas en los puestos de trabajo para describir la forma en que el trabajador realiza la tarea de planchado y su vinculación con el resto de los puestos.

La descripción del puesto de trabajo se realizó, en años anteriores, (no modificándose las cuestiones del medio ambiente físico de trabajo), a partir de visitas a los establecimientos en el marco de un estudio llevado a cabo para un organismo regulatorio, donde se aplicó la herramienta cualitativa de observación de los citados puestos.

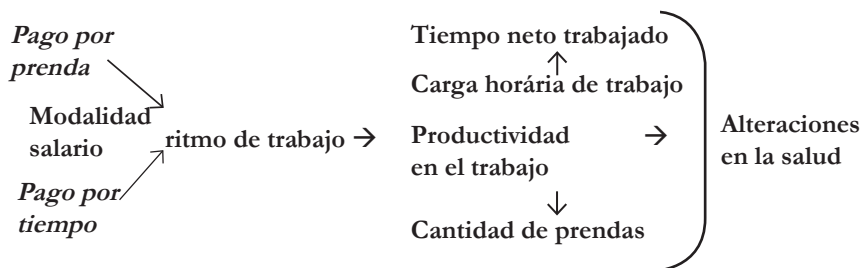
Muestra

La muestra tiene rasgos de no probabilística, en virtud que no se contó a priori con la extensión del universo. Se trató, más bien, de un muestreo teórico, evidenciado a partir de las características particulares de acceso a las unidades de análisis. La elección de cada trabajador encuestado no dependió de la probabilidad de participar de la muestra, sino de causas originadas con el contexto en que se produce el acceso a la población y especialmente, por la dificultad de seleccionar previamente los casos que participaron de la muestra 4.

Cabe aclarar, además, que el tamaño de la muestra resultante se relaciona con un universo de escasa extensión, considerando que han sido declarados al Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS) 5.259 trabajadores para el período 2010 a nivel nacional para el conjunto de puestos de trabajo de esta actividad. A su vez, si se considera que los planchadores representan una porción pequeña en este tipo de establecimientos respecto del resto de los puestos de trabajo, se enfatiza el rasgo de población reducida.

ANÁLISIS DE LOS DATOS.

Otra observación a la hora de atravesar la lectura de los resultados obtenidos es tener en cuenta constantemente que se trató de una muestra pequeña (63 casos) En tal sentido, cabe recordarse su carácter exploratorio, con el siguiente esquema conceptual.



Carga horaria de trabajo

En este estudio se agruparon en la variable compleja “*carga horaria de trabajo*” otros indicadores temporales, variable construida aquí, con el propósito de estimar el peso del tiempo en la carga de trabajo – en forma neta – en todo el pasaje que el trabajador se encuentra en el establecimiento y, por otro lado, en ocasión de trasladarse al establecimiento.

En el siguiente cuadro se observa que los trabajadores que cobran “por prenda” trabajan una hora más excluyendo las pausas formales de las horas estipuladas de duración del proceso de trabajo. En forma más aguda este tipo de planchadores también permanece más tiempo “en ocasión del trabajo” que sus colegas que cobran “por tiempo” (viven más lejos o se demoran más tiempo en llegar y regresar a sus casas).

Cuadro 1

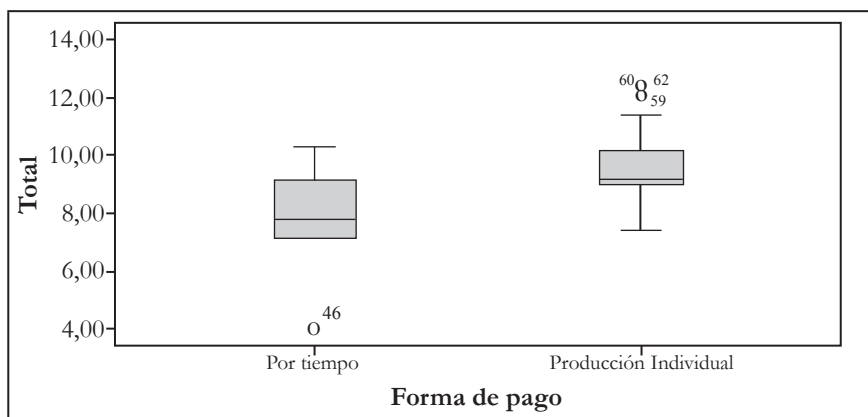
Promedio total de horas diarias en situación de trabajo de acuerdo a modalidad salarial

	MODALIDAD SALARIAL	
	Por tiempo	Producción individual
Trabajadas	8.36	9.35
Trabajadas más el traslado	9.07	10.38

Fuente: Elaboración propia

Estas diferencias se acentúan al tener en cuenta las medianas de ambas poblaciones. Si el pago “por tiempo” es de 7.48 minutos en la “producción individual” registra un valor de 9.15. En el siguiente cuadro (2) se visualiza con nitidez las distribuciones poblacionales de los recortes en la consideración de lo que sucede con las pausas y las horas trabajadas en el establecimiento, encontrándose el tercer cuartil, en una posición que deja al 75% de los casos en valores por encima de las 10 horas, hasta llegar a las 12 horas y más, mientras que en el de la derecha, los que cobran por tiempo, esa distribución apenas alcanza los valores extremos a las 10 horas.

Cuadro 2

Box plot:. Distribución de las horas trabajadas, según modalidad salarial

Fuente: Elaboración propia

Los planchadores que cobran por “producción individual” trabajan más tiempo en forma “neta”, como así también, al incorporar los trayectos adolecen de una mayor carga horaria de trabajo, pudiéndose esgrimir, en principio, dificultades para reparar la fatiga, en una actividad exigente desde el punto de vista del compromiso físico, en tanto deben transcurrir en posición de pie repitiendo las mismas operaciones.

Ritmo de trabajo

La búsqueda de un salario mayor empuja a la obtención de mayor cantidad de prendas en un tipo de cálculo de la remuneración. Esta en términos generales alcanza valores bajos, pero al entrar en juego la modalidad salarial, esa cifra se incrementa entre los que cobran “por prenda”, reduciéndose en los que lo hacen “por tiempo”.

Cuadro 3**Estadística descriptiva del salario mensual de acuerdo a modalidad salarial**

Forma de pago		Monto salario mensual
Por tiempo	N	24
	Media	2354,17
	Desv. típ.	446,220
	Mediana	2400,00
	Mínimo	1100
	Máximo	3400
Producción individual	N	32
	Media	3437,50
	Desv. típ.	954,024
	Mediana	3100,00
	Mínimo	2000
	Máximo	6000
TOTAL	N	56
	Media	2973,21
	Desv. típ.	942,818
	Mediana	2700,00
	Mínimo	1100
	Máximo	6000

Fuente:Elaboración propia

Por lo tanto, la modalidad salarial “por producción” logra incentivar el esfuerzo del trabajador a cambio de un salario mayor. Más aún, puede decirse que es beneficioso para la otra parte en juego, el empleador, ya que de esta forma obtiene una mayor cantidad de prendas planchadas, condición que se expone en el cuadro siguiente:

Cuadro 4

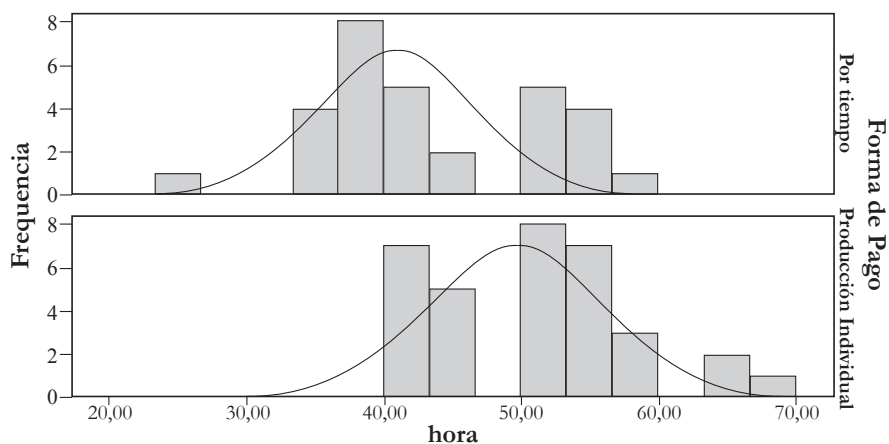
Estadística descriptiva de la cantidad de prendas planchadas diarias de acuerdo a modalidad salarial

Modalidad salarial		Cantidad de prendas planchadas por día
Por tiempo	N	30
	Media	517,77
	Desv. típ.	417,751
	Mediana	580,00
	Mínimo	1
	Máximo	1400
Producción individual	N	33
	Media	747,64
	Desv. típ.	321,385
	Mediana	700,00
	Mínimo	2
	Máximo	1600
TOTAL	N	63
	Media	638,17
	Desv. típ.	385,138
	Mediana	700,00
	Mínimo	1
	Máximo	1600

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en el cuadro 5 existe una mayor cantidad de horas trabajadas semanales en los trabajadores que cobran “por prenda”, advirtiéndose en el deslizamiento de la curva normal hacia la derecha, concentrándose la distribución mayormente en el segmento de horas prolongadas de trabajo.

Cuadro 5
Cantidad de horas semanales trabajadas
de acuerdo a modalidad salarial



Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, conociendo que obtienen mayores marcas en el salario y en horas netas trabajadas y que los trabajadores que perciben una remuneración calculada “por producción” planchan una cantidad superior de prendas, no lo hacen a partir de obtener mayores grados de productividad (en términos clásicos: en el mismo tiempo, generar mayor producción), sino por el hecho de trabajar más tiempo, conforme puede observarse en el siguiente cuadro 6 que resume la productividad del trabajo, hasta aproximarse al tiempo real de trabajo, sin contabilizar las pausas. El incentivo salarial motoriza la mayor presencia del trabajador en el establecimiento, prolongando el tiempo neto de trabajo, lo que explica un mayor salario en términos nominales.

Cuadro 6
Promedio de indicadores y Pruebas T
de productividad de acuerdo a modalidad salarial

MODALIDAD SALARIAL				
	Por tiempo	Producción individual	Valor t	Nivel sig %
Total de horas netas trabajadas	8,06	9,59	4,709202	99
Días trabajados*	5,43	5,30		
Nivel salarial (en \$)	2353,33	3436,36	6,216654	99
Cantidad de prendas diarias	705,50	770,91		
Cantidad de prendas por hora	90,27	80,58		
Pago por prenda	0,19	0,22		
Salario por hora	13,74	16,93	4,059906	99
* Para obtener este dato se otorgó un puntaje de 5 a los que trabajaban de lunes a viernes, 5,50 a los que lo hacían también los sábados y 6 cuando prestaban servicios todos los días, con un franco semanal				

Fuente: Elaboración propia

En el precedente cuadro las filas que se encuentran resaltadas revelan una diferencia significativa entre las medias comparadas. Por tanto, lo que está asociado al ingreso por hora es la cantidad de horas netas trabajadas, que marca una diferencia destacable. Por el contrario, aparece en valores similares la cantidad de prendas diarias planchadas. Ello se afirma en virtud de que la mayor cantidad de prendas obtenidas por hora no es en el grupo que a priori podría sospecharse un incremento productivo, sino en los que se ata su remuneración a una modalidad más estable. Tampoco se da en los días trabajados donde tienden a homogeneizarse los resultados. Ni en el incentivo que representaría saber previamente cuándo se cotizaría la prenda planchada: estadísticamente poco significativa es la diferencia entre ambos grupos acerca de lo que resulta que se abona la prenda, de acuerdo al cálculo realizado aquí a partir de dividir la cantidad de prendas planchadas por día con el salario diario.

Lo que estaría, en cambio, asociado nítidamente para explicar las diferencias salariales son las casi dos horas por demás que trabajan los planchadores que cobran “por producción” frente a los de “tiempo”. Esto volvería más proclives a los primeros en conseguir *una mayor producción, pero no más productivos*, en tanto que la obtención de más prendas planchadas se realiza a costa de prolongar la jornada de trabajo. No obstante, es poco relevante la mayor cantidad de prendas obtenidas al finalizar el día entre ambos grupos.

En términos hipotéticos podría plantearse que al comienzo del día configurarían una mayor productividad los que cobran por tiempo, observando las filas “cantidad de prendas por hora” y “cantidad de prendas diarias”. En el caso de la primera fila los trabajadores superan al otro grupo, pero se revierte esta tendencia al finalizar el día (analizando la segunda, “cantidad de prendas diarias”), pudiéndose explicar por las horas en exceso trabajadas. Dicha prolongación en su puesto de trabajo no se manifestaría a partir de incentivos como la hora extra, forma habitual para promover una mayor presencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo, sino con el convencimiento del trabajador de que permaneciendo más tiempo en el establecimiento obtiene un salario mayor que si se retirase antes. La prueba definitiva de la permanencia en los espacios de trabajo de un grupo sobre otro lo constituye la notoria diferencia entre la cantidad de horas trabajadas, conforme se indica en el siguiente cuadro.

Cuadro 7

**Carga horaria diaria de trabajo de acuerdo a modalidad salarial
(expresado en %)**

		MODALIDAD SALARIAL		TOTAL
		Por tiempo	Producción individual	
CARGA HORARIA	Menos de 8 hs	50	3	25,4
	Más de 8 hs	43,3	57,6	50,8
	Más de 10 hs	6,7	30,3	19
	Más de 12 hs	0	9,1	4,8
TOTAL		100	100	100

Fuente: Elaboración propia

**Asociación $\text{CHI}^2=21.62/ \text{sig}<0.05$; Test Z: $1.995/ \text{sig}<0.05$

Salud

La pregunta sobre el estado de su propia salud se cerró en una escala que iba desde “muy buena” hasta “muy mala”.

Cuadro 8

Percepción de la propia salud de acuerdo a modalidad salarial

		MODALIDAD SALARIAL		TOTAL
		Por tiempo	Producción individual	
PERCEPCIÓN DE LA PROPIA SALUD	Muy buena	6	4	10
		20,0%	12,1%	15,9%
	Buena	21	19	40
		70,0%	57,6%	63,5%
	Regular	3	9	12
		10,0%	27,3%	19,0%
	Muy Mala	0	1	1
		0,0%	3,0%	1,6%
	TOTAL	30	33	63
		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En el relato de un trabajador en la etapa de obtención de datos cualitativos, se le pudo escuchar afirmar ante la pregunta por la superación de más prendas planchadas:

“Bueno, vos el día de mañana pensás en tu futuro. Yo quiero comprar otra cosa. Voy a tratar de producir un poco más, vos tenés que producir más, tenés que descansar más. Si vos descansás menos ¿Qué sucede? Va a llegar un tiempo, tu cuerpo te va a decir: no, pará, hasta acá llegás”

La disyuntiva se presenta entre el cuidado de la salud y la obtención de un mayor salario, dos valores a solidificar. Ante la pregunta de cómo se expresa ese límite, el trabajador manifestó que en:

“El cansancio, las piernas, estás todo el día de a pie y no es que vos estás de acá para allá. Vos fijáte, te voy a dar un ejemplo claro: vos vas a un banco a pagar un impuesto. Hacés la fila y te cansás, imagínate, nosotros estamos 8, 10, 12 horas y llega un momento que sí te cansa. Y encima sumale el viaje (...)” (planchador por tiempo, 55 años, 35 en este puesto de trabajo)

En la misma dirección que en el cuadro anterior se puede ver el siguiente, en este caso al preguntar si se ausentó del trabajo en el último mes. Si en la población total de planchadores se ausentaron 4 de cada 10 en el último mes, al momento de ser encuestados, al intervenir la variable modalidad salarial esta razón es alterada.

Cuadro 9

Ausencias al trabajo en el último mes de acuerdo a modalidad salarial

		MODALIDAD SALARIAL		TOTAL
		Por tiempo	Producción individual	
AUSENCIAS AL TRABAJO EN ÚLTIMO MES	Si	7	18	25
		23,3%	54,5%	39,7%
	No	23	15	38
		76,7%	45,5%	60,3%
TOTAL		30	33	63
		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

***Asociación $\text{CHI}^2=6.41/ \text{sig}<0.05$; Test Z: 1.983/ $\text{sig}<0.05$

La variable “ocurrencia de accidentes de trabajo” tuvo un período de “ventana” mucho más vasto que las anteriores en orden de privilegiar precisamente la ocurrencia, ya que de lo contrario al estrechar la referencia podrían perderse “datos” si además se considera que se trata de una población y muestra acotada. Se cree aquí que esta variable es una de la de más cercana vinculación entre la salud laboral y las condiciones de trabajo o las exposiciones y en espacios de trabajo determinados. En este aspecto, se encontraría relacionada con la modalidad salarial, como se puede observar en el próximo cuadro:

Cuadro 10

Ocurrencia de accidentes de trabajo en su historia laboral como planchador de acuerdo a modalidad salarial

OCURRENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN SU HISTORIA LABORAL COMO PLANCHADOR	MODALIDAD SALARIAL			TOTAL
	Si	Por tiempo	Producción individual	
		4	12	
No	13,3%	36,4%	26,4%	
	26	21	47	
TOTAL	86,7%	63,6%	74,6%	
	30	33	63	
	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

***Asociación $\text{CHI}^2=4.39/ \text{sig}<0.05$; Test Z: $1.831/ \text{sig}<0.10$

Una situación similar se planteó con la variable “diagnóstico de una enfermedad profesional”. Un número elevado contestó negativamente en los tres recortes comparados en este apartado. A pesar de ello, existen matices que aquí se exponen:

Cuadro 11

Diagnóstico de enfermedad profesional / relacionada con el trabajo en su historia laboral como planchador de acuerdo a modalidad salarial

DIAGNÓSTICO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL / RELACIONADA CON EL TRABAJO	MODALIDAD SALARIAL			TOTAL
	Si	Por tiempo	Producción individual	
		1	6	
No	3,3%	18,2%	11,1%	
	29	27	56	
TOTAL	96,7%	81,8%	88,9%	
	30	33	63	
	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, los malestares físicos, se desagregaron por partes del cuerpo, claramente diferenciadas, notando diferencias significativas cuando se les consultó por dolores en “cabeza o cuello”

Cuadro 12

Dolores en cabeza-cuello de acuerdo a modalidad salarial

		MODALIDAD SALARIAL		TOTAL
		Por tiempo	Producción individual	
DOLORES EN CABEZA/CUELLO	Si	3	15	18
		10,0%	45,5%	28,6%
	No	27	18	45
		90,0%	54,5%	71,4%
TOTAL		30	33	63
		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

***Asociación $\chi^2=9.679/ sig<0.05$; Test Z: 2.779/ sig<0.01

Son también marcadas las diferencias entre los tres grupos cuando se les preguntó por molestias provocadas por posturas y esfuerzos del trabajo en las extremidades.

Cuadro 13

Dolores en extremidades superiores de acuerdo a modalidad salarial

		MODALIDAD SALARIAL		TOTAL
		Por tiempo	Producción individual	
DOLORES EN EXTREMIDADES SUPERIORES	Si	7	16	23
		23,3%	48,5%	36,5%
	No	23	17	40
		76,7%	51,5%	63,5%
TOTAL		30	33	63
		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

***Asociación $\chi^2=4.289/ sig<0.05$; Test Z: 1.667/ sig<0.10

Cuadro 14

Dolores en extremidades inferiores de acuerdo a modalidad salarial

DOLORES EN EXTREMIDADES INFERIORES	MODALIDAD SALARIAL			
		Por tiempo	Producción individual	TOTAL
	Si	7 23,3%	18 56,3%	
No	23 76,7%	14 43,8%	37 59,7%	
	TOTAL	30 100,0%	32 100,0%	62 100,0%

Fuente: Elaboración propia

***Asociación $\text{CHI}^2=6.972/ \text{sig}<0.05$; Test Z: 2.061/ $\text{sig}<0.01$

CONCLUSIONES

Este trabajo intentó situarse en el punto de intersección de dos postulados que se sostienen frecuentemente sin hesitar: 1) el pago a destajo o por producción *puede* lesionar o como en algunos estudios donde directamente eran más enfáticos y señalaban que lesiona, enferma o accidenta al trabajador. 2) la búsqueda de productividad es un atributo a conseguir sine qua non tanto por los trabajadores como por los empleadores. El punto donde se intersectan estas dos premisas y que se quiere afirmar aquí es el que no siempre la búsqueda de productividad es un elemento que implica beneficios a todos los actores sociales presentes en una situación de trabajo. O un concepto que no admita discusiones.

Asistimos a un recorte histórico donde la presencia de maquinaria sofisticada inyectada en los procesos de trabajo viene en muchos casos a, por un lado, incrementar los productos que hasta entonces se obtenían en el mismo tiempo (incluso aumentando la calidad) y por otro, apartando al trabajador de zonas de riesgo para su salud de la forma que se venía realizando el trabajo. La incorporación tecnológica es uno de los elementos que explican la productividad. No obstante, actualmente se desarrollan actividades donde la forma en que se manifiesta la prestación del trabajo es primordialmente manual, en tanto es imperioso que el trabajador con el concurso de maquinaria imponga su impronta al producto.

En la tarea del planchador se aplica un procesamiento particular a la prenda y en términos individuales. Este hecho es el que posibilita que el trabajo del operario se *individualice*. Los empleadores se moverán en una dinámica que se presenta pautada por su modalidad de posicionarse en el mercado en la captura de más clientes y de cómo en su establecimiento intenta aumentar su tasa de ganancia. Para ello tendrá presente la productividad. Como un reflejo especular, los trabajadores intentarán ganar más salarios en los casos en que se permita incrementarlos a partir de la producción que obtengan.

En ese marco se intentó tensionar los conceptos inherentes a laproductividad y observar implicancias en algunos indicadores básicos de salud laboral. No se apostó a establecer conceptos renovadores en el tema del impacto de la salud en los trabajadores. Al contrario, las referencias relacionadas con la fatiga fueron operacionalizadas en variables asequibles, de “cercanía”, como la percepción del cansancio, así como otras de repercusión directa en el cuerpo de los trabajadores, como son los accidentes o las consultas a un efector médico.

Se promovió dividir al colectivo de trabajadores de acuerdo a la modalidad que perciban su salario, suponiendo que iba a ser lo suficientemente demarcatorio. Y fue en este sentido que se advirtieron algunas señales donde la adopción de una determinada modalidad salarial no sería neutra la salud de este colectivo de trabajadores, aún tratándose de una muestra pequeña, asumiendo el estudio un carácter exploratorio.

Haciendo ingresar la variable modalidad salarial, trabajan más días y más horas extras los que cobran por prenda. No obstante, al medirse las horas que consagran a cumplir tareas laborales los que perciben su salario “por producción” lo hacen durante más tiempo, no sólo en términos netos, sino agregando a este tiempo (menos las pausas formales) el insumido en viajar.

Ahora bien, ese tiempo de más trabajado representa una importancia clave, al evaluar la productividad del trabajo, considerando los indicadores del nivel de salario y la cantidad de prendas. El incentivo salarial se despliega aquí haciendo perdurar el tiempo de trabajo. No existió como pudo esperarse, una contundente diferencia en cantidad de prendas planchadas a lo largo del día a favor de los que cobran “por prenda”. Sí hubo diferencias en el *salario horario*, empujado por un mayor salario en términos mensuales. El salario se precia de seductor al ver como aumenta permaneciendo en su puesto de trabajo, no al sacar “jugo” al

rendimiento personal. La estrecha diferencia en cantidad de prendas al terminar el día entre ambos grupos permite llegar a tal conclusión: esta modalidad individual se despega de ser conceptualizados como de mayor productividad (en lo que atañe a más prendas en menor tiempo).

Lo que provoca esta situación quizá sea además de la permanencia en el puesto de trabajo y menor pausas es la sensación del trabajador de suponer que la producción es obtenida en términos individuales y creer que si se esfuerza consigue más salario, cuando en realidad lo obtiene esa marca trabajando más tiempo neto. Por ello, tácitamente, las partes asumen una inestabilidad o falta de regularidad salarial, que sí cobra sentido en los vaivenes de las temporadas. En los momentos de baja estos trabajadores creen que deben poseer mecanismos de reaseguros de su salario menguado por la baja producción que se obtiene por el menor ingreso de prendas al establecimiento, relativizándose en buena forma su participación en el proceso. Por el contrario, en períodos de alta producción él percibe que es “ahora” cuando debe salir a buscar la diferencia que le permite compensar estas oscilaciones. Y esas percepciones volcadas en rendimientos y esfuerzos físicos luego se traducen en implicancias para la salud.

Las referencias que mostraron aspectos de interés en el sentido de asociar malestares al intervenir la modalidad salarial comienzan a manifestarse ya en la percepción de la propia salud.

Por otra parte, los trabajadores que perciben su salario “por producción” se accidentaron en el trabajo y contrajeron enfermedades al punto que los profesionales que los asistieron las vincularon con el trabajo de planchador, en mayor medida que los que cobran “por tiempo”. Asimismo, en casi todas las partes del cuerpo presentaron mayores dolencias físicas el primer grupo que el segundo. Se cansan más y se perciben con menos energía para realizar distintas tareas.

Siguiendo con la producción obtenida y su vínculo con indicadores proclives a relacionarse con la fatiga, como las ausencias al trabajo, resultaron asociables, al igual que con la inflamación y dolores en extremidades superiores, zonas del cuerpo movilizadas en esta tarea en forma continua.

En este caso, el incentivo salarial se tradujo no en un dispositivo que necesariamente logre un aumento de productividad, sino el que más prendas se obtienen a expensas de una prolongación del tiempo de trabajo.

Las características del proceso de trabajo en el puesto de trabajo del planchador, en el sentido de un trabajo intensivo, continuo, sin demasiado margen para alternar las tareas y de establecer pausas, no por límites disciplinarios, sino por la introyección del incentivo por parte del trabajador operando en la jornada de trabajo, insta a plantearse *si en todos los procesos mencionados el concepto de productividad es seductor per se*.

BIBLIOGRAFÍA

- Albano, Julieta; Salas, Julieta. (2007), “La inversión en capital humano: sus efectos sobre las retribuciones”, en Neffa, Julio César (comp.): *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II Neoclásicos y nuevos keynesianos*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Aguiar, Paula. (2009), “Inseguridad e imprevisibilidad: cuando no se puede parar de trabajar”, en Grassi, E y Danani, C. (compiladores): *El mundo del trabajo y los caminos de la vida*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Báez, Isidro; Benavides, Fernando. (2007), Análisis de las condiciones de trabajo y salud de los colectivos de trabajo emergentes en la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en España.
- Bardomás, Silvia. (2007), “Calidad de vida y condiciones laborales en la actividad forestal en la Argentina”. Seminario de Cooperación y desarrollo en espacios rurales iberoamericanos. Sostenibilidad e indicadores. Almería 16-17 octubre de 2007. España. Disponible en <http://www.indirural.ual.es/descargas/docDescargas/6-4.pdf>, visitado el día 19/07/11.
- Benavides, Fernando; Garcia, Ana; Ruiz-Frutos, Carlos. (2007), “La salud y sus determinantes”, en Benavides, Fernando, Garcia, Ana, Declos, Jordi y Ruiz-Frutos, Carlos: *Salud Laboral*. Elsevier.
- BialetMassé, Juan. (1986), Informe sobre el estado de la clase obrera. Buenos Aires: Hyspamérica.
- Boiarov, Sonia. (2002), Remuneración variable ¿una forma para mejorar la distribución de ingresos?. Tesis de Maestría Ciencias Sociales del trabajo, Universidad de Buenos Aires.
- Bourdieu, Pierre. (1990), *Sociología y cultura*. Buenos Aires: Editorial Grijalbo.

- Castillo, Juan José. (1989), “La división del trabajo entre empresas”, en *Sociología del Trabajo*. n° 5, p. 19-40.
- Castillo Mendoza, Carlos. (1991), “Estudio introductorio”, en Gaudemar, Jean Paul (1982): *El orden y la producción*. Madrid: Editorial Trotta.
- Catalano, Ana María; Mendizábal, Nora; Neffa, Julio César. (1991), “Las condiciones y medio ambiente de trabajo y la salud de los obreros del vidrio en la Capital Federal y Gran Buenos Aires.” Un estudio cuantitativo acerca de sus percepciones y vivencias sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo y su relación con la salud. Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE-CONICET, CREDAL- CNRS y Sindicato de Obreros de la Industria del Vidrio (SOIVA)
- Cherchiglia, Mariangela Leal; Girardi, Sábado Nicolau; Vieira, Romero de Castro; Marques, Renata Bibiani de Aguiar; Rocha, Paula Mendes Werneck da; Pereira, Leonardo Augusto Cimino. (1998), “Remuneración y productividad: el caso de la Fundación Hospitalaria del Estado de Minas Gerais, Brasil, 1992-1995”, en Revista Panamericana de Salud Pública. Print version ISSN 1020-4989.
- Coremberg, Ariel. (2003), “El crecimiento de la productividad de la economía argentina durante la década de los noventa: ‘mito o realidad’ ”, XXXVII Reunión anual Asociación Argentina de Economía política. Universidad Nacional de Cuyo. Disponible en www.aaep.org.ar/espa/anales/PDF_03/Coremberg.pdf, visitado el día 3 de julio de 2011.
- Cortez, Rafael. (1999), “Salud y productividad en el Perú. Un análisis empírico por género y región”, Banco Interamericano de Desarrollo (BID), <http://www.iadb.org/res/laresnetwork/files/pr48finaldraft.pdf>, visitado el día 27/05/10
- Dejours, Christophe. (1998a), *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Editorial Topia.
- Dejours, Christophe. (1998b), *El factor humano*, Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE-CONICET. Buenos Aires: Editorial Lumen.
- Dejours, Christophe. (1998c), “Inteligencia práctica y sabiduría práctica: dos dimensiones desconocidas del trabajo real”, en Dessors, D. y Guicho-Bailly (comp.), *Organización del trabajo y salud: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Buenos Aires: Editorial Lumen.
- De Keyser, Veronique. (1990), *El error humano*, Mundo científico.

- De la Serna, Carlos. (2010), *La transformación del mundo del trabajo. Representaciones, prácticas e identidades*. CLACSO. Buenos Aires: Ediciones CICCUS.
- Doppler, F. (2009), “Trabajo y salud”, en *Traité d’Ergonomie*. Pierre Falzon éditeur. Presses Universitaires de France. París. Edición Española, Madrid: Modus Laborandi.
- Falzon, Pierre; Sauvagnac, Catherine. (2004), “Estrés y carga de trabajo”, en *traité d’Ergonomie*. Pierre Falzon éditeur. Presses Universitaires de France. París. Edición Española, Madrid: Modus Laborandi.
- Forastieri, Valentina. (2006), “La perspectiva internacional en la prevención y control del cáncer de origen ocupacional. El convenio N° 139 de la OIT.” III Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo: presentaciones 2006. Superintendencia de Riesgo del Trabajo. Buenos Aires
- Fourastié, Jean. (1977), *¿Por qué trabajamos?*, Buenos Aires: EUDEBA.
- Gaudemar, Jean Paul. (1991), *El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*. Madrid: Editorial Trotta.
- Giraudó, Esther; Korinfeld, Silvia; Mendizábal, Nora. (2003), “Trabajo y salud: un campo permanente de reflexión e intervención” en *Gestión con el personal. Una alternativa al concepto de Recursos Humanos Daniel Deí*. Norma Mena. Buenos Aires: Editorial Docencia. Disponible en http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/publicaciones_2011.html, visitado el día 22/06/11.
- Hobsbawn, Eric. (2007), *La era del capital (1848-1875)*. Buenos Aires: Editorial Crítica, 6ta edición (2007).
- Izquierdo, Roberto. (2009), “Las huelgas de 1957: el caso de los trabajadores del tabaco”, en Schneider, Alejandro (comp.), *Trabajadores: un análisis sobre el accionar de la clase obrera argentina en la segunda mitad del siglo XX*. Buenos Aires: Herramienta Ediciones.
- Karazek, Robert. (1990), *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kabat, Marina. (2005), *Del taller a la fábrica. Proceso de trabajo, industria y clase obrera en la rama de calzado (Buenos Aires, 1870-1940)*. Buenos Aires: Ediciones RyR.

- Korinfeld, Silvia. (2001), "El servicio de atención comercial 112", en Neffa, J, comp., *Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTEFOESITRA
- Kornblit, Ana Lía. (2007), *Metodología cualitativa: modelos y procedimientos de análisis*. Segunda Edición, Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Leplat, Jacques. (1985), Les représentations fonctionnelles dans le travail, *Psychologie Française*.
- Leplat, Jacques. (1993), "El análisis psicológico del trabajo. Algunos jalones históricos", en Castillo JJ y Villena, J., *Ergonomía, conceptos y métodos*. Madrid: Editorial Complutense, (1997).
- Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J. C. (2007), *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective* (Londres y Ginebra, Routledge y OIT), disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_082840.pdf.
- Lobato, Mirta. (2007), Historia de las instituciones laborales en Argentina: una asignatura pendiente. *Revista de Trabajo* N° 4, año 3. Publicación digital del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, disponible en su página web
- Lozares, Carlos et al. (2004), El proceso de trabajo desde las perspectivas de la actividad situada y del conocimiento socialmente distribuido. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 22, No. 1, pp. 67-87. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Luci, Florencia. (2009), Nuevas normas de trabajo en las grandes empresas: individualización y estrategias de carreras entre asalariados de altos puestos en Grassi, E y Danani, C. (compiladores), *El mundo del trabajo y los caminos de la vida*. Buenos Aires:Espacio Editorial.
- Marticorena, Clara. (2010), Contenidos de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la pos convertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera. *Estudios del Trabajo* N° 39/40. Primer y segundo semestre 2010. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET)
- Marx, Karl. (1987), *Trabajo asalariado y capital. Salario, precio y ganancia*. Buenos Aires: Editorial Anteo

- Marx, Karl. (1984), *Manuscritos de 1844*. Buenos Aires: Editorial Cartago.
- Marx, Karl. (1999), *El capital. Crítica de la economía política*. 3ra. ed. México: Fondo de Cultura Económica.
- Mc Lean, A. (1979), *Work stress*. Massachussets: Addison-Wesley.
- Migliónico, Caíno W. (2006), *Salud y Trabajo, Guía para la acción sindical*, Uruguay.
- Neffa, Julio César. (1985), Documentos presentados al Seminario Multidisciplinario sobre “Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo en la Argentina. Cap. I - Aspectos teóricos y metodológicos”, Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- Neffa, Julio César. (1988), ¿Qué son las *Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo?*, Buenos Aires: Humanitas, CEIL-CONICET.
- Novick, Marta. (1983), Metodología y técnicas de investigación para el estudio de las condiciones de trabajo, CEL, *Serie metodológica* N° 2. Buenos Aires.
- OIT. (1985), *Remuneración por rendimiento*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Rodríguez, Carlos. (2005), La salud de los trabajadores: contribuciones para una asignatura pendiente. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Rodríguez, Carlos. (2009), Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Buenos Aires: Oficina de la OIT en Argentina. Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Sábato, Hilda (coord). (1981), “Los trabajadores y el mercado de trabajo en Buenos Aires, ciudad y campaña, 1850-1880”, Buenos Aires, CISEA en Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables, Neffa, J y Pérez (coords), Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE. Buenos Aires, 2006.
- Schiavi, Marcos. (2009), “Clase obrera y gobierno peronista: el caso de la huelga metalúrgica de 1954 en Trabajadores: un análisis sobre el accionar de la clase obrera argentina en la segunda mitad del siglo XX”, Schneider, Alejandro (comp.), Buenos Aires: Herramienta Ediciones.

- Soifer, Ricardo. (1996), Reestructuración industrial, remuneraciones fijas y variables y estructura de costos en Argentina en los 1990: experiencias sectoriales e implicancias para el mercado de trabajo. ASET, tercer Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, 3 al 6 de setiembre de 1996.
- Schleifer, Lawrence; Okogbaa, Geoffrey. (1990), System response time and method of pay: cardiovascular stress effects in computer-based tasks. Institute of ergonomics & human factors. Division of Biomedical and Behavioral Science, National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, OH.
- Siegrist J. (1996), Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psycho.* 1(1):27-41.
- Stellman, Jeanne; Daum, Susan. (1986), *El trabajo es peligroso para la salud*. México: Siglo XXI Editores.
- Toledo, Fernando. (2007), “La teoría del ciclo real de los negocios y su interpretación sobre el mercado laboral” en Neffa (dir.), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II Neoclásicos y nuevos keynesianos*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 1a.edición.
- Vézina, M; Vinet, A.; Brisson, Ch; Bernard, P. (1989), Piecework, repetitive work and medicine use in the clothing industry. Department of Industrial Relations and Department of Social Preventive Medicine, Laval University, Québec, Canadá Soc. Sci Med. Vol 28.
- Zubero, Imanol. (1999), La sociología y el tiempo de trabajo, *Revista de Relaciones Laborales*, Universidad del País Vasco, España. Edición No. 1, pp. 37-54.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Beccaria, Luis; Carpo, Jorge; Orsatti, Alvaro. (2000), “Argentina: informalidad laboral en el nuevo modelo económico” en Carpio, J., Klein, E. y Novacovsky, (comp.), *Informalidad y exclusión social*. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo y Fondo de Cultura Económica.
- Burawoy, Michael. (1979), *El consentimiento en la producción*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

- Cimino Pereira, Augusto. (1998), Remuneración y productividad: el caso de la Fundación Hospitalaria del Estado de Minas Gerais, Brasil, 1992-1995, *Revista Panamericana de Salud Pública*. Vol. 4, No. 2, pp. 112-120.
- Clot, Y.; Faïta, D.; Fernández, G.; Cheller, L. (2000), Entretien en auto-confrontation croisée: une méthode en clinique de l'activité. *Pistes*, Vol. 2, No. 1, mayo de 2000.
- Martínez Alcántara. (2007), "La investigación participativa como práctica social y su aportación al mundo laboral a través del modelo obrero". Vol. 15, No.2, pp. 107-117. ISSN 1315-0138. Disponible en http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-01382007000200005&script=sci_arttext, consultado el día 27/07/11.
- Moncada, Salvador; Lorens, Clara; Sánchez, Esther. (s.d.p.), "Factores psicosociales. La importancia de la organización del trabajo para la salud de las personas". Disponible en http://www.google.fr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.srt.gob.ar%2Fsuper%2Feventos%2FSemana2005%2FPonencias%2FMoncada%2FMartes%252026%2520-%2520Moncada.doc&ei=iyTrVI6pJYL4UpW2gvAI&usg=AFQjCNH5bWLuI4D1KApwJdqTonPy_53s7g&sig2=mR9eI7A9aL7nYdjbhtV_Pg&bvm=bv.86475890,d.d24
- Sennett, Richard. (2000), *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

NOTAS

- 1 De acuerdo a la OIT en el sistema de retribución por destajo, esta "consiste en un importe por unidad de producción (OIT, 1985: 12).
- 2 El presente estudio se enmarca en un trabajo de tesis, aprobada en Diciembre de 2012, de la Maestría Ciencias Sociales del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires.
- 3 Colaboración en procesamiento estadístico Mg Brian Covaro.

RESUMEN

En este trabajo se describe la relación entre la modalidad de pago y su vinculación con la salud de los trabajadores, para lo cual se tuvo como eje un puesto de trabajo: el de planchadores de ropa industrial de la zona conformada como Área Metropolitana de Buenos Aires, entre los meses de noviembre de 2010 y 2011. La elección de la población de trabajadores se fundó en que en este grupo se verificó que perciben sus remuneraciones bajo dos modalidades principales (por tiempo y por prenda). La pregunta que guió este estudio es ¿la modalidad salarial tiene alguna asociación con alteraciones del estado de salud de los trabajadores? ¿De qué naturaleza sería tal relación?

Tanto empleadores como trabajadores presuponen que el pago por producción es conveniente a ambas partes. Sin embargo, comparando dos grupos a partir de ambas modalidades salariales se notaron distintos resultados en términos de salud laboral.

Palabras clave: Remuneraciones, productividad, ritmo de trabajo, alteraciones en la salud

ABSTRACT

This paper describes the relationship between the pay and its relationship to the health of workers, for which it was focused on the job of industrial clothes pressers formed as area of Buenos Aires Metropolitan Area (AMBA) between November/2010 and November/2011.

The choice of the working population that was established in this group perceived their wages verified under two main modes and also for reasons of feasibility of access to workers.

The question that guides this study is how the salary mode has some association with impaired health status of workers? What nature would be such a relationship?

Presuppose both employer and the employee, that the production payment is convenient to both parties

However, by comparing two groups from both wage arrangements were noticed different outcomes in terms of occupational health.

Keywords: Payroll, productivity, labor, rate, changes in health