

La calidad del empleo en la ganadería uruguaya. Un estudio de caso

Riella Alberto¹, Ramírez Jessica¹

¹Grupo de estudios en Sociología Rural, Territorio y Desarrollo, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay. Constituyente 1502, 5to.piso, Montevideo.
Correo electrónico: alberto@fcs.edu.uy

Recibido: 14/6/11 Aceptado: 9/4/12

Resumen

Este artículo presenta un estudio de caso sobre la calidad de los empleos en la ganadería. Dicha actividad ocupa más del setenta por ciento de la superficie explotada del país y representa históricamente una parte importante de las exportaciones nacionales. No obstante la importancia económica y social, ya que ocupa al sesenta por ciento de los trabajadores permanentes del sector agropecuario, se contrasta con una notoria falta de investigaciones sobre las condiciones de trabajo y las características de los empleos que genera. Esta investigación intenta avanzar en el conocimiento de las condiciones y características del trabajo para poder estimar la calidad de los empleos generados por el sector. El estudio se basa en un relevamiento censal a trabajadores de la ganadería de la región de Tambores, que abarca la zona limítrofe de los departamentos de Tacuarembó y Paysandú. En el mismo se utiliza una metodología para medir la calidad del empleo que permite una mirada comparativa con otros estudios que ya se han realizado sobre esta temática en otros rubros de producción del país.

Palabras clave: calidad del empleo rural, trabajadores de la ganadería, mercado de empleo rural, desarrollo rural

Summary

Employment Quality in the Livestock Sector in Uruguay. A Case Study

In this article we present a case study of employment quality in livestock rearing. This activity occupies more than seventy percent of Uruguay's exploited surface area and has historically contributed a large proportion of the country's exports. Despite its economic and social importance, since it employs sixty percent of permanent workers in rural production, there has been a remarkable lack of research on the working conditions or the characteristics of the jobs generated. The aim of this study is to gather information about working conditions and job characteristics so as to be able to estimate employment quality in the sector. Our sources are census data about livestock workers in the Tambores region, which straddles the border between the departments (provinces) of Tacuarembó and Paysandú. The methodology we use to measure employment quality is such that comparisons can be made with previous studies of these aspects in other production sectors in the country.

Key words: quality of rural employment, livestock workers, rural job market, rural development

Introducción

En Uruguay, la ganadería se constituye en un factor clave de la estrategia de competitividad internacional. Las exportaciones cárnicas –aún después de décadas de pérdida de peso relativo– contribuyen de forma destacada a las exportaciones totales del país. La base de este sector que se viene intensificando, ocupa más del 70% de la superficie

explotada del país y emplea al 60% de los trabajadores permanentes del sector agropecuario.

La vocación exportadora de la ganadería ha propiciado la creación de condiciones para el mejoramiento de la calidad de los productos, significando un aumento de los beneficios para el sector. Este progreso no parece ir acompañado de una mejora sustantiva de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores ya que persiste en las zonas

más pecuarias del país un rezago importante en los principales indicadores sociales (Cancela y Melgar, 2004; Riella, 2008).

La instauración de los Consejos de Salarios rurales en el año 2005 y la promulgación de la ley de ocho horas ponen en discusión la necesaria redistribución de los beneficios e incentiva la reflexión en torno a la precisa relación que debe establecerse entre el crecimiento económico del sector y el desarrollo social en las zonas rurales. El desafío para lograr combinar ambos factores es la generación de empleos con calidad en el sector pecuario de forma tal que la correlación entre desarrollo productivo y mejora de las condiciones de vida de los trabajadores sea positiva.

Para avanzar en este debate y dados los escasos estudios científicos sobre las características de los empleos generados en el sector pecuario se propone profundizar en un estudio empírico sobre las condiciones de trabajo y la calidad de los empleos mediante un censo de trabajadores del sector en una región de influencia de la localidad de Tambores que representa una típica región ganadera del país. Si bien los resultados del estudio dan cuenta particularmente de la situación de los trabajadores de esa región y no pueden tomarse como representativos del conjunto de trabajadores ganaderos del país, la elección de esta localidad por las características de la zona con un fuerte anclaje en la producción ganadera justifican la difusión y discusión de estos resultados. Asimismo la profundización del estudio de la calidad de los empleos en este caso específico permite ampliar el estudio realizado sobre las condiciones del trabajo para el conjunto de los trabajadores ganaderos del país a partir de datos secundarios (Riella y Ramírez, 2009).

En la primera parte del artículo se señalan los fundamentos del abordaje conceptual de las condiciones de trabajo y calidad del empleo. En segundo término se describen las características de la zona estudiada y la metodología utilizada. Por último se presentan los resultados sobre las condiciones del trabajo en la ganadería y a partir de ello se analiza la calidad de los empleos del sector en la región.

Abordaje de las condiciones de trabajo y la calidad del empleo

El estudio de las condiciones de trabajo puede realizarse desde diferentes perspectivas, pero en general los distintos autores acuerdan en que el mismo siempre tiene una fuerte carga evaluativa, dado que estos estudios están siempre interesados en detectar los efectos que dichas condiciones tienen sobre los trabajadores y su bienestar (Riella y Mascheroni, 2009 y Piñero, 2008 por un análisis concep-

tual más extenso, para el caso uruguayo, sobre la discusión de la calidad en el empleo y su especificidad rural). Según Castillo y Prieto (1983), las condiciones de trabajo son «todo aquello que es y gira en torno al trabajo desde el punto de vista de su incidencia en las personas que trabajan». En este sentido la evaluación de las condiciones de trabajo permitirá determinar la calidad del empleo. Para Reinecke y Valenzuela (2000) la calidad del empleo hace referencia «al conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores».

Este modo de tratar la calidad del empleo incorpora nuevas dimensiones a las más tradicionales donde sólo contaba el salario y las condiciones materiales. Actualmente la OIT utiliza el concepto de trabajo decente, que remite directamente a lo que en este artículo se considerara trabajo de calidad. Para la OIT un trabajo decente es aquel que no sólo tiene una buena remuneración y se desarrolla en condiciones materiales aceptables, sino también el que otorga protección en casos de despido, enfermedad y de retiro por avanzada edad y a su vez, en el que se pueda hacer ejercicio de los derechos sin riesgo de pérdida del empleo.

Según Martínez (2005) el concepto de trabajo decente añade a la dimensión económica representada en el concepto tradicional de buen empleo nuevas dimensiones de carácter normativo, de seguridad y de participación. En tal sentido, Supervielle y Zapirain (2009) señalan que el trabajo decente se vincula con el ejercicio de los Derechos Humanos, que incluye desde el derecho a acceder a trabajos formales, a tener el salario justo, a tener correctas condiciones de trabajo, a asociarse, hasta el derecho a la realización personal y los más novedosos, relacionados con el desarrollo de las nuevas tecnologías y derecho a la privacidad.

Por tanto, la necesidad de contemplar en el bienestar de los trabajadores los aspectos económicos, de salud, y los menos comúnmente incorporados como el social y psíquico, vuelven multidimensional el concepto de calidad del empleo, imponiendo la necesidad de considerar las condiciones objetivas del trabajo así como la perspectiva subjetiva de quienes ocupan esos puestos de trabajo. Para captar esta multidimensionalidad es también importante contar con un desarrollo metodológico que permita resumir adecuadamente estas características en un índice que posibilite estimar de manera confiable la calidad de los empleos.

En nuestro país, los estudios con este abordaje sobre la calidad de los empleos rurales se encuentran en dos investigaciones recientes. Por un lado Piñero (2008) analiza las

condiciones de trabajo en términos de precariedad, entendiendo que hay precariedad no sólo cuando los factores objetivos lo determinen sino además cuando el trabajador se percibe a sí mismo como precario. Por otro lado, Riella y Mascheroni (2009) abordan la calidad del empleo en el sector forestal conjugando en un índice las características objetivas y subjetivas mediante la observación de las condiciones de trabajo y el relevamiento de las opiniones y expectativas de los trabajadores sobre sus empleos.

Siguiendo a los autores mencionados anteriormente y adaptándolo a la situación específica de la ganadería, se optó por analizar las condiciones de trabajo a través de cuatro dimensiones que engloban el conjunto de elementos que permiten una definición amplia de la calidad del empleo y que son consideradas en los estudios más recientes referidos al tema. La primer dimensión refiere a los *Aspectos salariales y de formalidad* donde se consideran indicadores sobre salario mensual, modalidad de pago y realización de aportes legales (salario mes anterior, modalidad de cobro, entrega de recibo de cobro, aportes al sistema de seguridad social y opinión sobre el monto del salario); la segunda dimensión está vinculada a la *Estabilidad y jornada laboral* (días trabajados en el mes, horas diarias de trabajo, horas diarias de descanso, días libres fijos semanales, opinión sobre horas diarias de trabajo, opinión sobre tiempo de descanso y percepción sobre la estabilidad de su empleo en la ganadería); la tercera dimensión incluye los aspectos generales de las *Condiciones del trabajo* donde se consideró los posibles riesgos de accidentarse en el trabajo, las valoraciones sobre los diferentes aspectos del entorno del trabajo y las formas de traslado al lugar de trabajo (ocurrencia de accidente en el trabajo, opinión sobre condiciones generales de trabajo, opinión sobre los servicios higiénicos, percepción sobre probabilidad de accidentarse, percepción sobre el esfuerzo físico y tipo y tiempo de traslado); la cuarta dimensión refiere a la *Realización personal del trabajador*, buscando analizar la autorrealización a partir de la posibilidad de capacitarse y el ejercicio de sus derechos sindicales (deseo de seguir trabajando en la ganadería, realización de curso de capacitación proporcionado por la empresa y afiliación a sindicato rural).

Para evaluar la calidad del empleo se consideró en primera instancia cada uno de los indicadores por separado, entendiendo que el empleo tiene calidad objetiva cuando: a) el ingreso mensual supera el salario mínimo nacional, b) el ingreso es fijo, c) se entrega recibo de cobro, d) se realizan aportes a la seguridad social, e) la jornada laboral es de ocho horas, f) el tiempo de descanso es de una hora o más,

g) el descanso semanal es de por lo menos un día, h) los días trabajados mensualmente superan los 20, i) el traslado al establecimiento se realiza en ómnibus, camioneta o moto, j) el tiempo de traslado diario es de una hora o menos, k) no se registran accidentes laborales, l) se realizó algún curso de capacitación y m) hay afiliación a algún sindicato rural.

Respecto a los indicadores de calidad subjetiva se consideran valores de calidad cuando el trabajador opina que: a) su salario es aceptable o alto, b) las horas de trabajo son adecuadas, c) el tiempo de descanso es suficiente, d) su puesto de trabajo es permanente, e) las condiciones generales de trabajo son buenas f) la percepción sobre la probabilidad de accidentarse es media o baja, g) la percepción sobre el esfuerzo físico no es desmedido h) no desea cambiar su trabajo por otro e i) desea seguir trabajando en la ganadería.

Aplicando estos criterios de calidad se construyó un índice de calidad objetiva y otro de calidad subjetiva en base a las valoraciones de los trabajadores. Una vez obtenido el valor para cada indicador en cada puesto de trabajo se consideró (según criterios normativos basados en los estudios precedentes y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo) (Levaggi, 2006 y Supervielle y Zapirain, 2009) que los empleos revestían calidad objetiva cuando presentaban valores de calidad al menos en nueve de los 13 indicadores, en tanto el empleo es de calidad regular cuando los valores de calidad se presentaban en siete u ocho indicadores, y finalmente se consideraron como empleos de baja calidad aquellos que sólo tenían seis o menos indicadores con valores de calidad.

En el índice de calidad subjetiva, al contar con menos indicadores y teniendo en cuenta la sobrevaloración que los trabajadores tienen de sus condiciones de trabajo producto de cierta naturalización de las mismas, se fue más exigente en la construcción de los tramos. Se considera una situación laboral de calidad en el caso de aquellos trabajadores que presenten valores de calidad al menos en nueve de los 10 indicadores. Cuando los valores de calidad se presentan en seis, siete u ocho indicadores, el empleo es de calidad regular y por último, cuando los valores de calidad se registran en cinco o menos indicadores, el empleo es de baja calidad.

Metodología

El presente trabajo se realizó en la región norte del país, en la localidad de Tambores y su zona rural de influencia, donde la concentración de la actividad pecuaria extensiva

Cuadro 1. Indicadores de calidad en el empleo.

Dimensión	Indicador	Categorías	Calidad
Salario y formalidad	Ingreso total mes pasado en la ganadería	Menos a 1 SMN*	Igual o mayor a 1 SMN
		Igual o mayor a 1 SMN	
	Opinión sobre salario	Bajo	Aceptable
		Aceptable	Alto
	Modalidad de cobro	Por jornal	Sueldo fijo mensual o quincenal
		Sueldo fijo mensual	
Sueldo fijo quincenal			
Entrega de recibo de cobro	A destajo (por un tanto)		
	No	Sí, sin detalles	
	Sí, sin detalles	Sí, con detalles	
Aportes a la seguridad social	Sí	Sí	
	No		
Estabilidad y joranda laboral	Nº de horas diarias de trabajo	Menos de 8 horas	8 horas
		Más de 8 horas	
	Opinión sobre horas de trabajo	8 horas	
		Muchas	Adecuadas
	Nº de horas diarias de descanso	Pocas	
		Adecuadas	
	Opinión sobre tiempo de descanso	Menos de una hora	Una hora o más
		Una hora o más	
	Nº de días libre fijos a la semana	Escaso	Suficiente
		Mucho	
Suficiente			
Nº de días trabajados el mes pasado	0 -No tiene	1	
	1	1 y ½ y más	
Percepción sobre estabilidad en ganadería	1 y ½ y más		
	1 en adelante	20 y más	
Percepción sobre probabilidad de accidentes	Zafral	Permanente	
	Permanente		
Condiciones generales de trabajo	Ocurriencia de accidente trabajando en la ganadería	Alta	Media
		Media	Baja
	Opinión sobre condiciones generales de trabajo	Baja	
		Sí, el mes pasado	Nunca
		Sí, antes del mes pasado	
	Opinión sobre servicios higiénicos	Nunca	Ni buenas ni malas
		Muy malas	
		Malas	Buenas
	Opinión sobre servicios higiénicos	Ni buenas ni malas	Muy buenas
		Buenas	
Muy buenas			
Opinión sobre servicios higiénicos	Muy malas	Ni buenas ni malas	
	Malas	Buenas	
	Ni buenas ni malas	Muy buenas	

Cuadro 1. Indicadores de calidad en el empleo. Continuación.

Condiciones generales de trabajo	Tipo de traslado	Tractor con zorra Camión Ómnibus Camioneta Moto Bicicleta	Ómnibus Camioneta Moto
	Tiempo de traslado	Más de una hora Una hora Menos de una hora	Una hora o menos
	Percepción sobre esfuerzo físico	Muy alto Alto Ni alto ni bajo Bajo Muy bajo	Ni alto ni bajo Bajo Muy bajo
	Deseo de cambiar ese trabajo por otro	Sí No	No
	Deseo de seguir trabajando en la ganadería	Sí No	Sí
Realización personal	Realización de curso de capacitación proporcionado por el empleador	No Sí	Sí
	Afiliación a sindicato rural	No	Sí

*Salario mínimo nacional.

es de las más altas del país. En la zona de influencia, al momento de la realización del estudio, más del 95% de la superficie explotada está dedicada a la ganadería extensiva (Figura 1).

La estrategia metodológica es exploratoria y consistió en un estudio de caso mediante la realización de un censo a los asalariados de la ganadería, tanto permanentes como zafrales, que tuvieran residencia permanente o eventual (ellos o su familia) en la localidad de Tambores, centro urbano articulador de esta microrregión y lugar de residencia de los asalariados y su familiares de las estancias de los alrededores. La localidad está ubicada en el límite departamental entre Paysandú y Tacuarembó, a 40 km de la ciudad de Tacuarembó y a 200 km de la capital sanducera.

El estudio fue realizado en los meses de abril y mayo de 2008. En una población total de 1667 personas se identificaron 578 activos de los cuales 123 declararon ser asalariados de la ganadería, por lo cual se les aplicó a todos ellos el formulario para estudiar sus características sociodemográficas y condiciones de trabajo y de vida, en las que se basó el análisis de la calidad del empleo.

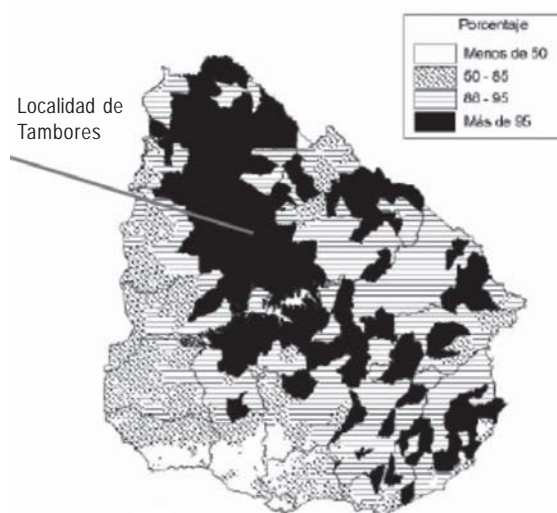


Figura 1. Superficie ganadera. Año 2000.

Como porcentaje de la superficie total censada del Área de Enumeración.

Fuente: MGAP-DIEA. Censo General Agropecuario 2000.

Resultados y discusión

Por las limitaciones de espacio no es posible desarrollar aquí la descripción del perfil de los trabajadores y el análisis detallado de las condiciones de trabajo (Riella y Ramírez, 2010), por lo que se optó por presentar en primer lugar los hallazgos referidos a los indicadores objetivos utilizados para la estimación de la calidad de los empleos y su desagregación para tres categorías de ocupación (capataces, peones y peones especializados). Si bien, por ser un estudio exploratorio, no se partió de una formulación de hipótesis precisa, se espera encontrar un diferencial de calidad en los empleos estables (capataces) frente a aquellos más zafrales (peones y peones especializados); y, por otra parte, como se plantea en otros estudios similares, encontrar una brecha importante entre la calidad objetiva y subjetiva a favor de esta última en todas las categorías de ocupación. En segundo lugar se presentan los resultados referidos a los indicadores subjetivos y su desagregación por categoría de ocupación. Finalmente, se concluye con la presentación de los resultados combinados de ambos índices de calidad del empleo.

Indicadores objetivos

En el Cuadro 3, es posible observar los valores que asumen los indicadores seleccionados para la conformación del índice.

En la dimensión *Estabilidad y jornada laboral* se encuentran los dos indicadores que muestran los valores más altos de calidad refiriendo a la cantidad de días trabajados y la cantidad de horas diarias de descanso. Casi 87% de los asalariados tiene una hora o más de descanso en su jornada laboral y 85% trabajó 20 o más días el mes anterior al relevamiento.

En esta misma dimensión se observa una insuficiencia importante en lo que respecta a la cantidad diaria de horas de trabajo: dos tercios de los asalariados (64%) no tiene una jornada de 8 horas, presentando en su mayoría una carga mayor de trabajo diario; sólo 36% declara cumplir con la jornada de 8 horas. Asimismo se constata que cuatro de cada diez trabajadores no tiene días libres fijos de descanso en la semana. Esto muestra un tipo de empleo con jornadas extensas, sin días fijos de descanso semanal, a las que se suma un importante componente de exigencia física.

Cuadro 2. Dimensiones e indicadores del índice objetivo. Porcentaje de trabajadores según calidad del empleo.

Dimensión	Indicador	Con calidad*	Sin calidad	Sin dato
Estabilidad y jornada laboral	Nº de días trabajados el mes pasado	85,1	14,9	0
	Nº de horas diarias de trabajo	36	64	0
	Nº de horas diarias de descanso	86,8	0,9	12,3
	Nº de días libre fijos a la semana	57,9	41,2	0,9
Realización personal	Realización de curso de capacitación proporcionado por la empresa	32,5	67,5	0
	Afiliación a sindicato ganadería	2,6	95,6	1,8
	Ingreso total mes pasado en la ganadería	76,3	21,1	2,6
Salario y formalidad	Modalidad de cobro	30,7	64,9	4,4
	Entrega de recibo de cobro	61,4	38,6	0
	Aporte a Seguridad Social	55,3	27,2	17,5
Condiciones generales de trabajo	Ocurrencia de accidente trabajando en la ganadería	43	56,1	0,9
	Tipo de traslado	73,7	13,2	13,2
	Tiempo de traslado	52,6	45,6	1,8

*Los criterios de calidad de cada indicador fueron especificados en el Cuadro 1.
Fuente: Elaboración propia en base a Censo Tambores, 2008.

Por su parte, en la dimensión *Realización personal* se observan los indicadores objetivos con mayores carencias de calidad. El mayor déficit lo presenta la representación sindical ya que prácticamente la totalidad de los ocupados en la ganadería (95,6%) no están ni estuvieron afiliados a un sindicato de trabajadores. Las características de aislamiento y baja concentración de trabajadores que mayormente impone esta actividad ha sido siempre una limitación para el desarrollo del ejercicio de los derechos sindicales. De la misma forma, el otro indicador de esta dimensión evidencia un déficit importante: sólo tres de cada 10 trabajadores han tenido oportunidad de capacitarse en su trabajo. Esta carencia en la capacitación puede ser un correlato del déficit educativo general que tienen los trabajadores (Riella y Ramírez, 2010) y la forma tradicional que ha predominado en la gestión de los recursos humanos en las empresas ganaderas.

En lo que respecta a la dimensión *Salario y formalidad*, se observa que la forma de contratación de los trabajadores expresa una modalidad de cobro que muestra un déficit en la calidad de los empleos importante; 64,9% de los trabajadores no cuenta con un salario fijo mensual, sino que cobran por jornal o a destajo. Otro indicador con un importante déficit en esta dimensión es la forma en la cual se realizan los pagos, ya que al 38,6% de los trabajadores no le es entregado ningún recibo en el momento de cobro de sus haberes. Esta falta de formalización de las relaciones laborales también se expresa en el significativo porcentaje de trabajadores que declara no aportar a la seguridad social (27,2%). El último indicador de la dimensión refiere al salario que recibió en el mes anterior al relevamiento; 21,1% de los trabajadores no alcanza a recibir al mes un salario mínimo nacional¹. Este es el indicador de la dimensión que tiene menos problemas de calidad pero no deja de mostrar que la quinta parte de los trabajadores tenía salarios inferiores a 164 dólares en esa fecha.

En la dimensión sobre traslados y seguridad en el trabajo, se observa una alta accidentabilidad, ya que 56,1% de los asalariados tuvieron algún accidente trabajando en la ganadería a lo largo de su trayectoria laboral en el sector. Esto revela las condiciones riesgosas de su tarea cotidiana que se conjuga con las ya señaladas extensas jornadas de trabajo y ausencia de días libres fijos semanales.

Respecto a las condiciones de traslado se observa que el déficit mayor está en el tiempo que éste insume, y no tanto en el tipo o medio de traslado utilizado. Como era de esperar, dado el carácter de los establecimientos ganaderos en

la región, casi la mitad de los trabajadores se trasladan durante más de una hora para llegar a su lugar de trabajo. Se considera aquí el traslado que cada trabajador hace desde su residencia habitual al lugar de trabajo. Estos movimientos no necesariamente son diarios, ya que muchos de los trabajadores permanecen un tiempo prolongado viviendo en el lugar de trabajo. En tanto la forma en que se realiza el traslado muestra los mayores valores de calidad de la dimensión, ya que más del 70% de los casos son trasladados en vehículos adecuados.

Calidad objetiva del empleo según categoría de ocupación

Las *Condiciones de Calidad del trabajo* descritas anteriormente, no son necesariamente homogéneas entre todos los trabajadores de la ganadería, y depende en gran medida de la categoría de ocupación del trabajador. Según los datos relevados, podemos diferenciar a los trabajadores en tres grandes grupos para estudiar las diferencias en la calidad de sus empleos. El primer grupo estaría conformado por los peones comunes, que representan al 37% de los entrevistados, en segundo lugar se encuentran los peones especializados que representan al 32% y el 21% restante capataces o encargados.

En el Cuadro 3 se muestra la estimación de los indicadores de calidad objetiva según estas categorías de ocupación.

El análisis de los indicadores permite observar que si bien se mantiene el déficit mayor de los tres grupos en la representación colectiva, los peones son los únicos donde se encuentran trabajadores afiliados a algún sindicato rural.

Para los restantes indicadores en donde en conjunto los trabajadores mostraban las mayores carencias, sí se encuentran diferencias significativas en función del puesto de trabajo. Respecto a la realización de cursos, el déficit de los capataces es mucho menor que el de los peones y peones especializados. Lo mismo ocurre en el caso de las horas diarias de trabajo y en la modalidad de cobro, donde los peones especializados son los que registran las jornadas más extensas y los que reciben en menor medida un sueldo fijo y recibo de cobro y en más de la mitad de los casos no tienen días libres fijos a la semana. En conjunto estos indicadores pueden estar evidenciando la sazonalidad o demanda estacional de sus habilidades.

Respecto a la cobertura de seguridad social, se encuentra que los que declaran en mayor medida estar afiliados

¹El valor del salario mínimo nacional en el momento en que se realizó el relevamiento de datos era de \$U3416.

Cuadro 3. Indicadores del índice objetivo según categoría ocupacional (%).

Dimensión	Indicador	Capataz		Peón		Peón espec.	
		Con calidad*	Sin calidad	Con calidad*	Sin calidad	Con calidad*	Sin calidad
Estabilidad y jornada laboral	Nº de días trabajados el mes pasado	100	0	78,6	21,4	83,8	16,2
	Nº de horas diarias de trabajo	61,9	38,1	31	47,6	13,5	62,2
	Nº de horas diarias de descanso	57,1	-	92,9	-	97,3	-
	Nº de días libres, fijos a la semana	61,9	38,1	66,7	31	43,2	56,8
Realización personal	Realización de curso de capacitación proporcionado por la empresa	66,7	33,3	21,4	78,6	35,1	64,9
	Afiliación a sindicato ganadería	0	100	4,8	90,5	0	100
Salario y formalidad	Ingreso total mes pasado en la ganadería	100	0	71,4	26,2	70,3	24,3
	Modalidad de cobro	38,1	61,9	33,3	61,9	16,2	75,7
	Entrega de recibo de cobro	95,2	4,8	61,9	38,1	35,1	64,9
	Aporte a Seguridad Social	47,6	-	66,7	23,8	40,5	51,4
Condiciones generales de trabajo	Tenencia de accidente trabajando en la ganadería	38,1	57,1	35,7	64,3	45,9	54,1
	Tipo de traslado	52,4	4,8	88,1	4,8	67,6	29,7
	Tiempo de traslado	66,7	19	52,4	16,7	13,5	24,3

*Los criterios de calidad de cada indicador fueron especificados en el Cuadro 1.
Fuente: Idem.

son los peones. Puede interpretarse, dada la falta de declaración de una porción importante de los capataces, que éstos y los peones especializados tienen un similar déficit en esta dimensión.

Uno de los indicadores en que los capataces registran mayor déficit de calidad respecto a las otras categorías es en la cantidad de horas diarias de descanso. Sólo la mitad de los capataces descansan una hora o más por día, en tanto lo hacen prácticamente la totalidad de peones y peones especializados.

En la dimensión *Condiciones generales de trabajo* se observa que el mayor déficit en el tipo de traslado lo presentan los capataces, y en el tiempo de traslado los peones especializados. Si bien, en general, el tipo de traslado utilizado por los capataces es el que presenta en mayor medida ausencia de calidad, también debe considerarse que es el grupo que probablemente se traslade menos, ya que la mayoría vive en el lugar de trabajo siendo importante la proporción de estos que lo hace con su familia. Esta situación no es la misma en el caso de los peones y peones especializados, donde la proporción que vive en el lugar de trabajo es menor y a su vez son marginales los casos residen con la familia (Riella y Ramírez, 2010).

En cuanto a la accidentalidad, el grupo que más se accidenta trabajando en la ganadería es el de los peones, seguido por los capataces y luego por los peones especializados.

Por último, los indicadores ingreso total y cantidad de días trabajados no muestran déficit de calidad para los capataces en tanto los peones y peones especializados presentan empleos con problemas también en estos aspectos.

Indicadores subjetivos

Los indicadores subjetivos de calidad para el total de los trabajadores se presentan en el Cuadro 4. Se observa que la valoración que realizan los trabajadores de las condiciones generales de trabajo es ampliamente positiva presentando una alta conformidad y buena disposición hacia las tareas y su entorno, lo que se traduce en una fuerte adaptación subjetiva al tipo y lugar de trabajo. Esta evaluación se mantiene al referirse a aspectos específicos ya que, en general, se muestran satisfechos.

La percepción más negativa se encuentra en la opinión de los trabajadores sobre la estabilidad laboral en la ganadería: casi la mitad de los ocupados (46,5%) considera que

su trabajo actual es zafral. No obstante, la mayoría de los trabajadores no tiene otro trabajo simultáneo al de la ganadería, lo que estaría mostrando la centralidad del trabajo en el rubro ganadero al configurarse como la única fuente de ingresos para la mayoría de los trabajadores (Riella y Ramírez, 2010) y, como ya fue señalado a partir de los indicadores objetivos, la importancia de la actividad en lo que respecta a la estructuración de sus vidas dado que la amplia mayoría trabaja en el sector como mínimo 20 días en el mes cumpliendo con jornadas extensas.

La segunda percepción más negativa que manifiestan los trabajadores tiene que ver con el esfuerzo físico que piensan requiere su tarea. De esta forma se muestra que un porcentaje importante de trabajadores (41,2%) se siente demasiado exigido en su tarea cotidiana, lo que se vincula con la percepción de los trabajadores respecto a la posibilidad de accidentarse trabajando. Tres de cada diez consideran que cotidianamente están expuestos a una probabilidad alta de accidentarse; incluso el dato objetivo sobre la ocurrencia efectiva de accidentes en el trabajo demuestra que la incidencia alcanza a una proporción mayor de trabajadores, superando a los que tienen esta percepción más negativa.

En lo que respecta a los demás indicadores subjetivos de calidad del empleo, se destaca que casi cuatro de cada 10 trabajadores (38,6%) manifiestan su deseo de cambiar el trabajo por otro siendo casi la misma proporción (37,7%)

que opina que su salario es bajo. La cantidad de horas de trabajo no es adecuada para 36% de los trabajadores, siendo que el indicador objetivo mostraba a una proporción bastante mayor de trabajadores sin calidad en este aspecto.

En general, se entiende que, más allá de las valoraciones negativas señaladas, la mayoría de los trabajadores se visualiza en los próximos años trabajando en la actividad ganadera, ya que casi ocho de cada 10 trabajadores manifiesta que desea seguir trabajando en la ganadería. Esto se relaciona con su trayectoria laboral, que muestra una muy temprana inserción de forma asalariada en la zona rural y una alta permanencia durante toda su vida activa en la ganadería (Riella y Ramírez, 2010).

Calidad subjetiva del empleo según categoría de ocupación

Al discriminar el análisis de los indicadores del índice subjetivo de calidad por categoría ocupacional se encuentra que la percepción más negativa sobre la estabilidad del empleo en la ganadería la tienen los peones especializados: seis de cada diez consideran su trabajo zafral, seguido por los capataces, quienes tienen esta opinión cinco de cada diez.

Asimismo, los peones especializados son los que consideran en mayor medida (seis de cada diez) que el esfuerzo físico requerido en la tarea es elevado, distanciándose significativamente de los demás. Los peones especializa-

Cuadro 4. Dimensiones e indicadores del índice subjetivo. Porcentaje de trabajadores según calidad del empleo.

Dimensión	Indicador	Con calidad*	Sin calidad	Sin dato
Estabilidad y jornada laboral	Opinión sobre horas de trabajo	64	36	0
	Opinión sobre tiempo de descanso	76,3	21,9	1,8
	Percepción sobre estabilidad en ganadería	53,5	46,5	0
Realización personal	Deseo de cambiar ese trabajo por otro	58,8	38,6	2,6
	Deseo de seguir trabajando en la ganadería	77,2	22,8	0
Salario y formalidad	Opinión sobre salario	61,4	37,7	0,9
Condiciones generales de trabajo	Percepción sobre probabilidad de accidente	70,2	29,8	0
	Opinión sobre condiciones generales de trabajo	93,9	3,5	2,6
	Opinión sobre servicios higiénicos	76,3	6,1	17,5
	Percepción sobre esfuerzo físico	58,8	41,2	0

*Los criterios de calidad de cada indicador fueron especificados en el Cuadro 1.
Fuente: Idem.

dos declaran en esta misma proporción el deseo de cambiar el trabajo por otro, aunque, a la vez, tengan una opinión más positiva sobre el salario que los trabajadores de los demás grupos; 70% opina que el salario obtenido es aceptable o alto, en tanto esta proporción es del 57% y 52% en los capataces y peones respectivamente.

El deseo de seguir trabajando en la ganadería es mostrado por una alta proporción de capataces (85,7%) y peones (83,3%) y en menor medida por los peones especializados (67,6%).

La opinión sobre la cantidad de horas de trabajo también presenta diferencias; los capataces son los que se muestran más conformes con este aspecto (81%), en cambio los peones presentan la mayor proporción de aquellos que consideran que la cantidad de horas trabajadas no es adecuada (45%). Asimismo, los capataces se muestran satisfechos en gran medida (90%), incluso de forma superior a los otros grupos, con el tiempo de descanso diario; siendo que fueron los presentaron el mayor déficit en el indicador objetivo sobre el tiempo de descanso.

Por otro lado se observa que los que presentan una percepción más negativa sobre la probabilidad de accidentarse son los peones especializados, seguidos de los peones. Los capataces presentan una baja percepción de este riesgo, siendo que el dato objetivo sobre ocurrencia de accidentes es similar a los de los demás grupos.

El índice general de calidad en el empleo

Para lograr una visión general y sintética de la calidad del empleo en el sector se presentan en este apartado los índices de calidad del empleo objetivo y subjetivo y su desagregación por categoría de ocupación. Para concluir se

analiza la correspondencia entre los resultados de la calidad objetiva y subjetiva del empleo con la finalidad de contribuir a una mejor comprensión del fenómeno.

Como ya fue expuesto, los empleos que se consideran de calidad objetiva son aquellos que presentan valores de calidad en nueve o más de los 13 indicadores considerados, en tanto el empleo es de calidad regular cuando en siete u ocho indicadores se registran valores de calidad, y finalmente los empleos de calidad baja son aquellos que sólo logran seis o menos indicadores de calidad.

Cuadro 6. Calidad objetiva del empleo.

Rangos de calidad	%
Total	100
Baja (sin calidad)	57,9
Media (calidad regular)	26,3
Alta (con calidad)	15,8

Fuente: Idem.

Según el índice de calidad objetiva del empleo, un 57,9% de los trabajadores ganaderos de Tambores tiene calidad objetiva del empleo baja, lo que expresa que estos puestos de trabajo carecen de calidad. A su vez 26,3% tiene calidad objetiva media, lo que significa que los puestos presentan ciertos problemas a este respecto. Finalmente sólo 15,8% presenta calidad objetiva alta, los que deben ser considerados efectivamente como empleos de calidad. De esta forma, se encuentra que la mayoría de los asalariados estudiados tiene empleos sin calidad o presenta problemas de calidad.

Cuadro 5. Dimensiones e indicadores del índice subjetivo según categoría ocupacional (%).

Dimensión	Indicador	Capataz		Peón		Peón espec.	
		Con calidad*	Sin calidad	Con calidad*	Sin calidad	Con calidad*	Sin calidad
Estabilidad y jornada laboral	Opinión sobre horas de trabajo	81	19	54,8	45,2	62,2	37,8
	Opinión sobre tiempo de descanso	90,5	4,8	64,3	33,3	75,7	24,3
Realización personal	Percepción sobre estabilidad en la ganadería	47,6	52,4	61,9	38,1	40,5	59,5
	Deseo de cambiar ese trabajo por otro	81	14,3	57,1	38,1	43,2	56,8
	Deseo de seguir trabajando en la ganadería	85,7	14,3	83,3	16,7	67,6	32,4
Salario y formalidad	Opinión sobre salario	57,1	38,1	52,4	47,6	70,3	29,7
Condiciones generales de trabajo	Percepción sobre probabilidad de accidentarse	85,7	14,3	69	31	62,2	37,8
	Opinión sobre condiciones generales de trabajo	100	0	97,6	2,4	86,5	5,4
	Opinión sobre servicios higiénicos	57,1	42,9	85,7	7,1	73	10,8
	Percepción sobre esfuerzo físico	66,7	33,3	61,9	38,1	43,2	56,8

*Los criterios de calidad de cada indicador fueron especificados en el Cuadro 1.
Fuente: Idem.

Respecto al índice de calidad subjetiva del empleo, como ya se fundamentó, se construye considerando empleos de calidad subjetiva alta aquellos que presenten valores de calidad en al menos en nueve de los 10 indicadores utilizados, en tanto los empleos de calidad regular son los que presentan entre seis y ocho indicadores con valores de calidad, y por último, se consideró con calidad subjetiva baja cuando logra solo valores de calidad en cinco o menos indicadores de los considerados.

Como se observa en el Cuadro 7, la calidad subjetiva del empleo presenta mejores niveles que la calidad objetiva aún cuando sus indicadores son más exigentes, en tanto casi la cuarta parte (24,6%) posee calidad alta y más de la mitad (52,6%) calidad media. De esta manera se constata una tendencia a valorar positivamente condiciones que objetivamente estarían indicando lo contrario. Esta situación de desvinculación entre las condiciones objetivas del trabajo y las consideraciones subjetivas está indicando una situación de naturalización del trabajo en malas condiciones que lleva a que los índices de calidad objetiva y subjetiva arrojen resultados diferentes. Esta sobrevaloración que hacen los trabajadores sobre sus condiciones de empleo puede explicar por qué las transformaciones productivas y tecnológicas del sector no han logrado cambios significativos en las condiciones de trabajo en el mercado de empleo rural, donde persisten y se reproducen los bajos niveles de calidad encontrados.

Cuadro 7. Calidad subjetiva del empleo.

Rangos de calidad	%
Alta (con calidad)	24,6
Media (calidad regular)	52,6
Baja (sin calidad)	22,8
Total	100

Fuente: Idem.

Si se compara las posiciones objetivas que tienen los trabajadores en términos de calidad de sus empleos con la valoración que ellos hacen de estas mismas posiciones se encuentra, como muestra el Cuadro 8, que aquellos que tienen una percepción positiva de las condiciones que se presentan objetivamente con problemas son el 47,4% (casos por arriba de la diagonal en el cuadro). Se constata una situación de sobrevaloración de las condiciones de trabajo en casi cinco de cada 10 trabajadores, lo que sería vinculante con la trayectoria laboral y con la estructura de oportunidades a la que tienen acceso los asalariados ganaderos. De manera que se considera normal y se naturaliza el

trabajo en condiciones que no son adecuadas. Por último, 39,5% de los trabajadores presenta una valoración subjetiva que se ajusta a las condiciones objetivas de su empleo (diagonal del Cuadro 8).

Cuadro 8. Calidad objetiva y subjetiva del empleo (en porcentajes).

Calidad subjetiva	Calidad objetiva			Total
	Alta	Media	Baja	
Alta	8,8	5,3	10,5	24,6
Media	6,1	14,9	31,6	52,6
Baja	0,9	6,1	15,8	22,8
Total	15,8	26,3	57,9	100

Fuente: Idem.

Al analizar los resultados generales según las categorías de ocupación ya señaladas, se observa que para el Índice de calidad objetiva los peones especializados presentan el mayor déficit de calidad del sector. Casi nueve de cada 10 trabajadores tienen empleos sin calidad o de mala calidad, en tanto en los peones más de la mitad (52,4%) tiene empleos sin calidad, y en los capataces es donde el porcentaje de empleo sin calidad se reduce de manera significativa abarcando solo a tres de cada diez trabajadores (28,6%). Entre estos últimos predominan los empleos de calidad media o regular (52,4%), en tanto los peones que presentan condiciones regulares de trabajo son 31% y los peones especializados 8,1%. Por último, los empleos de calidad alcanzan a una mayor proporción de capataces que de peones especializados y peones; esto es, 19% de capataces, 16,4% de peones y sólo 5,4% de peones especializados tiene empleos sin problemas de calidad.

Cuadro 9. Calidad objetiva del empleo según categoría ocupacional.

Rangos de calidad	Capataz	Peón	Peón espec.
Alta (con calidad)	19	16,7	5,4
Media (calidad regular)	52,4	31	8,1
Baja (sin calidad)	28,6	52,4	86,5

Fuente: Idem.

La sobrevaloración de las condiciones objetivas se encuentra en las tres categorías de trabajadores (Cuadro 10), destacándose el caso de los peones especializados, quienes consideran mayormente sus empleos de calidad media (62,2%) en tanto objetivamente son de calidad baja (86,5%).

Cuadro 10. Calidad subjetiva del empleo.

Rangos de calidad	Capataz	Peón	Peón espec.
Alta (con calidad)	33,3	23,8	10,8
Media (calidad regular)	52,4	50	62,2
Baja (sin calidad)	14,3	26,2	27

Fuente: Idem.

Conclusiones

La síntesis de la información sobre las condiciones de trabajo en un índice permite concluir que, respecto a los aspectos directamente observables o condiciones objetivas, la mayoría (57,9%) de los asalariados ganaderos de Tambores tiene empleos sin calidad y 26,3% tiene empleos con algún problema de calidad, en tanto que solo un 15,8% ocupa puestos con calidad plena. Estos resultados revelan condiciones inferiores a las de la forestación donde, utilizando esta misma metodología se encontró un 27% de puestos de trabajo con calidad (Riella y Mascheroni, 2009).

De esta forma, si consideramos que los empleos con calidad plena -los que en el índice corresponden a los de calidad alta- son los que están en condiciones de alcanzar el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores, esto se daría tan solo en el 15,8% de los empleos estudiados. El resto de los empleos debería mejorar varios de los aspectos analizados para poder alcanzar estos requerimientos y lograr el bienestar de los trabajadores.

En cuanto a los aspectos relacionados con la valoración y expectativas del trabajador recogidos en el índice subjetivo de calidad, se observa que casi la cuarta parte (24,6%) considera que tiene un empleo de calidad alta y más de la mitad (52,6%) calidad media; por lo que se constata una tendencia a valorar positivamente condiciones que objetivamente estarían indicando una situación menos favorable. Se da una disociación entre aspectos subjetivos y objetivos, encontrándose una sobrevaloración de las condiciones objetivas del trabajo en casi cinco de cada 10 trabajadores, lo que está relacionado a la naturalización de dichas condiciones de trabajo dada la trayectoria laboral y la estructura de oportunidades de estos trabajadores.

El significativo déficit encontrado en las condiciones de trabajo de los asalariados de la ganadería estudiados contrasta con el crecimiento del sector ganadero, factor clave en la estrategia de competitividad internacional del país. La falta de calidad en el empleo en la mayoría de los casos estudiados pone en duda si el crecimiento podrá incidir positivamente en el bienestar de los trabajadores y producir condiciones que propicien el desarrollo rural reduciendo la asimetría en la distribución de beneficios entre capital y trabajo. Esto también podría contribuir a explicar la falta de disposición de los trabajadores a obtener empleo en el sector, y la consiguiente falta de mano de obra en el sector pecuario que se está haciendo cada vez más evidente y preocupa al empresariado del sector. Para revertir esta situación, habría que actuar en una política conjunta público-privada para una mejora de la calidad de los empleos del sector que permita captar los recursos humanos necesarios para el desarrollo del sector.

Bibliografía

- Cancela W, Melgar A. 2004. El Uruguay rural cuarenta años de evolución, cambios y permanencias. Montevideo: CLAEH. 81p.
- Castillo J, Prieto C. 1983. Condiciones de trabajo: Un enfoque renovador de la sociología del trabajo. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. 385p.
- Levaggi V. 2006. Democracia y trabajo decente en América Latina. Lima: OIT. 161p.
- Martínez D. 2005. Crecimiento económico con trabajo decente. *Trabajo: El trabajo decente*, 1(1): 11 - 23.
- Piñero D. 2008. El trabajo precario en el campo uruguayo. Montevideo: UdelAR, CSIC. 213p.
- Reinecke G, Valenzuela ME. 2000. La calidad del empleo: un enfoque de género. En: Valenzuela M, Reinecke G. [Eds.]. Más y mejores empleos para las mujeres?: La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile. Santiago: OIT. pp. 29 - 58.
- Riella A. 2008. Sociedad y territorio: las perspectivas de la equidad social y la cohesión territorial: Ciclo de Diálogo: Producción de alimentos y desarrollo sostenible: crisis mundial y desafíos para Uruguay. Montevideo: IICA. 30p.
- Riella A, Mascheroni P. 2009. Explorando la calidad del empleo en la forestación: Un estudio de caso. Montevideo: UdelAR, CSIC. 108p.
- Riella A, Ramírez, J. 2010. Los trabajadores de la ganadería en Uruguay: Un estudio de caso: Migraciones y Calidad del Empleo Agrícola [CD-ROM]. Volumen 1. Neuquén: GESA, GADECS, UNCo.
- Riella A, Ramírez, J. 2009. El Trabajo rural en la ganadería y en la forestación En: Uruguay desde la Sociología VII. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales. pp 217 - 245.
- Supervielle M, Zapirain H. 2009. Construyendo el futuro con trabajo decente. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. 196p.