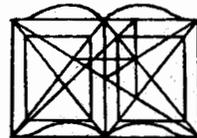


BIBLIOTECA DE CIENCIAS SOCIALES
Volumen 6

LA ECONOMIA POLITICA
DEL ECUADOR
CAMPO, REGION, NACION

Editor: Louis Lefebvre

Proyecto FLACSO - CERLAC I



CORPORACION EDITORA NACIONAL
QUITO, 1985



CORPORACION EDITORA NACIONAL

Hernán Malo González (1931 - 1983)

Presidente Fundador

Enrique Ayala Mora

Presidente

Luis Mora Ortega

Director Ejecutivo

BIBLIOTECA DE CIENCIAS SOCIALES

Volumen 6

LA ECONOMIA POLITICA DEL ECUADOR:

Campo, Región, Nación

Editor: Louis Lefebvre

Impreso y hecho en el Ecuador

Revisión de textos: María Cuvi

Supervisión Editorial: Jorge Ortega

Levantamiento de textos: Azucena Felicita, Rosa Albuja

Diseño Gráfico: Edwin Navarrete

Impreso en Editora PORVENIR

Derechos a la primera edición:

CORPORACION EDITORA NACIONAL, 1985

Veintemilla y 12 de Octubre

Edif. Quito 12 El Girón W of. 51

Tf. 554558 P.O. Box 4147

Quito - Ecuador

CONTENIDO

Presentación	11
Agradecimientos	15
CAPITULO 1	
<i>Louis Lefeber</i>	
El fracaso del desarrollo: Introducción a la Economía Política del Ecuador	17
CAPITULO 2	
<i>Carlos Larrea Maldonado</i>	
El Sector agroexportador y su articulación con la economía ecuatoriana durante la etapa bananera (1948 - 1972): Subdesarrollo y crecimiento desigual	35
CAPITULO 3	
<i>Manuel Chiriboga Vega</i>	
La crisis agraria en el Ecuador: tendencias y contradicciones del reciente proceso	91

CAPITULO 4 <i>Luciano Martínez V.</i> Articulación mercantil de las comunidades indígenas en la Sierra ecuatoriana	133
CAPITULO 5 <i>Gilda Farrell</i> Migración temporal y articulación al mercado urbano de trabajo. Estudio de caso	179
CAPITULO 6 <i>Peter C. Meier</i> El artesanado ecuatoriano: situación actual, estrategia de supervivencia y perspectivas de desarrollo	197
CAPITULO 7 <i>Edgar Pita S.</i> Políticas de Fomento a la pequeña industria en el Ecuador	219
CAPITULO 8 <i>Fabio Villalobos</i> Ecuador: Industrialización, empleo y distribución del ingreso: 1970-1978	243
CAPITULO 9 <i>Graciela Schamis</i> Desarrollo industrial e inversión extranjera: una interpretación	293
CAPITULO 10 <i>Gilda Farrell</i> El movimiento sindical frente a la segmentación tecnológica y salarial del mercado de trabajo	337
CAPITULO 11 <i>Arnaldo M. Bocco</i> Políticas estatales y ciclo económico	369
CAPITULO 12 <i>Jaime Moncayo G.</i> Problemas del sector externo de la economía ecuatoriana	405

CAPITULO 13

Liisa North

Implementación de la política económica
y la estructura del poder político en el Ecuador

425

Los autores

459

FLACSO

461

CERLAC

462

Publicaciones de la Corporación Editora Nacional

463

**EL MOVIMIENTO SINDICAL
FRENTE A LA SEGMENTACION TECNOLOGICA
Y SALARIAL DEL MERCADO DE TRABAJO**

INTRODUCCION

En el Ecuador, la experiencia sindical en la década del 70 presenta notorias diferenciaciones con respecto al pasado. La población obrera crece y se afirma, como actor social, a partir de las transformaciones estructurales vividas en el país y, en consecuencia, conduce a cambios importantes en las modalidades de organización y reivindicación de las centrales sindicales.

Las transformaciones estructurales han significado fundamentalmente dos cosas: la consolidación de un núcleo capitalista de producción y consumo y la agudización del proceso de segmentación del mercado de trabajo.

Las centrales sindicales, que son la expresión misma de las formas que adquiere el mercado de trabajo, habían arrastrado, desde su formación en los años 30 y 40, una escasa experiencia de organización del proletariado. Su ámbito de acción se restringía al artesano, a los trabajadores de las plantaciones y a una pequeña clase obrera surgida alrededor de la estrategia de "sustitución de importaciones". No es sino a lo largo de los años 70 cuando se va definiendo mejor el perfil obrero. La reivindicación sindical se va concentrando alrededor de la reivindicación obrera, especialmente bajo la forma de contratación colectiva.

Sin embargo, la expansión del proletariado, causa de la redefinición de las centrales sindicales, tiene sus limitaciones en la estructura misma del aparato productivo y en el carácter coyuntural que rodea la ampliación de la

producción y del consumo en países como el nuestro

Así, las centrales sindicales no han logrado imprimir totalmente un carácter específico a su lucha reivindicativa con el fin de aumentar su poder contractual. Más bien se encuentran constreñidas a bifurcar su acción de modo que se convierten en portavoces de ditintos grupos de trabajadores, como el campesinado, los que ejercen actividades por cuenta propia, ciertos sectores públicos, etc., además del sector obrero. Las centrales sindicales son por esa razón, el espejo de un mercado de trabajo segmentado y complejo. Es decir, asumen la lucha de la población excedente y de aquella ocupada en términos capitalistas.

Esta situación vivida por las centrales sindicales en la última década — por una parte una mayor presencia obrera y, por la otra, la necesidad de acoger y organizar a otros tipos de trabajadores, más representativos numéricamente que los obreros — las han limitado y favorecido, al mismo tiempo, Las han limitado, como ya se ha señalado, en cuanto a las dificultades de fortalecimiento del poder contractual en el sector industrial. Las reivindicaciones conservan caracteres atomizados y están concretizados en contratos colectivos por unidad productiva. La reivindicación se ha mantenido en términos aislados, sin encontrar una suficiente proyección a nivel social o en ámbitos externos a la empresa. Se han descuidado aspectos importantes de la vida obrera, como son las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. Las han favorecido, en cambio, porque el contacto con grupos diferenciados de trabajadores les conceden un poder de convocatoria que rebasa los límites de su propia afiliación, como sucedió en las distintas huelgas nacionales realizadas a partir de 1975.

En este complejo panorama que ofrecen tanto el mercado de trabajo como las centrales sindicales, nos proponemos abordar, en las páginas siguientes, un aspecto más específico: el peso relativo de los trabajadores ocupados en los distintos estratos o sectores de la industria; su grado de organización; su capacidad contractual; y, su función en la determinación del salario industrial.

Se abordará la problemática de uno solo de los grupos que integran las centrales sindicales, sin ignorar por ello las limitaciones de esta perspectiva. Sin embargo, es necesario indicar que el nivel de conocimiento desarrollado alrededor de la problemática del mercado de trabajo todavía no permite, en el caso ecuatoriano, atar todos los cabos que facilitarían la formulación de hipótesis generales sobre su funcionamiento.

ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO

Teoría de la segmentación y sus implicaciones

Los estudios realizados hasta el momento en el Ecuador no permiten dar cuenta de la dinámica global del mercado de trabajo. Se conoce tanto desde la perspectiva de la demanda como de la oferta, algunos de los elementos característicos de los distintos sectores que componen el complejo mundo del mercado de trabajo. Sin embargo, el nivel de constatación empírica es insuficiente para formular hipótesis de carácter general.

Los mayores intentos por caracterizar el mercado de trabajo han partido desde la óptica teórica de la segmentación del mismo. Si bien esta última se presenta como una clave de interpretación apropiada a la realidad ecuatoriana, los intentos se han focalizado sobre todo alrededor de la propuesta de bipartición formal/informal, surgida a partir de la discusión liderada por la OIT/PREALC.¹

La bipolaridad sugerida como medio interpretativo presenta problemas, sobre todo cuando las características que servirían para calificar cada uno de los dos segmentos no se encuentran concentradas solamente en uno de ellos. Al poner énfasis en las dinámicas propias de cada una de las "partes" se puede perder de vista los factores históricos y estructurales que las relaciona funcional y contradictoriamente.

La segmentación del mercado de trabajo no es más que la síntesis contemporánea de las formas de desarrollo histórico de esta sociedad. La creación de un sector "informal" es el fruto de un modelo de crecimiento restringido a ciertos sectores de la economía y, por tanto, limitado en su capacidad de generación de empleo. Así se ha ido consolidando la presencia de una faja de población auto-empleada que se manifiesta funcional tanto en lo que se refiere a la reproducción de la fuerza de trabajo como del capital.²

Por otro lado, el carácter cíclico de la expansión capitalista, vinculado al comportamiento del sector primario de la economía, va a ser el determinante del volumen de trabajadores que integran el sector "informal". Es decir, este último se presenta como una esponja que se dilata o se contrae según el momento — de auge o recesión — en el que se encuentre el capital.

¹ Cf. Keith Griffin y Víctor Tokman. *Situación y perspectivas del empleo en el Ecuador*. Santiago de Chile, PREALC, 1977; Keith Griffin y Víctor Tokman. *El sector informal urbano en Quito y Guayaquil. Sector informal, funcionamiento y políticas*. Santiago de Chile, PREALC/OIT, 1978. pp. 193-204.

² Cf. Gilda Farrell. *Características y organización de los trabajadores autónomos: El caso de Quito*. Quito, IIE-PUCE-ILDIS, 1983.

Estas breves acotaciones afirman la validez de la teoría de la segmentación; la misma constituye una adecuada clave de lectura, aunque normalmente, ha sido reducida a una interpretación dual o bipolar. La teoría de la segmentación debe más bien ser entendida como una propuesta de análisis del proceso de creación de puestos de trabajo extremadamente diferenciados, es decir, de cómo se ha segmentado la demanda, y de la manera cómo se ha consolidado la atribución de tales puestos a determinadas fajas de trabajadores, esto es, cómo se ha segmentado la oferta.

Así, en lugar de entender al proceso de segmentación como un proceso de bipolarización del mercado de trabajo, se lo entenderá más bien, como la fragmentación de la ocupación en una serie de actividades laborales heterogéneas, caracterizadas por diversidades en cuanto a niveles de remuneraciones, condiciones de trabajo, formas de organización e incidencia política.

El mercado laboral estaría dividido en tantos submercados o segmentos cuantas sean las diversas características que van adquiriendo la demanda y la oferta de fuerza de trabajo a medida que evolucionan las formas de acumulación. Entendiendo así la segmentación, se puede formular la hipótesis de la existencia de relaciones funcionales y de movimientos de las variables del mercado de trabajo no contempladas en las propuestas dualistas.

Desde el punto de vista sectorial, es decir, considerando solo el caso de la industria, resulta extremadamente complejo encontrar un patrón de referencia que permita dar cuenta del proceso de segmentación. Luego de vacilaciones y tentativas, y analizando las distintas propuestas de la teoría económica, se ha llegado a algunas conclusiones.

a. La demanda y la oferta de fuerza de trabajo no pueden ser consideradas únicamente un efecto de la tasa de salario, como se ha sostenido en todos los trabajos que tienen un marco de referencia neoclásico, sino que, además, están condicionadas por el nivel y las características de la acumulación.

El presupuesto neoclásico del salario regulador del empleo encuentra su fundamento en la teoría de la productividad marginal del trabajo, utilizada para señalar los límites en el uso del "factor" trabajo en relación con un sistema de costos y de precios de una economía en competencia perfecta. El salario tendría la función de "clarificador del mercado" a través de la influencia en la demanda y en la oferta de trabajo, cuyos valores (o curvas, en los diagramas clásicos) serían función negativa y positiva respectivamente del nivel salarial.³

En la versión neoclásica más pura, la demanda se identifica con la curva de la productividad marginal del trabajo, prescindiendo totalmente del

³ Cf. Sebastiano Fadda. *La segmentazione del mercato del lavoro: elementi per una teoria*. Milán, Franco Angeli Editori, 1982, p. 11.

papel determinante que juega la demanda de bienes y su influencia en las decisiones sobre demanda de trabajo y procesos de contratación de la misma.⁴

Además, el supuesto neoclásico implica que cualquier incremento en la ocupación significa disminución del salario. Esto como consecuencia de la tendencia decreciente de la productividad marginal, lo que en última instancia redundaría en una contracción de la capacidad de consumo de bienes-salario y del mercado interno.

En el caso de la economía ecuatoriana, la tasa salarial sí mantiene un rol regulador de la ocupación, pero solo en el sentido de que garantiza la permanencia de una faja importante de empresas con bajas productividades y, por otro lado, asegura altos niveles de acumulación en empresas tecnológicamente avanzadas. El salario se fija a partir de las productividades de un importante estrato productivo que funciona en términos competitivos, y que genera un porcentaje significativo de la demanda total del empleo. De esta manera, las empresas con altas productividades aseguran un ritmo más dinámico de acumulación.

Pero si se considera solamente la oferta de fuerza de trabajo, se podrá ver que esta no se halla totalmente vinculada a la tasa salarial, puesto que existe una larga faja de trabajadores que ofrece su fuerza de trabajo casi a cualquier precio debido a que no tienen otro tipo de ingresos.

b. Si bien el nivel de demanda agregada condiciona la demanda y la oferta de fuerza de trabajo, esta propuesta *keynesiana* no puede ser considerada en términos absolutos debido a la presencia de factores de carácter estructural — especialmente la distribución del ingreso — que conducen a una segmentación del consumo final y a una diversa relación entre demanda de trabajo y demanda y oferta de bienes, según el estrato industrial al que se haga referencia.

Queda por resolver, en estudios futuros, qué tipo de demanda presenta mayor flexibilidad frente a variaciones positivas o negativas del ingreso (si la cubierta por industrias altamente productivas o la de productos provenientes de unidades con baja productividad) y, por tanto, cuáles son los efectos en términos de empleo.

c. Si bien la tendencia al incremento de la relación capital/trabajo es perceptible en la evolución del sector industrial ecuatoriano, sobre todo en la década de los 70, no se manifiesta como un mecanismo homogenizador de la estructura de producción industrial. Por lo tanto, la relación y el efecto del capital sobre el trabajo deben ser considerados según las condiciones tecnológicas de las unidades productivas.

⁴ Ibid., p. 17.

La segmentación vista sectorialmente: una propuesta metodológica

La propuesta de estratificación del sector industrial a partir de los diferenciales de productividad, aparece como una alternativa metodológica que permite tocar los distintos aspectos concernientes al funcionamiento del mercado de trabajo. Esta metodología de diferenciación también permite tener presente el aspecto histórico de conformación del aparato productivo industrial y las consecuencias actuales en el funcionamiento del mercado de trabajo.

Para el caso ecuatoriano, una primera tentativa de estratificación ha sido realizada por Tokman.⁵ La misma metodología ha sido retomada por el Consejo Nacional de Desarrollo (CONADE) y por el Instituto de Investigaciones Económicas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (IIE/PUCE).⁶ Consiste en el cálculo de la productividad media del sector manufacturero, la misma que como referencia, permite delimitar tres estratos tecnológicos: el estrato A, que comprende a todas aquellas empresas que tienen productividades por encima de la media del sector; el estrato B, que comprende a todas las empresas que tienen como máximo la productividad media industrial y como mínimo el 65 o/o de la misma; y, el estrato C, que comprende a todas las empresas con productividades por debajo del 65 o/o de la media.

Esta proposición conduce a una tripartición del sector industrial que no necesariamente responde a una tripartición del mercado de trabajo. Lo que se pretende es formular algunas hipótesis de comportamiento de las unidades productivas a partir de la variable productividad, que da lugar a la segmentación de la demanda de fuerza de trabajo.

Las condiciones tecnológicas son determinantes de la estructura de costos de la empresa. Por lo tanto, cada unidad productiva busca — dentro de la racionalidad del capital — minimizarlos a través de diferentes mecanismos, uno de los cuales es la contratación de fuerza de trabajo con distintas características. Es decir, las unidades productivas segmentarán la demanda hacia distintos grupos de trabajadores, los que por sus distintas calificaciones aceptarán condiciones diferenciadas de ocupación.

De acuerdo con lo propuesto por Fadda,⁷ “la segmentación del lado

⁵ Cf. Víctor Tokman. *Distribución del ingreso, tecnología y empleo. Análisis del sector industrial en el Ecuador, Perú y Venezuela*. Santiago de Chile, Cuadernos del ILPES, 1975. pp. 14-48.

⁶ Cf. CONADE-ILDIS. *Las condiciones socio-económicas de la fuerza de trabajo en el estrato fabril ecuatoriano*. Materiales de trabajo no. 27. Quito, 1982; y Cristian Sepúlveda y otros. *Diagnóstico de la industrialización ecuatoriana: una perspectiva tecno-ocupacional*. Quito, IIE-PUCE, 1982.

⁷ Fadda. Op. cit., p. 57.

de la demanda de trabajo se manifiesta cuando uno o más componentes del costo de la empresa puede ser reducido recurriendo a un particular tipo de trabajador y a un particular tipo de organización del trabajo consentido por ciertas fajas de trabajadores. . . ” Fadda se refiere a un tipo de segmentación de la demanda que se encontraría en cualquier economía con formas capitalistas de acumulación. En el caso de las economías periféricas, la segmentación de la demanda (y por supuesto de la oferta) adquiere caracteres “anormales” debido a las diferenciaciones tecnológicas existentes dentro de las ramas de producción. Este tipo de segmentación, que podría denominarse “segmentación por oficios”, se presenta, esencialmente, en forma de diferenciaciones entre los trabajadores que se insertan en la misma rama de producción pero en empresas con distintos niveles tecnológicos. Nos referimos, por ejemplo, al caso de obreros del calzado, ocupados unos en fábricas modernas, altamente tecnificadas, como Inducalza, Calzado Pony, etc., y otros en empresas artesanales.

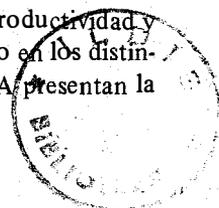
Cuando frente a una demanda segmentada, existe una oferta consistente en distintos tipos de trabajadores, el encuentro entre las dos da lugar a la formación de submercados o segmentos “cuyas fuerzas no son (directamente) competitivas con aquellas de otros submercados”.⁸ Por el lado de la oferta, la segmentación se da fundamentalmente en relación con los niveles de calificación.

El abanico de submercados que se crea con esta propuesta es muy vasto y depende tanto de las posibilidades de diversificar las características exigidas al factor trabajo, desde el punto de vista de la demanda, como del grado de heterogeneidad que tenga la oferta de fuerza de trabajo en cuanto a sus calificaciones, su ubicación espacial y sus oportunidades de desplazamiento.

De los datos disponibles para el Ecuador, en 1976, se pueden obtener algunas líneas indicativas de las tendencias de la segmentación. Ulteriores estudios deberían intentar estratificaciones según las características y mecanismos de calificación de la fuerza de trabajo — para definir los segmentos de la oferta — y según las características de la demanda. Dicho trabajo se lo realizaría desde varios puntos de vista que podrían ser los siguientes: duración en el tiempo; inversión en calificación; utilización de fuerzas “débiles” de trabajo (mujeres, niños); remuneración y beneficios adicionales; costos de licenciamiento; formas de contratación, etc.

La primera relación que salta a la vista, comparando productividad y demanda, se refiere al *volumen* de fuerza de trabajo demandado en los distintos estratos. Las unidades productivas ubicadas en el estrato A presentan la

⁸ Ibid., p. 57.



menor demanda relativa en 1976 (año para el que se dispone de los datos estratificados según productividades). En contraposición, el estrato C aparece absorbiendo el mayor porcentaje de ocupación. Estos datos indican una característica del mercado de fuerza de trabajo: los trabajadores calificados o "especializados", demandados para el funcionamiento de tecnologías complejas, conformarían un submercado de reducidas dimensiones.

Dado que la estructura industrial no varía significativamente en cortísimos períodos, se puede establecer comparaciones entre los datos anteriores y una clasificación, realizada en 1980, de la demanda de fuerza de trabajo según el tamaño de la unidad productiva.

Cuadro 1

**ESTRUCTURA DE LA OCUPACION GENERADA EN LAS RAMAS
INDUSTRIALES, POR ESTRATOS TECNOLOGICOS, AÑO 1976**
(en porcentajes)

RAMAS PRODUCTIVAS	Etrato A (i)	Etrato B (ii)	Etrato C (iii)
31 Alimentos, bebidas y tabaco	27	18	55
32 Textiles, confecciones, cuero	8	30	62
33 Muebles y madera	1	19	80
34 Papeles, imprentas	38	17	45
35 Químicos, derivados de petróleo	40	27	33
36 Industrias de minerales no metálicos	36	33	32
37 Industrias metálicas básicas	51	29	20
38 Productos metálicos, maquinaria y equipo	32	25	43
TOTAL:	25	22	53

(i) Empresas de la rama que tienen una productividad mayor que la promedio del sector

(ii) Empresas de la rama que tienen productividad inferior que la promedio del sector, pero superior al 65 o/o de la misma.

(iii) Empresas de la rama que tienen una productividad inferior al 65 o/o de la promedio del sector.

Fuente: INEC. *Encuestas de Manufactura y Minería, 1976* (inédito).

Elaborado por: Área industrial y banco de datos, IIE-PUCE.

Cuadro 2

**OCUPACION GENERADA EN LA INDUSTRIA POR TAMAÑO
DE LA EMPRESA, AÑO 1980 (porcentajes)**

RAMAS PRODUCTIVAS	Empresas con más de 50 tra- bajadores	Empresas con más de 15 tra- bajadores	Empresas con menos de 15 trabajadores
31 Alimentos, bebidas y tabaco	76.5	17.5	6
32 Textiles, confecciones, cuero	70	20.2	9.8
33 Muebles y madera	60	24.1	15.9
34 Papeles, imprentas	65	29	16
35 Químicos, derivados de petróleo	63	27	10
36 Industrias de minerales no metálicos	56	28.4	15.6
37 Industrias metálicas básicas	59	32	9
38 Productos metálicos, maquinaria y equipo	61	27	12
TOTAL:	67	22	11

Fuente: Planillas del Seguro Social Ecuatoriano (IESS). Elaborado por: Area industrial IIE-PUCE.

De la comparación de los Cuadros 1 y 2 se deduce una característica del sector industrial ecuatoriano: la mayor parte del empleo se concentra en unidades productivas con más de 50 trabajadores y, también, en las empresas con bajas productividades. Es decir, el porcentaje de fuerza de trabajo que genera alta productividad es muy limitado en el caso ecuatoriano, con diversas implicaciones en cuanto a capacidad contractual, nivel de remuneración, etc.

Alrededor de este fenómeno se pueden formular algunas hipótesis a ser confirmadas en estudios posteriores.

a. La política proteccionista del Estado incide en la existencia de grandes establecimientos que son ineficientes en cuanto a productividad.

b. La estrechez del mercado interno favorecería el funcionamiento de empresas intensivas en el uso de fuerza de trabajo.

c. La presencia de empresas con bajas productividades permite que las unidades productivas altamente tecnificadas obtengan una renta diferencial, sobre todo en algunas ramas industriales. La comprobación de esta hipótesis requeriría investigaciones sobre el proceso de conformación de los precios.

d. La segmentación del consumo (o de la demanda efectiva) es también un factor determinante de la presencia de unidades productivas con distintas características tecnológicas.

Cambios importantes en la tecnología utilizada en el estrato menos

productivo implicarían una expansión más sostenida del crecimiento capitalista. Pero, en nuestro país, el desarrollo no adquiere una forma monopólica en su totalidad,⁹ sino que más bien el ritmo de acumulación en las empresas modernas depende de la presencia de ese largo sector industrial atomizado que les permite la realización de beneficios extraordinarios, supliendo así la subutilización de su capacidad instalada.

La acumulación en el capitalismo periférico, como es el caso del Ecuador, no pasa necesariamente por la homogenización de las condiciones de producción sino más bien por el mantenimiento de las diferencias.

Esta situación ha provocado la creación de sistemas muy "flexibles" de contratación de fuerza de trabajo, de manera que todas las unidades productivas pueden mantener su capacidad de producción. Una de las consecuencias de esta "flexibilidad" ha sido la conformación de un amplio submercado de mano de obra "flotante". Esta forma de contratación es el caso de la industria de la construcción. La ocupación "fija" o estable se limita a la mano de obra con mayor calificación y experiencia, mientras que el grueso de la demanda se dirige hacia la fuerza de trabajo proveniente de la migración de origen rural, lo cual posibilita el ahorro en los costos de despido y de seguridad social y ha permitido, en última instancia, que la industria de la construcción se desarrolle con un bajo nivel tecnológico.¹⁰ Estudios sobre pequeñas industrias en el Ecuador muestran también que la utilización de fuerza de trabajo "flotante" les permite el mantenimiento de un cierto nivel de acumulación.¹¹

La racionalidad con la que se organice el trabajo en el interior de las unidades productivas, en relación con el tipo de trabajadores que se demande, va a condicionar la distribución de las remuneraciones y el peso de los gastos adicionales, aspectos estos que tienen que ver con el bienestar de los ocupados.

El principal denominador común para definir el costo del trabajo es el salario mínimo vital. Este tiene un papel de "mediador" entre los distintos estratos industriales. Esta mediación consiste en que al mismo tiempo que impide la desaparición de las empresas tecnológicamente más atrasadas, constitu-

⁹ Se trataría más bien de una forma "oligopolística" precoz que impide un desarrollo completo de todos los sectores y actividades productivas y que convive con estructuras de producción largamente atomizadas, dando características muy particulares al proceso de acumulación del capital.

¹⁰ Cf. Gilda Farrell. *Migración temporal y articulación al mercado de trabajo urbano*. Quito, 1980. (Mimeo).

¹¹ CONADE-ILDIS. *La situación de la pequeña industria en el Ecuador, (1965-1979)*. Quito, CONADE, 1980.

ye un freno a la elevación de salarios en los sectores más avanzados, impidiendo que la brecha salarial en el sector obrero se expanda sin límite. Esto significa que el peso relativo del salario en el valor agregado difiere notablemente entre los distintos estratos industriales.

En 1976, la relación salario/producto por obrero ocupado, variaba entre el 14 o/o en industrias del estrato A y el 54 o/o en industrias del estrato C (Cuadro 3). Más aún, respecto de un salario promedio industrial, las más altas remuneraciones se encontraban en el primer estrato, lo cual quiere decir que a una mayor productividad corresponden mayores remuneraciones, pero también mayores beneficios (Gráfico 2).

Cuadro 3

PRODUCTIVIDAD POR OCUPADO Y PESO RELATIVO DEL SALARIO
INDUSTRIA MANUFACTURERA, AÑO 1976

Rama	Estrato A		Estrato B		Estrato C	
	VA/L=Pr* (en miles de sucres)	W/Pr** (en porcentajes)	VA/L=Pr* (en miles de sucres)	W/Pr** (en porcentajes)	VA/L=Pr (en miles de sucres)	W/Pr (en porcentajes)
31 Alimentos, bebidas y tabaco	635	15	206	30	103	42
32 Textiles y confecciones de cuero	461	16	207	33	88	44
33 Muebles y madera	339	19	223	28	98	46
34 Papeles e imprentas	479	26	250	34	117	47
35 Químicos y derivados de petróleo	805	16	240	28	116	44
36 Industria de minerales no metálicos	400	25	207	33	91	54
37 Industrias metálicas básicas	720	14	198	36	91	47
38 Productos metalúrgicos, maquinaria y equipos	441	19	221	32	101	44
39 Otras industrias manufactureras	494	16	183	28	93	41
Total:	584	17	215	31	99	44

* Valor agregado/ocupación (obreros y operarios) = Productividad por ocupado

** Salario pagado respecto al valor agregado.

Fuente: INEC. Encuesta de minería y manufactura, cruce sin publicar, 1976. Elaborado por: Area industrial, IIE-PUCE.

Tanto en lo que respecta a remuneraciones como a bonificaciones adicionales (fondos para festejos, antigüedad, subsidios, etc.), el poder contractual de los trabajadores se refuerza en las industrias más productivas. Respecto de una media salarial por rama (incluyendo bonificaciones y utilidades), son notorias las diferencias de lo que perciben entre los ocupados en los distintos estratos de la misma rama (Cuadro 4). Como se había señalado antes, la heterogeneidad tecnológica provoca segmentaciones "anormales" del mercado de trabajo, con consecuencias significativas desde el punto de vista político. Huelgas, paros y la totalidad de la acción reivindicativa tienen mayores efectos en las industrias de más alta productividad, pero ninguna repercusión en el nivel de la rama en general.

Resumiendo lo propuesto hasta el momento se deduce lo siguiente:

a. Para encontrar un marco adecuado de análisis de la estructura del mercado de trabajo es indispensable superar la visión teórica dualista, la cual no permite individualizar las dinámicas que en el sistema económico provocan la conformación y existencia de distintos segmentos o submercados de trabajo.

b. Esta superación, tanto desde el punto de vista teórico como empírico, solo puede realizarse a partir del análisis de las condiciones históricas de penetración del capitalismo en nuestro país. Es el capital y sus formas de acumulación el que da lugar a procesos de segmentación de la demanda y de la oferta de la fuerza de trabajo.

c. Se debería analizar y profundizar mejor ciertas variables que permitan una lectura estratificada de la demanda y de la oferta de fuerza de trabajo. Estas variables podrían ser dos: las formas de contratación y de organización del trabajo en el interior de las unidades productivas en relación con la demanda, y la calificación y posibilidades de movilidad de la fuerza de trabajo en relación con la oferta.

d. La teoría de la segmentación debe incluir variables de tipo político-organizativo.

e. El poder contractual de la clase obrera está vinculado al tipo de inserción y a las condiciones de contratación y, por lo tanto, no presenta características homogéneas.

f. Esta forma de visualizar la segmentación llevaría a considerar la existencia de tantos submercados o segmentos de trabajo cuantas sean las posibilidades de desagregación de la demanda y de respuesta por parte de la oferta de fuerza de trabajo. Así, por ejemplo, los distintos tipos de trabajo (a domicilio, temporal, estable, sin contrato, a medio tiempo, etc.) deberían ser analizados como unidades diferenciadas con características propias de funcionamiento y teniendo presente los matices que adquieren según las características tecnológicas de las empresas que demandan esos tipos de trabajo.

Cuadro 4

**DIFERENCIACIONES SALARIALES POR RAMA Y POR ESTRATO
TECNOLOGICO SECTOR INDUSTRIAL, 1976**

RAMAS	Salario promedio por rama (en su- cres)	Estrato A Indice (*)	Estrato B Indice (*)	Estrato C Indice (*)
31 Alimentos, bebidas, y tabaco	59.226	157	104	73
32 Textiles y confecciones de cuero	48.102	157	143	80
33 Muebles y madera	48.315	132	129	93
34 Papeles e imprentas	83.768	148	100	66
35 Químicos y derivados de petróleo	85.960	153	80	59
36 Industria de minerales no metálicos	73.063	136	94	66
37 Industrias metálicas básicas	80.492	127	90	53
38 Productos metalúrgicos, maquinaria y equipo	62.793	131	111	71
39 Otras industrias manufactureras	42.276	138	123	90

(*) El salario medio de cada rama = 100

Fuente: INEC, Encuesta de manufactura y minería. Cruce sin publicar, 1976. Elaborado por Area industrial, IIE-PUCE.

Esta propuesta tiene sus límites por cuanto parte de un punto de vista sectorial. Hipótesis globales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo tendrían que tener presente una primera y gran diferenciación generada por la demanda de fuerza de trabajo: la diferenciación entre población ocupada en términos capitalistas y población excedente.

De acuerdo con las proyecciones realizadas por el CONADE para 1980, la clase obrera representaba, aproximadamente, el 15 o/o de la PEA urbana en las tres ciudades más industrializadas del Ecuador y el 5 o/o de la PEA total. Sin embargo, su peso relativo no puede ser considerado, solamente, en términos cuantitativos. Por su inserción en el aparato productivo se con-

vierte en el sector de trabajadores con las más altas potencialidades organizativas y es esta la consideración que prima cuando se restringe el análisis a ese grupo.

EFFECTOS DE LA ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL MOVIMIENTO OBRERO

Señalemos primero una limitación de carácter legal: el Código de Trabajo dispone que son potencialmente organizables aquellos trabajadores que se encuentran en unidades productivas que tienen un mínimo de 15 obreros ocupados. No existiendo una correlación directa entre tamaño y productividad, la limitación puede tocar a cualquier tipo de industria prescindiendo de sus condiciones tecnológicas de producción. El Cuadro 2 muestra que los trabajadores excluidos — por la norma legal — de la posibilidad de organización representan un porcentaje poco significativo. Sin embargo, esta limitación de hecho da, y ha dado, lugar a la desagregación de los procesos productivos multiplicando pequeñas unidades complementarias, tendencia que podría agudizarse al aumentar el poder sindical.

En relación con la segmentación misma del mercado de trabajo, los efectos sobre las organizaciones y luchas obreras se manifiestan en tres campos.

- a. Nivel e influencia de la organización.
- b. Características de la contratación colectiva.
- c. Incidencia sobre la distribución del ingreso.

Nivel y radio de influencia de la organización sindical

La escasa experiencia en organizaciones obreras que tenían las centrales sindicales hasta los años 70, no ha impedido que estas desarrollen considerables esfuerzos para expandir su margen organizativo, incorporando al proletariado que se iba constituyendo paralelamente al crecimiento industrial. Los más altos niveles de sindicalización en 1981 ¹²se encontraron, precisa-

¹² En los otros sectores económicos (comercio y servicios), las tasas de sindicalización de 1980 alcanzaban los siguientes valores.

	PROVINCIAS		
	Pichincha	Guayas	Azuay
Sector Comercio	10.8	8.4	2.6
Sector Servicios	31	11	20

Fuente; Cf. Gilda Farrell. *Mercado de trabajo urbano y movimiento sindical*. Quito, IIE-PUCE-ILDIS, 1982.

mente, en el sector industrial.

Efectivamente, las tasas de sindicalización¹³ en el sector pueden ser considerados relativamente altas en 1981 en relación con los otros sectores económicos y con la escasa experiencia en organización del proletariado industrial, que acarrearban las centrales sindicales. Sin embargo, para medir su alcance, es necesario desagregar este indicador, tanto desde el punto de vista político como estructural.

Cuadro 5

TASAS DE SINDICALIZACION - INDUSTRIA MANUFACTURERA
1981 PROVINCIAS DE GUAYAS, PICHINCHA Y AZUAY

Ramas de producción	Tasa de sindicalización
31 Alimentos, bebidas y tabaco	45.9
32 Textiles, confecciones e industrias de cuero	40.5
33 Muebles y madera	33.0
34 Papeles e imprentas	33.6
35 Químicos, plásticos y productos de caucho	36.6
36 Minerales no metálicos	46.9
37 Industrias básicas de metal	31.7
38 Industrias metalúrgicas	

Fuentes: Cf. Anexo metodológico. Elaborado por: Area industrial, IIE-PUCE.

La tasa de sindicalización muestra el peso político de la clase obrera, pero no es un indicador válido de su unidad de acción. Esto debido a la distinta afiliación que mantienen los sindicatos con las centrales sindicales que ope-

¹³ Por tasa de sindicalización se entiende la relación entre el total de obreros organizados en la rama y el total de aquellos potencialmente sindicalizables, es decir, los que se encuentran ocupados en empresas con más de 15 trabajadores.

ran en el país.¹⁴ Cada una está animada por distintas perspectivas ideológico-políticas y conserva un poder autónomo, aun si las tres más importantes (CEOSL, CTE y CEDOC SOCIALISTA) han conformado en los últimos años un frente común de lucha (Frente Unitario de Trabajadores, FUT) que se ha manifestado como tal, sobre todo en las luchas reivindicativas frente al Estado, mas no en las negociaciones con la empresa privada; las mismas que son lideradas por cada una de las centrales y llevadas adelante, atomizadamente.

Desde el punto de vista estructural, las centrales sindicales han fortalecido su acción en las empresas más grandes y que — con las reservas expresadas anteriormente — son proporcionalmente las más productivas (Cuadro 6).

Cuadro 6

**EMPRESAS INDUSTRIALES CON ORGANIZACION SINDICAL
SEGUN TAMAÑO, 1981 (Porcentaje en relación con el total de empresas
en cada rama) Provincias de Pichincha, Guayas y Azuay**

RAMA	Empresas con más de 50 ocupados	Empresas con 15-49 ocupados
31 Alimentos, bebidas y tabaco	53	15
32 Textiles, confecciones e industrias de cuero	50	8
33 Muebles y madera	48	18
34 Papeles e imprentas	48	12
35 Químicos, plásticos y productos de caucho	49	19
36 Minerales no metálicos	62	14
37 Industrias básicas de metal	42	23
38 Industrias metalúrgicas		

Fuentes: Cf. Anexo metodológico. Elaborado por: Area industrial, IIE-PUCE.

¹⁴ Las centrales sindicales activas en el país son: la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), fundada en 1944; la Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (CEDOC), fundada en 1936 como Central Ecuatoriana de Organizaciones Católicas y dividida en 1975 entre la denominada CEDOC Socialista y la CEDOC de los Trabajadores, afiliada a la CLAT; y, la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), fundada en 1962 y dividida posteriormente en dos centrales, una de las cuales tiene una mínima importancia y aglutina organizaciones en la región Costa.

Lo señalado anteriormente respecto a la heterogeneidad tecnológica y segmentación de la fuerza de trabajo significa, para la organización sindical, un ámbito restringido de acción desde las siguientes perspectivas:

a. Del mercado de trabajo, deben reducir su propuesta organizativa al segmento de trabajadores estables. Todos los otros submercados escapan a su política reivindicativa (trabajadores a domicilio, temporales, etc.). La fuerza de trabajo temporal o "flotante" ingresa a las unidades productivas bajo contrato de prueba: una forma legal de contratación, prevista en el Código de Trabajo, que constituye otra barrera "legal" a la expansión de la organización sindical. Sería interesante elaborar estadísticas sobre la mano de obra flotante y compararlas con las de los ocupados en empresas con menos de 15 trabajadores. La comparación permitiría medir el peso relativo de cada una de estas limitaciones legales en el potencial organizativo.

b. De la heterogeneidad tecnológica, las centrales se han visto abocadas a proteger y defender los derechos de los trabajadores que ostentan mejores condiciones relativas, es decir, de aquellos ocupados en las empresas más grandes y más productivas. Dicho fenómeno se produce debido a las limitaciones que existen para la organización en las unidades donde la fuerza de trabajo se encuentra con menores ventajas. La reivindicación es extremadamente más compleja en las empresas menos productivas, agrupadas en el estrato C, puesto que el bajo costo de la fuerza de trabajo y la ausencia de presión sindical son las condiciones que garantizan su existencia.

Características de la contratación colectiva

La lucha sindical se concretiza en la negociación — generalmente bianual — de contratos colectivos. Cada sindicato o comité de empresa lucha por sus propias reivindicaciones, de acuerdo con lo previsto en el Código de Trabajo, el mismo que dispone que la contratación se realice en cada empresa. Esta disposición legal, de un código que data de 1936, es un impedimento más a la superación de las diferencias que surgen entre los obreros como fruto de la segmentación tecnológica y del mercado de trabajo. La contratación por ramas — que sería el mecanismo idóneo para lograr no una homogenización de las reivindicaciones, por cierto, pero sí una disminución de los desniveles — no está prevista en la legislación. Así, las disposiciones legales en materia de contratación, no hacen más que reforzar una fuerte heterogeneidad en los beneficios logrados por los obreros y, evidentemente, impiden el surgimiento de una política global de contratación colectiva. Por otro lado, los sindicatos formulan aisladamente sus pliegos de negociación, sin que hasta el momento se hayan tomado medidas para romper la propuesta legal. Esto sería posible a través de la formulación de pliegos unificados por ramas y con carácter escalona-

do, de modo que se consideren las distintas condiciones de producción de las empresas ubicadas en los estratos, antes considerados.

Actualmente, el contenido de los contratos colectivos gira alrededor de los siguientes aspectos: incremento salarial, estabilidad laboral (por dos años, en casi todos los casos), subsidios (familiar, de antigüedad, por matrimonio, por fallecimiento de parientes, etc.), permisos sindicales remunerados, póliza de seguro de accidentes o muerte, fondos para festejos anuales (navidad, día del trabajador, aniversario del sindicato, etc.), subsidio para deportes y, en pocos casos, becas para hijos estudiantes. En algunos casos, y dependiendo del tipo de producción, se prevé la posibilidad de adquisición de productos a precio de costo.

En relación con otros aspectos de la vida de los trabajadores, de las negociaciones colectivas están ausentes reivindicaciones respecto a mejores niveles de calificación de los obreros; las condiciones de higiene y de seguridad en las fábricas, así como la protección de la salud, tampoco se las considera; las indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo (invalidez o incapacidad) son arbitrariamente fijadas en las pólizas de seguro; no existen tampoco propuestas sobre una escala en los años mínimos de trabajo necesarios para la jubilación, según el mayor o menor riesgo que presente el ejercicio de la actividad y sus implicaciones respecto de la salud.

La exclusión de reivindicaciones, frente a la necesidad de capacitación o calificación de la fuerza de trabajo sindicalizadas, es una consecuencia de la segmentación de la demanda y, por consiguiente, de la oferta. Cuando se analizó la estructura del mercado de trabajo, se señaló que la segmentación de la demanda obedece a una racionalidad del capital que busca minimizar los costos de producción. Los mecanismos para obtenerla son la diversificación de la contratación (distintos grupos de trabajadores con diferentes tipos de calificación), y la organización interna del trabajo. Esta forma de segmentación señala, también, las barreras a la movilidad de la fuerza de trabajo, desde el punto de vista de la calificación. El submercado de fuerza de trabajo calificada se mantiene restringido por las formas que adquiere la acumulación del capital en nuestro país. Por otro lado, inversión en calificación significa capacidad de asegurar la estabilidad del empleado. Y, como se recordará, la "flexibilidad" en la contratación, unida a los bajos salarios, son las condiciones para la existencia de numerosas empresas poco productivas, pero que generan la mayor parte del empleo industrial (Cuadro 7).

El nivel remunerativo previsto por la ley es ampliado en la contratación colectiva a través de dos mecanismos: fijación de las tasas anuales de incremento salarial y negociación de bonificaciones complementarias.

Si bien un objetivo primordial de la organización sindical es la mantención del salario real, se constata que ese objetivo se ha convertido en un mecanismo movilizador, sin llegar a constituir un logro permanente. No existe

Cuadro 7

**INDICADORES INDUSTRIALES POR ESTRATOS TECNOLÓGICOS
EN TODA LA INDUSTRIA, 1976**

	Estrato A	Estrato B	Estrato C
1. Establecimientos (o/o)	14	14	72
2. Ocupación (o/o)	25	22	53
– Obreros y operarios	23	22	55
– Técnicos y administrativos	32	22	46
3. Personal por empresa	99	87	42
– Obreros y operarios	71	68	34
– Técnicos y administrativos	28	19	8
4. Valor agregado por ocupado (miles de sucres)			
– Valor agregado/obrero y operarios	584	215	99
– Valor agregado/ocupación total	421	168	81
5. Remuneración * por ocupado (miles de de sucres)			
– Obreros y operarios	53.301	41.670	30.361
– Técnicos y administrativos	118.822	91.158	61.450
6. Peso relativo del costo de la fuerza de trabajo en el V.A. (o/o)			
– Obrero y operarios/VA	17	31	44
– Ocupación total/VA	25	41	55
7. Capital fijo por ocupado (miles de sucres)			
– Capital fijo/obrero y operarios	369	228	149
– Capital fijo/ocupación total	266	177	116

* No incluye las prestaciones sociales.

Fuente: INEC. *Encuesta de manufactura y minería, 1976*. Cruce especial inédito. Elaborado por: Area Industrial, IIE-PUCE.

una escala móvil, reguladora de los incrementos salariales, sino que se fijan ya sea a través de la contratación colectiva o según lo determinado por las comisiones salariales gubernamentales. Las comisiones de salarios mínimos¹⁵ fijaron, para 1981, un incremento salarial medio — para todas las ramas de producción — de alrededor del 8 o/o del salario previsto para 1980, mientras que la tasa oficial de incremento del costo de vida fue del 17 o/o.

Las comisiones de salario homogenizan los incrementos salariales por debajo del aumento del costo de la vida. Esto significa que la diferencia debe ser “arrancada” a través de la negociación directa, y que está supeditada al mayor o menor poder contractual de las distintas fajas de trabajadores. Así se produce una ulterior diferenciación entre los trabajadores, según su capacidad o no de mantener el salario real.

En los contratos colectivos, firmados en la provincia de Pichincha entre 1979 y 1981, las tasas fijadas para incremento salarial se encontraban — en la casi totalidad de casos — por debajo de la tasa de inflación anual. Sobresalen únicamente tres casos de empresas (de un total de aproximadamente 100 contratos colectivos en el sector industrial) en donde los porcentajes de incremento previstos, igualaban o se acercaban a la tasa inflacionaria. Sin embargo, el aumento del salario nominal no es el único camino de recuperación del salario real. Existen modalidades diversas de compensación en las que las organizaciones obreras ponen un mayor énfasis. Estas son las bonificaciones adicionales o prestaciones sociales voluntarias (que incluyen aguinaldos, apoyo a la organización, subsidios ya señalados, etc.), y el reparto de utilidades. Una vez más, la diferenciación tecnológica va a marcar diferencias sustanciales en el valor y peso relativo que estarán presentes en la remuneración global de los trabajadores.

En el estrato A las empresas pagan — por empleado — prestaciones sociales voluntarias por un valor cuatro veces superior al del estrato C. En el reparto de utilidades, de las cuales los trabajadores reciben el 15 o/o, las diferencias son aún mayores. Las unidades productivas del estrato A pagan a sus trabajadores ocho veces más que las del estrato C¹⁶ (Cuadro 8).

Las observaciones y los datos anteriores nos llevan a concluir que, la capacidad de mantener el salario real, aumenta en los estratos de mayor pro-

¹⁵ Las comisiones de salarios mínimos, llamadas también sectoriales, son el organismo que junto con el Consejo Nacional de Salarios (CONADES) asesoran al Ministro de Trabajo, quien es, en última instancia, el que decide sobre los niveles de los salarios mínimos. Las comisiones están integradas por un vocal nombrado por el Ministro de Trabajo, quien la preside; un vocal en representación de los empleadores, y, un vocal en representación de los trabajadores. Cf. CEOSL. *Legislación laboral ecuatoriana vista por los trabajadores*. Quito, Cuadernos Sindicales no. 1-INEL, Ediciones CEOSL, 1982, para una apreciación crítica sobre el funcionamiento de estas comisiones.

¹⁶ CONADE-ILDIS. *Las condiciones*. . . Op. cit., p. 75.

Cuadro 8

**PRESTACIONES SOCIALES POR EMPLEADO EN LA INDUSTRIA
MANUFACTURERA POR ESTRATOS TECNOLOGICOS, 1976**
(en sucres)

	Estrato A	Estrato B	Estrato C
Seguro social patronal	13.303	7.136	4.760
Prestaciones sociales voluntarias	8.373	4.048	2.174
Utilidades	13.788	5.313	1.688
Total:	35.464	16.497	8.622

Fuente: INEC. *Encuesta de manufactura y minería, cruce especial*. (Inédito).
Elaborado por: CONADE-ILDIS. *Las condiciones . . .*, *Op. cit.*, Cuadro 11.

ductividad. En el caso del estrato C, donde cuesta menos generar un puesto de trabajo y, por lo tanto, la demanda de mano de obra es proporcionalmente mayor, la permanencia de estas unidades de producción está supeditada a la posibilidad de mantener bajos niveles de remuneración. Esta afirmación no quiere constituirse en una justificación de los bajos niveles de vida de los trabajadores adscritos a este estrato, pero sí pretende llamar la atención sobre la contradicción existente, en nuestra economía, entre la urgencia de incrementar puestos de trabajo, la estrechez del mercado interno y el grado prematuro de oligopolización.

El peso relativo del salario en el producto por empleado, que alcanza al 44 o/o en el estrato C, constituye un impedimento para cualquier política de ampliación del salario y de presión sindical por mejores condiciones para los trabajadores.

En los contratos colectivos de las empresas con mayor productividad, pesa más la negociación de los aspectos adicionales a la remuneración que la tasa de incremento del salario nominal. Esto se explica, además, porque las prestaciones voluntarias y las utilidades están exentas del pago de impuesto a la renta.

Respecto de otra conquista de los trabajadores, — la disponibilidad concreta de tiempo para ejercer los derechos sindicales —, la contratación colectiva ha logrado superar lo impuesto por el Código de Trabajo (artículo 41, párrafo 11) donde se dispone que es obligación del empleador permitir que los

trabajadores se ausenten del lugar de trabajo para desempeñar comisiones y actividades relacionadas con el funcionamiento de la organización sindical a la que pertenecen, conservando sus respectivos puestos de trabajo pero sin ganar remuneración correspondiente al tiempo perdido. En la mayoría de contratos se ha logrado el reconocimiento de un determinado número de horas o días de permiso remunerado para esta finalidad, superando la traba que significaba lo dispuesto por el código, en el sentido de que la acción sindical tenía que ser llevada adelante en condiciones de perjuicio económico para los trabajadores. Las diferencias que al respecto se detectan tienen relación con el poder contractual del sindicato y los años de luchas reivindicativas. Es notorio el caso de la fábrica de textiles La Internacional, poseedora del sindicato manufacturero más antiguo en el país (data de 1934), que ha obtenido la posibilidad de mantener, en forma rotativa (cada tres meses), un trabajador dedicado a la gestión sindical a tiempo completo.

Incidencia en la distribución del ingreso

Esta problemática se puede abordar desde dos perspectivas distintas: la distribución del salario en el interior de la clase obrera y la distribución salario/beneficio.

La distribución en el interior de la clase obrera

En economías heterogéneas y con mercados de trabajo segmentados — como es el caso del Ecuador —, la categoría salario, que sirve como parámetro de definición de las relaciones de producción que mantienen un cierto sector de trabajadores, no es un elemento referencial que dé cuenta de un comportamiento homogéneo de la clase obrera en la esfera de la reproducción. Las diferenciaciones salariales, fruto de la heterogeneidad tecnológica y del proceso de acumulación capitalista, provocarían diferenciaciones en las formas de reproducción, dependiendo del peso relativo que tenga el salario en el fondo total del consumo necesario para la subsistencia. Esta consideración sugiere la incorporación de la variable reproducción en el estudio de la segmentación del mercado de trabajo, variable que permitiría afinar el análisis de las relaciones entre los distintos tipos de trabajadores respecto del costo de la fuerza de trabajo.

Para 1976, el salario promedio industrial, incluidas las prestaciones sociales, superaba, aproximadamente, en un 250 o/o el salario mínimo vital que, a la época, era de 1.500 sucres mensuales. Esto indica que la clase obrera en su conjunto representa un sector de trabajadores con una cierta ventaja relativa. Sin embargo, de los datos presentados en este trabajo (Cuadro 4 y Grá-

fico 2), se desprende la existencia de diferencias salariales, tanto en términos absolutos como relativos.

En el Gráfico 2 se reportan los valores obtenidos del cálculo de la desviación estándar respecto de la media del salario industrial en 1976. En las distintas ramas de producción manufacturera se pueden apreciar las diferencias salariales, según el estrato tecnológico. La conclusión evidente es que a una mayor productividad corresponden mayores salarios. Sin embargo, en la conformación del salario, además de la variable productividad, se debe considerar la política sindical respecto a las remuneraciones. Obviamente, y como lo señala Spaventa, “los sindicatos miran la tendencia de la productividad en las industrias simples, y no la tendencia de la productividad de la economía, o aún la productividad industrial media, a fin de justificar sus exigencias salariales...”¹⁷

Sin embargo, a lo acertado de la observación de Spaventa se debe añadir, en el caso ecuatoriano, que es la legislación laboral con su disposición de contratos colectivos por empresas la que constriñe a los sindicatos a “mirar a la productividad de las industrias simples”, generando así el resultado obvio de esta política, la cual aparece como una marcada heterogeneidad entre las remuneraciones y beneficios adicionales de los distintos grupos de obreros, dependiendo del tipo de empresa en el cual se encuentren ubicados.

Además, a partir de la existencia de diferenciales salariales, consecuencia de los factores ya señalados, hay una pregunta que queda siempre flotando al tratar la problemática salarial en el sector manufacturero: ¿cómo puede ser que las remuneraciones en la industria superen — en porcentaje notorio — al salario mínimo vital en situación de abundancia de fuerza de trabajo subempleada o desocupada?

Una explicación tentativa se puede encontrar en el trabajo de Spaventa,¹⁸ quien afirma que son “las imperfecciones en los mercados de los factores que permiten que los salarios se incrementen cuando la fuerza de trabajo es aún abundante”. El mismo autor señala que las políticas sindicales respecto de los salarios están asociadas a las características generales del proceso de crecimiento. Si en una economía en crecimiento el aumento de las ganancias se acompaña de una continua absorción del empleo, los reclamos por salarios más altos — dice Spaventa — pueden ser detenidos con el argumento de que mientras mayores sean los recursos destinados a la inversión, más se podrá expandir el empleo. Si, por el contrario, el desempleo permanece constan-

¹⁷ Cf. Luigi Spaventa. *Dualismo en el crecimiento económico*. Difusión económica (Guayaquil), no. 3; 19, 1975.

¹⁸ *Ibid.*, p. 20.

te o decrece lentamente, a pesar del desarrollo social, los empresarios pagan un cierto precio que es el aumento de salarios. Esto — concluye el mencionado autor — “permite obtener la condescendencia implícita de los Sindicatos, más interesados en el bienestar de los empleados que de los desempleados (...)”.¹⁹

Se podría suponer que cuando Spaventa se refiere a las imperfecciones del mercado de factores, como una de las causas de incrementos salariales en economías con abundancia de fuerza de trabajo, más que a una contraposición con las teorías tradicionales — que postulan la perfección de los mercados y, por lo tanto, la igualdad entre costos y precios marginales, incluyendo en esta lógica a la fuerza de trabajo — se está refiriendo al hecho de que el encuentro entre la demanda y la oferta debe ser visto como un proceso en el cual no siempre coinciden — temporal y espacialmente — los elementos de la demanda con los de la oferta. Además, como “imperfección” — para el caso ecuatoriano — podrían también considerarse las distintas dimensiones que adquieren los segmentos del mercado de trabajo.

En el caso ecuatoriano, el submercado constituido por la mano de obra calificada, es bastante reducido y, generalmente, se conforma a través de procesos de “jerarquización” dentro de las industrias. Esto, unido al hecho de que la presencia sindical se limita sobre todo a las empresas oligopólicas, redundando en lo señalado por Spaventa: se logran incrementos salariales a través de la lucha sindical, mientras el subempleo y desempleo se mantienen abundantes. Sin embargo, además de las “imperfecciones” en el mercado de factores y de las características que asume la política sindical, al considerar el nivel salarial en el sector industrial se debe tener presente un elemento fundamental de la dinámica capitalista: la estructura de la demanda efectiva.

Por lo tanto, y como señalan Tavares y Souza,²⁰ “la tasa y la distribución de los salarios están profundamente vinculados entre sí. Para no ir muy lejos, basta tener en cuenta que ambas deben ser compatibles con la estructura del consumo corriente, que es un elemento de ajuste importante en cualquier análisis dinámico que tenga como partida la relación entre las tasas de salario y la acumulación”. De esta manera, el nivel de las remuneraciones asegura que la demanda efectiva de bienes-salario sea acorde con el ritmo de la acumulación. Por otro lado, los diferenciales salariales conducen a una segmentación de la demanda de consumo lo que permite que, unidades productivas con características muy diversas, encuentren mercados para sus productos.

¹⁹ Ibid., p. 20.

²⁰ Cf. María de Conceição Tavares y Paulo Renato Souza. *Empleo y salarios en la industria: el caso brasileño*. Comercio Exterior (México) 30(8), 1980.

Dentro de esta compleja problemática, Spaventa plantea también que “los aumentos de salarios reales por un lado incrementan la demanda efectiva, dando así estímulos para la expansión industrial. Por otro lado, sin embargo refuerzan la evolución del patrón de demanda en una dirección desfavorable para el pleno empleo, y que benefician a los trabajadores que están relativamente mejor, ampliando así la brecha entre su condición y la de los desempleados y subempleados en el sector atrasado, e inducen a un incremento en la demanda que está dirigida principalmente hacia el bien A”, 21 (aquel producido y consumido tan solo por la parte capitalista de la economía, en contraposición con un bien “C”, cuya producción se confina al sector precapitalista pero cuyo consumo es común a toda la economía, y a un bien “B”, cuya producción y consumo son comunes a los dos sectores productivos – tradicional y moderno – que el autor analiza).

Las argumentaciones anteriores ponen de relieve dos puntos importantes: en primer lugar, las dificultades para señalar pautas precisas sobre la estructura de los salarios, las diferencias existentes dentro de un mismo sector y su vinculación con la dinámica general de la acumulación y del empleo; en segundo lugar, la dificultad para discernir cuál sería la política más adecuada para los sindicatos que se enfrentan, por un lado, con las condiciones singulares de cada una de las empresas de producción y, por el otro, con las condiciones generales del mercado de trabajo.

Adicionalmente, y para futuros análisis, se debe relacionar la problemática salarial, también, con la posición que las empresas mantienen frente al mercado general de los bienes. Es decir, cuál es el porcentaje de la demanda total del producto que satisfacen. Así, una posición monopolista o de oligopolio va a generar comportamientos distintos en materia salarial que los de aquellas empresas que se encuentran en una situación de competencia.

En el Gráfico 3 se ilustran las distribuciones de salarios en algunas industrias manufactureras en 1980, cuando el salario vital era de 4.000 sucres mensuales. El porcentaje de trabajadores que percibían salarios mensuales cercanos al mínimo vital (excluyendo salarios y bonificaciones adicionales, así como pago de utilidades), disminuía a medida que las empresas mantenían posiciones oligopólicas en el mercado.

La distribución salario/beneficio

Si se realiza una comparación intertemporal entre los datos sobre productividad y salarios analizados por Tokman en 1965, y aquellos correspondientes al año 1976, se puede deducir lo siguiente:

21 Spaventa, Op. cit., p. 20.

a. Respecto de los salarios, se ha producido una disminución de las diferencias salariales entre los distintos estratos tecnológicos, tal como lo muestra el Cuadro 9. Sin embargo, en algunas industrias — como la de tabaco — las diferencias se han agudizado. Esta tendencia puede explicarse a partir del rol “mediador” del salario mínimo vital que, por un lado, evita que las remuneraciones en las unidades productivas más atrasadas caigan más allá de cierto límite, pero que, por otro lado, impide que las remuneraciones crezcan al mismo ritmo que la productividad en las empresas del estrato A.

Como se había señalado, el mínimo vital se fija a partir de las exigencias de las empresas con más bajas productividades, y sus incrementos no cubren el porcentaje total de inflación anual. Así, el salario mínimo presiona hacia abajo el nivel de las remuneraciones, y los trabajadores de las empresas más productivas deben “arrancar” un incremento adicional a través de la contratación colectiva.

b. Respecto de las productividades, se han ampliado los diferenciales de productividad entre las empresas de los distintos estratos. Considerando el estrato III como base 100, se tiene que en 1965 los índices de productividad (valor agregado por ocupado) en los estratos A y B eran de 467 y 179 respectivamente, mientras que en 1976 el estrato A presentaba un índice de productividad de 525, y el estrato B de 209 (Cuadro 10).

Estas dos consideraciones nos llevan a concluir que los trabajadores, aun cuando haya aumentado la tasa de sindicalización en el período analizado, han disminuido su participación relativa en el valor agregado, sobre todo en lo que respecta a las industrias más productivas. La causa más inmediata y explícita de esta tendencia se encuentra en el papel del Estado como regulador del precio de la fuerza de trabajo.

Se podría concluir que dentro del sector industrial la distribución del ingreso empeoró, concentrándose un mayor porcentaje del valor agregado en manos de los propietarios de los medios de producción.

CONCLUSIONES

1. Para un correcto análisis del mercado de trabajo se debe partir del principio de que la fuerza de trabajo no es un “factor” o mercancía homogénea como lo postulan las posiciones tradicionales. Si bien el salario es un parámetro homogenizador de la clase obrera en el sentido de que indica que todos sus componentes mantienen idénticas relaciones de producción, es necesario explicar las condiciones “particulares” que rodean la obtención del salario. Las particularidades se encuentran tanto en las modalidades que adquiere la demanda de fuerza de trabajo como en la oferta. Es este tipo de análisis el que, por un lado, conduce a la individualización de los distintos segmentos

Cuadro 9

INDICES DE DIFERENCIALES SALARIALES EN LOS ESTRATOS
TECNOLOGICOS. TODA LA INDUSTRIA, 1965 y 1976
(ESTRATO C = 100)

Ramas	Estrato A		Estrato B	
	1965	1976	1965	1976
311 Alimentos	392	211	230	138
313 Bebidas	1.952	187	—	126
314 Tabaco	296	1.011	—	—
321 Textiles	262	204	257	184
322 Confecciones	} 502	118	234	127
324 Calzado				
323 Manufacturas de cuero	257	—	—	168
331 Maderas	300	137	143	93
332 Muebles	133	160	153	179
341 Papel	305	172	140	110
342 Imprentas	403	288	232	186
355 Manufacturas de caucho	554	335	253	124
351 Químicos	} 505	208	—	139
352 Plásticos				
36 Minerales no metálicos	440	204	160	141
37 Industrias metálicas básicas	284	238	161	167
381 Productos metálicos	225	169	—	118
382 Maquinaria no eléctrica	289	167	—	—
383 Maquinaria eléctrica	175	106	195	—
384 Equipo de transporte	211	252	102	193
390 Manufacturas diversas	181	153	—	136

Fuente: Tokman, Op. cit.; INEC, datos inéditos. *Encuesta de manufactura y minería, 1976*. Elaborado por: Area industrial, IIE-PUCE.

o submercados que componen el mercado de trabajo y, por otro lado, permite conocer su funcionalidad respecto de la acumulación del capital.

2. El movimiento sindical debe desarrollarse bajo dos limitaciones: la legal y la estructural. Las disposiciones del Código de Trabajo respecto de la contratación colectiva, a ser realizada por empresas, impiden que el movimiento sindical adquiera una perspectiva global de la problemática obrera. Por otro lado, la estructura heterogénea conduce a la imposibilidad de incorporar a todos los trabajadores a una política reivindicativa de tipo económico. En

Cuadro 10

**ESTRATOS TECNOLOGICOS EN EL SECTOR INDUSTRIAL,
1965 y 1976 (en porcentajes)**

Estrato Año	Empleo A	V.A. B	V.A. por ocupado* C = B/A
1965			
I	37.7	68.5	1.82
II	23.4	16.4	0.70
III	38.9	15.1	0.39
1976			
I	24.4	56.2	2.31
II	22.2	20.3	0.92
III	53.4	23.5	0.44

* Relación entre cada estrato y el total de la industria fabril.

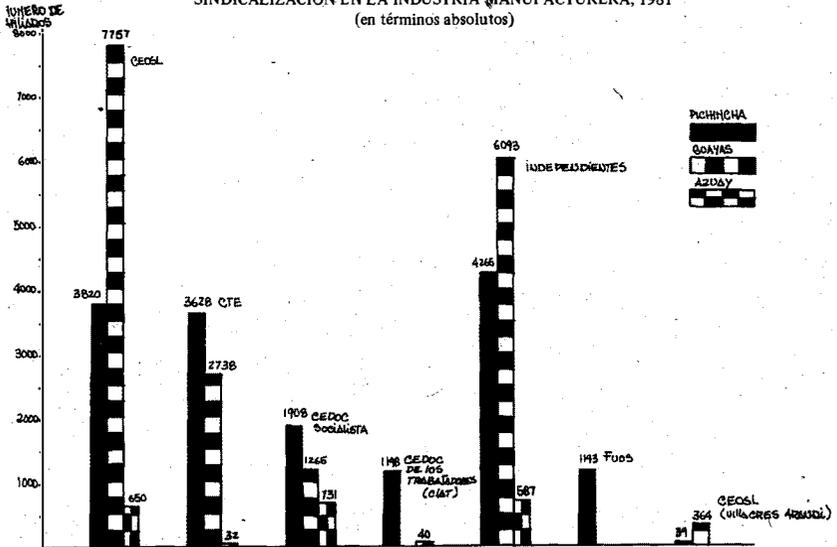
Fuente: Tokman, Op. cit., p. 26; INEC, datos inéditos. *Encuesta de manufactura y minería, 1976*. Elaborado por: Area industrial IIE-PUCE.

estas circunstancias, el sindicalismo está obligado a buscar espacios "alternativos" de reivindicación, sobre todo frente al Estado. Eso le permite convocar a los trabajadores que quedan al margen de su política reivindicativa en las empresas.

3. El papel del Estado frente a la heterogeneidad tecnológica y a la segmentación del mercado de trabajo, es el de impedir que esta última se agudice a nivel de las remuneraciones. A través de la fijación del salario mínimo vital el Estado asegura la permanencia de las empresas menos productivas que generan la mayor parte del empleo, y favorece la conformación de altas tasas de rentabilidad en las empresas más productivas. El salario se fija en niveles muy bajos, dejando al poder contractual de los trabajadores la posibilidad de arrancar una diferencia entre esta base legal y la capacidad productiva de la empresa. Así, en las empresas más productivas el "diferencial" será mayor. Sin embargo, debido a la presencia de un límite fijado oficialmente, dicho "diferencial" no crecerá nunca al mismo ritmo que el incremento de la productividad.

Gráfico 1

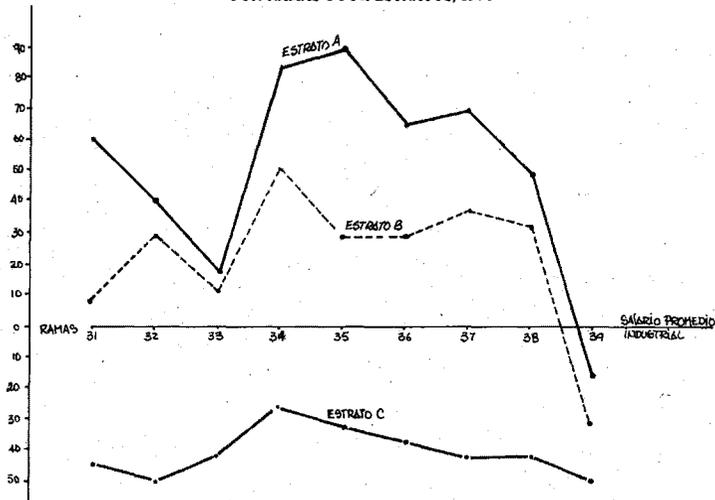
SINDICALIZACION EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, 1981
(en términos absolutos)



Fuente: Farrel, Mercado de... Op. cit.

Gráfico 2

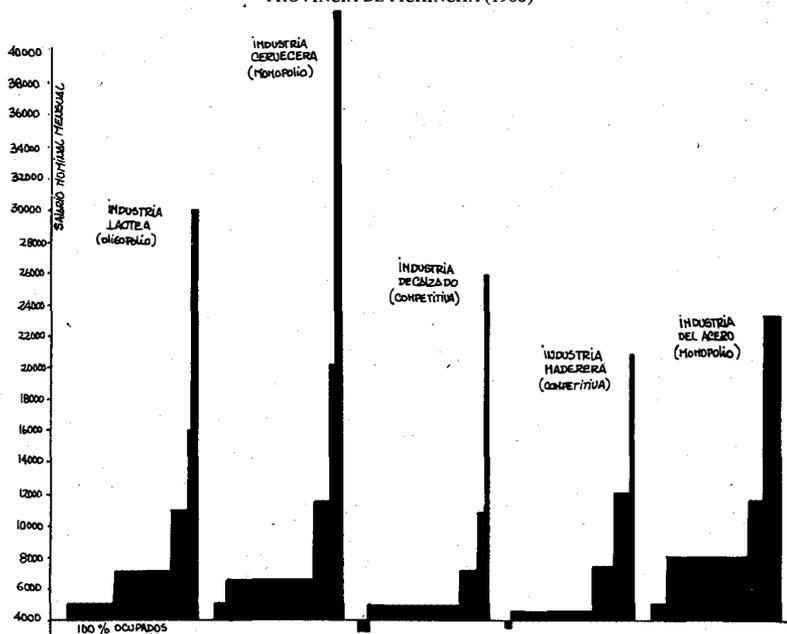
DESVIACION STANDAR DEL PROMEDIO SALARIAL INDUSTRIAL
POR RAMAS Y POR ESTRATOS, 1976



Fuente: INEC, Encuestas de Manufactura y Minería, cruce sin publicar, 1976. Elaborado por la autora.

Gráfico 3

DISTRIBUCION DE LOS SALARIOS, EN ALGUNAS INDUSTRIAS DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA (1980)



Fuente: Farrel, *Mercado de...* Op. cit
 Elaboración: Gilda Farrel

ANEXO METODOLOGICO

Para el cálculo de la tasa de sindicalización se procedió de la siguiente manera.

a. Se recolectó de las planillas de pago al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la información correspondiente al número de ocupados en las empresas según ramas de actividad. Se eliminó solamente a las empresas que tenían menos de cinco ocupados. Se comparó esta información con la existente en el Ministerio de Trabajo en los roles de pago de los sueldos extraordinarios que las empresas están obligadas a depositar en dicha entidad. Este trabajo se realizó en las provincias de mayor industrialización – Pichincha, Guayas y Azuay –, donde se asientan aproximadamente el 90 o/o de las unidades productivas industriales.

b. Se recogió la información correspondiente al número de afiliados a los sindicatos a través del estudio de los contratos colectivos. Estos datos fueron revisados conjuntamente con los líderes de las centrales sindicales

y se los ordenó por ramas de actividad.

c. Como la legislación ecuatoriana prevé que solamente se pueden sindicalizar aquellos trabajadores que se encuentran en empresas con más de 15 ocupados, se seleccionó dichas empresas a partir de los datos señalados en el punto a. Estos fueron considerados como el "potencial sindicalizable".

d. Comparando los datos indicados en el punto b con aquellos obtenidos a través de la modalidad señalada en el punto c, se obtuvo las tasas de sindicalización por ramas de actividad y por provincia.