

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
QUITO, ECUADOR

INDUSTRIALIZACION Y MERCADO LABORAL EN
PUERTO RICO: 1964-81

T E S I S

Para optar al grado de:

MAESTRIA EN CIENCIAS SOCIALES CON MENCIÓN EN
ESTUDIOS DEL DESARROLLO

Presentada por:

LUIS ORLANDO FERRAO DELGADO

Quito, Ecuador

Agosto, 1983

INDICE

	Página
1. Introducción.	1
2. La producción industrial en Puerto Rico como un momento dentro del proceso internacional de elaboración de mercancías terminadas.	14
2.1. Importación de insumos y exportación de la producción.	15
2.2. Beneficios que ofrece Puerto Rico al capital norteamericano.	24
2.3. Cambios en la composición de las exportaciones de Puerto Rico.	26
3. Cambios en la estructura industrial de Puerto Rico: 1964-81.	29
3.1. Análisis del ingreso neto.	31
3.2. Reducción e incremento de capitales: ramas industriales en declive y ramas en auge.	33
3.3. Consideraciones finales.	50
4. Cambios en la demanda de fuerza de trabajo en Puerto Rico: 1964-81.	154
4.1. Elementos teóricos.	54
4.2. Inversión en medios de producción y fuerza de trabajo: 1972 y 1977.	64
4.3. Transformación en la división social del trabajo, absorción y expulsión de fuerza de trabajo y estructura del empleo.	75
4.4. Bases de la acumulación de capital y absorción de fuerza de trabajo.	86
4.5. Salario y jornada laboral.	94
5. La superpoblación relativa o ejército industrial de reserva.	116
6. Comercialización y cualificación de la fuerza de trabajo puertorriqueña.	131
7. Conclusiones.	138
Apéndice	144
Bibliografía	147

Respecto al porcentaje de trabajadores de producción, es en las ramas de más baja composición orgánica (textil, ropa y cuero) donde éste es más alto, variando entre 91 y 95%. La industria eléctrica y electrónica el mismo varió de 87% a 89% y a 87% durante los últimos seis años, período de aumento en el empleo en esta rama. La rama 38 presenta una clara tendencia de disminución en el porcentaje de trabajadores de producción, de 90% en 1973 a 84% en 1981. En la subrama 283, la de más alta composición orgánica de capital, el porcentaje de trabajadores de producción es mucho más reducido. En el período de mayor empleo, 1976-81, éste se reduce de 72% a 67%.

4.4. Bases de la acumulación de capital y absorción de fuerza de trabajo.

Las especificidades que asume el proceso de absorción y expulsión de fuerza de trabajo en las diversas ramas industriales son el resultado de continuos movimientos de reducción e incremento en el número de capitales, así como, claro está, de los cambios en su composición orgánica, que se están dando al interior de cada una de estas ramas. "Todo capital individual es una concentración mayor o menor de medios de producción, con el comando correspondiente sobre un ejército mayor o menor de obreros" (Marx: 1981, p.777). En ese sentido, la demanda de fuerza de trabajo en cada rama industrial, en su magnitud y composición, va a estar determinada por el peso que tengan los diversos capitales en cuanto a su capacidad de empleo y por el ritmo de reducción y extensión de los mismos. Por ello, el análisis del proceso de absorción y expulsión de fuerza de trabajo

mucho más relevante si nos acercamos a la problemática de las bases de la acumulación de capital en cada rama industrial. Con ese propósito hemos tomado los cuadros estadísticos que nos ofrece el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que desagregan el número de establecimientos para varios años de acuerdo a su capacidad de empleo. Así podemos ver cuales son los sectores que, al interior de cada rama industrial, están expulsando fuerza de trabajo y cuales están generando nuevos empleos 22.

Dentro de la industria textil la expulsión de fuerza de trabajo se debió a una dramática reducción en el número de fábricas en prácticamente todos los sectores dedicados a esta producción.

CUADRO XVI

Número de establecimientos clasificados por el número de empleados. Rama 22. Puerto Rico: 1969-73-78-81.

AÑOS (octubre)	Número de empleados							
	1-49	50-99	100-149	150-199	200-249	250-299	300-399	400 o más
1969	37 (754)	15 (1043)	13 (1597)	5 (836)	5 (1077)	2 (542)	7 (2412)	1 (414)
1973	42 (996)	11 (799)	9 (1111)	9 (1561)	3 (658)	-	6 (2068)	1 (401)
1978	21 (462)	3 (203)	2 (272)	1 (189)	2 (465)	2 (536)	1 (367)	4 (2561)
1981	15 (292)	1 (99)	3 (363)	1 (187)	1 (246)	2 (519)	-	3 (1522)

Entre () indicamos el número de empleados.

Fuente: Depto. del Trabajo (varios años); Censo de industrias manufactureras de Puerto Rico (San Juan, Depto. del Trabajo).

22. Al decir sectores nos referimos a las categorías clasificatorias (número de empleados) que encabezan los Cuadros aquí presentados.

Según se puede observar en el Cuadro XVI la crisis por la que vienen atravesando las ramas tradicionales en Puerto Rico ha provocado una gran cantidad de cierres de establecimientos en la amplia mayoría de los sectores de la rama de textiles. La poca generación de empleos que esta rama ha podido sostener durante los últimos años se concentra en fábricas que ocupan 400 ó más trabajadores. Para 1981 estas tres fábricas empleaban el 47% del total de trabajadores ocupados en la producción de textiles para ese año.

Con relación a la rama 31 la reducción en el número de establecimientos ocurrió en un sector similar, pero con menos profundidad. Las reducciones más significativas, y las de mayor peso, se dieron en fábricas que empleaban entre 150-199 y 200-249 trabajadores. En ambos casos en 1981 estaba operando solamente una fábrica, de 14 y 10 que eran en 1969, respectivamente.

En el Cuadro XVII podemos ver que solamente en los sectores de 250-299 y 400 ó más empleados se ha incrementado el número de fábricas, básicamente para los últimos años de la década de 1970. Los niveles de empleo dentro de esta rama se han mantenido relativamente estables debido a la demanda de fuerza de trabajo generada por inversiones en fábricas con un alto contenido de mano de obra. Para 1981 estas siete fábricas empleaban el 50% del total de trabajadores ocupados en la producción de cuero y productos de cuero.

En la industria de ropa y productos análogos, los cierres de operaciones se concentraron en fábricas que empleaban menos de 200 trabajadores. En 1969 estaban operando 435 de estas fábricas, lo que se redujo a 253 en 1981, un 42%. Sin embargo, es

CUADRO XVII

Número de establecimientos clasificados por el número de empleados. Rama 31. Puerto Rico: 1968-73-77-81.

AÑOS (octubre)	Número de empleados							
	1-49	50-99	100-149	150-199	200-249	250-299	300-399	400 o más
1968	20 (576)	14 (1045)	13 (1573)	14 (2388)	10 (2221)	2 (530)	6 (2107)	2 (948)
1973	15 (337)	11 (799)	12 (1445)	8 (1389)	3 (695)	1 (257)	5 (1733)	-
1977	13 (243)	8 (575)	8 (994)	3 (499)	3 (686)	2 (510)	3 (1099)	2 (1057)
1981	13 (223)	9 (660)	5 (599)	1 (166)	1 (242)	4 (1115)	2 (690)	3 (1506)

Entre () indicamos el número de empleados.

Fuente: Depto. del Trabajo (varios años); Censo de industrias manufactureras de Puerto Rico (San Juan, Depto. del Trabajo).

significativa la gran cantidad de cierres, entre 1977 y 1981, de fábricas que empleaban 300-399 trabajadores, reducción que implicó un -73%, ya que, como se puede observar en el Cuadro XVIII con relación a los sectores de mayor capacidad de empleo la tendencia que domina, y específicamente entre 1977 y 1981, es la expansión de capitales. Definitivamente estos cierres tienen un gran peso en lo que se refiere al número de trabajadores dejados sin empleo durante estos últimos años por esta rama industrial.

Los datos presentados en el Cuadro XVIII nos permiten inferir lo siguiente: la valorización y acumulación de capital y,

CUADRO XVIII

Número de establecimientos clasificados por el número de empleados. Rama 23. Puerto Rico: 1969-73-77-81.

AÑOS (octubre)	Número de empleados							
	1-49	50-99	100-149	150-199	200-249	250-299	300-399	400 o más
1969	211 (4292)	115 (8476)	73 (8981)	36 (6295)	15 (3348)	13 (3401)	10 (3281)	5 (2439)
1973	211 (4337)	110 (7870)	60 (7345)	38 (6707)	11 (2499)	16 (4361)	10 (3294)	9 (4308)
1977	170 (3558)	95 (6817)	38 (4751)	32 (5434)	18 (4058)	8 (2192)	15 (5098)	9 (5289)
1981	134 (2908)	60 (4307)	35 (4318)	24 (4089)	22 (5012)	11 (3003)	4 (1381)	14 (8612)

Entre () indicamos el número de empleados.

Fuente: Depto. del Trabajo (varios años); Censo de industrias manufactureras de Puerto Rico (San Juan, Depto. del Trabajo).

por tanto, absorción de fuerza de trabajo se está dando fundamentalmente en aquellos sectores con mayor inversión de capital. Los incrementos de estos procesos de trabajo-valorización realizados por una gran cantidad de mano de obra empleada en una misma fábrica, ocurre simultáneamente a la amplia expulsión de aquellos trabajadores ocupados por establecimientos que empleaban menos de 200 personas. El resultado: un desplazamiento en el peso relativo de la demanda de fuerza de trabajo de cada grupo de sectores dentro del total de empleo en esta rama. Para octubre de 1969 el número de trabajadores ocupados en las fábricas que empleaban menos de 200 personas significó el 69%

del total y para 1981 el 54% del total de trabajadores dedicados a la producción de ropa y productos análogos estaban contratados por aquellos capitales con mayor capacidad de empleo. Nótese que esa tendencia comienza a darse, aunque de forma un tanto reducida, en el período de descenso y recuperación en el empleo en esta rama industrial, 1969-73. Para este último año las fábricas del primer grupo de sectores mencionados empleaban el 64% del total de empleo, y no hubo reducción, sino aumento en el número de fábricas que empleaban 250 ó más trabajadores. Para los últimos años la generación de nuevos puestos de trabajo dentro de la rama 23 se debe, pues, a la expansión de capitales cuya demanda de fuerza de trabajo oscila entre 200-249, 250-299 y 400 ó más trabajadores. Las 14 fábricas dentro de este último sector empleaban un promedio de 615 trabajadores cada una y el 26% del total de empleo en la industria de ropa para octubre de 1981.

La industria de maquinaria, equipo y efectos eléctricos y electrónicos reproduce una tendencia similar a la que se está dando en la rama 23, pero esta vez mucho más marcada y concentradora, y no va acompañada por una substancial reducción de aquellas fábricas con menos capacidad de empleo.

Como podemos observar en el Cuadro XIX el incremento en empleo en la rama 36 durante 1977-81 se debió básicamente a una extensión de un 130% en el número de fábricas que emplean 300 ó más trabajadores. La concentración de demanda de fuerza de trabajo en estos sectores le otorgan un peso muy importante dentro del total de empleo en esta rama. De los 19,774 trabajadores empleados en la

CUADRO XIX

Número de establecimientos clasificados por el número de empleados. Rama 36. Puerto Rico: 1970-73-77-81.

AÑOS (octubre)	Número de empleados							
	1-49	50-99	100-149	150-199	200-249	250-299	300-399	400 o más
1970	56 (1068)	24 (1741)	12 (1438)	7 (1196)	4 (893)	5 (1379)	1 (367)	4 (2634)
1973	58 (1159)	22 (1587)	14 (1794)	10 (1665)	3 (696)	4 (1072)	3 (1013)	8 (5831)
1977	62 (1169)	33 (2240)	16 (1945)	12 (2128)	2 (436)	6 (1654)	6 (2076)	4 (2421)
1981	44 (1018)	29 (2119)	13 (1571)	20 (3381)	2 (458)	4 (1099)	13 (4614)	10 (5514)

Entre () indicamos el número de empleados

Fuente: Depto. del Trabajo (varios años); Censo de industrias manufactureras de Puerto Rico (San Juan, Depto. del Trabajo).

producción de maquinaria, equipo y efectos eléctricos y electrónicos para octubre de 1981, el 51% estaban ocupados en estas 23 fábricas, es decir, 10,128.

En la industria de instrumentos profesionales y científicos, luego de 1973 se incrementaron marcadamente las fábricas con 400 ó más empleados, a excepción de aquellas que empleaban entre 200-399 trabajadores. Para 1981 las siete fábricas que ocupaban 400 ó más trabajadores, que empleaban un promedio de 770 personas cada una, abarcaban el 41% del empleo total en la rama 38, y las once fábricas que empleaban entre 200-299 trabajadores comprendían un

CUADRO XX

Número de establecimientos clasificados por el número de empleados. Rama 38. Puerto Rico: 1970-73-77-81.

AÑOS (octubre)	Número de empleados							
	1-49	50-99	100-149	150-199	200-249	250-299	300-399	400 o más
1970	22 (475)	6 (409)	2 (278)	2 (337)	-	-	1 (309)	3 (3438)
1973	25 (632)	11 (757)	7 (841)	3 (504)	1 (207)	2 (522)	4 (1303)	4 (4303)
1977	40 (899)	16 (1035)	4 (422)	8 (1410)	3 (652)	1 (292)	3 (959)	8 (5901)
1981	42 (1049)	16 (1033)	7 (908)	8 (1345)	6 (1336)	5 (1393)	2 (653)	7 (5393)

Entre () indicamos el número de empleados

Fuente: Depto. del Trabajo (varios años); Censo de industrias manufactureras de Puerto Rico (San Juan, Depto. del Trabajo).

21% del total de personas ocupadas en la producción de instrumentos profesionales y científicos (Cuadro XX) 23.

Vemos que la demanda de fuerza de trabajo está siendo generada básicamente por capitales que concentran un alto volumen de mano de obra. La concentración de empleos en estos sectores es mayor o menor según la industria a la que hagamos referencia. En ocasiones se reduce marcadamente el número de fábricas con menor capacidad de empleo e incluso en los sectores de mayor empleo, en otras ocurre una

23. Lamentablemente no disponemos de esta información con relación a la subrama 283. La misma no está desagregada a tres dígitos.

expansión mayor o menor de las mismas en prácticamente todos los sectores. Pero, en términos generales, las ramas industriales analizadas presentan una tendencia, y aquí recordamos los datos del apartado 4.2, más o menos profunda a la concentración de capital, la cual se da básicamente durante los últimos años de la década de 1970 y, como sabemos, bajo el dominio de grandes multinacionales monopólicas norteamericanas.

4.5. Salario y jornada laboral.

En el mercado laboral se enfrentan, por un lado, el capitalista, con un determinado monto de capital variable, dinero destinado a la compra de fuerza de trabajo, y, por el otro, el propietario de esta última mercancía, el obrero. Lo que vende el obrero al capitalista es, pues, su capacidad de trabajo y no el trabajo mismo. No bien comienza efectivamente su trabajo, éste ha cesado ya de pertenecer al obrero, quien por tanto, ya no puede venderlo. El trabajo es la sustancia y medida inmanente de los valores, pero él mismo no tiene valor alguno" (Marx: 1981, p.653).

La fuerza de trabajo, como toda mercancía, contiene un valor. Este valor está determinado por el valor de los medios de subsistencia que necesita el obrero para reproducirse y reproducir a su familia. Medios de subsistencia que vienen a satisfacer un conjunto de necesidades (naturales y sociales) que varían de tiempo en tiempo y de país a país. Los costos de formación de la fuerza de trabajo también entran en la determinación de su valor, son gastos y tiempo que se incurren para su producción a tono con las exigencias que

En ese sentido están presentes en las diversas ramas industriales y que varían con el desarrollo de las fuerzas productivas.

Al comprar la fuerza de trabajo del obrero, al capitalista le asiste el derecho de utilizarla durante una jornada laboral, su valor de uso, el trabajo, como mencionamos, le pertenece. La jornada laboral diaria se divide en tiempo de trabajo necesario, durante el cual el obrero produce un equivalente al valor diario de su fuerza de trabajo, y plus-trabajo, durante el cual el obrero produce plusvalía. Distribuida la jornada laboral en estos dos componentes, el capitalista, bajo el supuesto de que la fuerza de trabajo es pagada según su valor, tiene dos formas de arrancar mayor plusvalía al obrero: mediante la producción de plusvalor absoluto o de plusvalor relativo. El primer método consiste en la prolongación de la jornada laboral más allá del tiempo de trabajo necesario. Al obrero se le somete a largas jornadas de trabajo y cuantas más horas trabaje mayor plusvalía obtiene el capitalista. La prolongación excesiva de la jornada laboral, y el consecuente desgaste de la fuerza de trabajo, provocó la reacción de la clase obrera y producto de esa lucha es la jornada laboral normal, que establece límites legales a su duración. La producción de plusvalor relativo, que implica la subsunción real del trabajo al capital, consiste en la reducción del tiempo de trabajo durante el cual el obrero produce el equivalente al valor de su fuerza de trabajo. Para ello es necesario disminuir dicho valor. El valor de las mercancías está determinado por el tiempo de trabajo socialmente necesario para su producción, al disminuir éste, aquel también disminuye. El tiempo de trabajo socialmente necesario para

producir una mercancía se reduce al aumentar la productividad del trabajo entre sus fabricantes. El capital logra esto último al mejorar las condiciones del proceso de trabajo-valorización: introducción de nueva y mejor maquinaria, mejor organización del trabajo, mayores destrezas de los obreros, etc., en fin, todo lo que conduce a "que una cantidad menor de trabajo adquiriera la capacidad de producir una cantidad mayor de valor de uso" (Marx: 1981, p.382). Pero para que tal aumento de la productividad del trabajo contribuya a disminuir el valor de la fuerza de trabajo es necesario que ocurra "en los ramos industriales cuyos productos determinan (dicho valor), y que por tanto pertenecen al ámbito de los medios de subsistencia habituales o pueden sustituirlos" (Marx: 1981, p.383). Esto implica una reducción del tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de las mercancías aludidas y, con ello, pues, del valor de la fuerza de trabajo. Cada una de estas mercancías, que conforman el total de los medios de subsistencia necesarios para la reproducción del obrero y su familia, contribuyen a disminuir dicho valor, al reducirse su propio valor, en la misma "proporción en que entran en la reproducción de la fuerza de trabajo" (Marx: 1981, p.383). El valor de esta última también disminuye al aumentar la productividad del trabajo en aquellas industrias que producen los medios de producción utilizados por las ramas antes mencionadas. Al disminuir el valor de esos medios de producción, transmiten, por tanto, menos valor a los medios de subsistencia que consume la familia obrera, reduciendo el valor de éstos también proporcionalmente.

* La producción de plusvalor relativo comprende, pues, una

modificación de las condiciones de producción que resulta en la disminución del valor de la fuerza de trabajo y, por tanto, en la reducción del tiempo de trabajo necesario con el consecuente aumento del plusvalor, lo que la hace independiente de los límites de la jornada laboral.

Otra forma de aumentar la tasa de plusvalía es mediante la intensificación del trabajo. Este método, que consiste en un mayor trabajo por unidad de tiempo y que, al igual que el plusvalor absoluto, acelera el desgaste de la fuerza de trabajo, "se desarrolla y adquiere importancia decisiva sobre el fundamento de una jornada laboral normal limitada legalmente" (Marx: 1981, p.498). Estas tres formas de incrementar la plusvalía extraída al obrero no son excluyentes, pero dados los límites de la jornada laboral, la producción de plusvalor relativo y la intensificación del trabajo son las formas básicas que utiliza el capital ²⁴. En efecto, la producción de plusvalor relativo comprende, al mismo tiempo, la intensificación del trabajo.

La expresión monetaria del valor de la fuerza de trabajo, de su precio, es el salario. Esa cantidad de dinero obtenida por el obrero en el mercado de trabajo le garantiza solamente, en caso de que corresponda al valor de su fuerza de trabajo, su reproducción inmediata. El poder del capital sobre el trabajo asalariado en el

²⁴. Las dos modalidades del proceso de trabajo mencionadas anteriormente, el taylorismo y el fordismo, "se han adaptado a los límites de la jornada laboral aumentando fuertemente la intensidad del trabajo y comprimiendo sistemáticamente los tiempos muertos" (Aglietta: 1979, p.136).

mercado laboral se sustenta en esa condición. El obrero puede reproducirse hoy, pero mañana se vé obligado, ante la necesidad de continuar reproduciéndose, ya que está desprovisto de medios de producción de consumo, a vender nuevamente su fuerza de trabajo ²⁵. Pero el salario puede no corresponder al valor de la fuerza de trabajo, fluctúa en torno a él; puede establecerse, por ejemplo, por debajo de dicho valor. En ese caso hay sobreexplotación y, además, el obrero puede apenas proveerse de los medios de subsistencia necesarios. La fluctuación del salario en torno al valor de la fuerza de trabajo se opera a través de:

a) La lucha de clases: el capitalista busca en todo momento pagar los salarios más bajos posible mientras que los obreros luchan por incrementos en los mismos. Por el hecho de que el salario se paga individualmente, éste constituye, dentro de esta lucha, un arma muy poderosa en manos del capital, contribuye a atomizar al trabajador; efecto que este último busca atenuar una vez está organizado.

b) Las condiciones del mercado laboral: la oferta y demanda de fuerza de trabajo, concretamente, la presión que pueda ejercer el

²⁵. En ese sentido la ampliación del Estado benefactor ha dado margen al surgimiento de una cierta indisciplina en varios segmentos del proletariado industrial, y en general, que se manifiesta, por ejemplo, en los niveles de ausentismo y el retiro del mercado laboral. Una vez el Estado le provee los medios de subsistencia necesarios, el trabajador "libre" no se vé obligado a vender su fuerza de trabajo. Una de las posibles consecuencias de esta situación, en lo que respecta a nuestra problemática, es la reducción dentro de ciertos límites, de los efectos que la presión del ejército industrial de reserva pueda tener sobre el ejército de obreros activos, al reducir esa misma presión. Esto puede tener mayores o menores implicaciones según los niveles de sindicalización y el poder del proletariado industrial.

ejército industrial de reserva. Sus efectos no son automáticos, sino que van a depender del grado de organización de la clase obrera. Entra también en consideración hacia que sectores del ejército de obreros activos el ejército industrial de reserva puede ejercer mayor presión, determinado esto por los niveles de cualificación, edad, sexo y otros. Por ejemplo, "los trabajadores están obligados -por lo menos allí donde faltan organizaciones sindicales efectivas- a hacerse una competencia que empuja los salarios hacia abajo, en el sobrecargado mercado de trabajo no cualificado o semicualificado y éste es exactamente el poderoso motor de los intentos constantemente renovados de los capitalistas para dividir el trabajo complejo en un gran número de tareas simples" (Frobel, et. al.: 1981, p.44).²⁶.

c) Otro elemento que puede incidir en la distancia entre el salario y el valor de la fuerza de trabajo es su diferenciación por sexo. Por ejemplo, una fuerza de trabajo masculina y otra femenina, cuyos valores sean iguales, muy bien pueden obtener salarios diferentes. Históricamente el capital ha impuesto la práctica de pagar salarios más bajos a la mujer. Aunque, claro está, esto también va a depender de la correlación de fuerzas en la lucha de clases.

Para determinar la capacidad que le otorga al obrero el dinero recibido en el mercado laboral, a cambio de su fuerza de trabajo, para proveerse de medios de subsistencia, es necesario distinguir entre éste, es decir, el salario nominal, y el salario real. En efecto, el salario nominal es el monto de dinero que recibe el obrero en

26. Para estos autores esta es la razón básica que explica las diferencias salariales entre el trabajador cualificado y el semi o no cualificado, y no tanto los mayores "costos de formación".

mercado laboral mientras que el salario real se determina a partir de los medios de subsistencia y servicios a que puede acceder el obrero con esa cantidad de dinero, es su capacidad real de compra. El nivel del salario real depende, pues, del monto del salario nominal dividido por los precios de esos medios de subsistencia y servicios necesarios para la reproducción del obrero y su familia. El salario real es una expresión más concreta de la relación salario-valor de la fuerza de trabajo ²⁷.

El salario se manifiesta, en la superficie de las relaciones sociales, no como lo que realmente es, el precio de la fuerza de trabajo, el cual corresponde al pago de una parte de la jornada laboral, sino como el precio y el valor del trabajo mismo. Todo trabajo realizado aparece como trabajo pagado. "La forma del salario, pues, borra toda huella de la división de la jornada laboral entre trabajo necesario y plus-trabajo, entre trabajo pago e impago" (Marx: 1981, p. 657). Hay dos modalidades principales del salario: el salario por tiempo y el salario a destajo. La modalidad más común es el salario por tiempo, específicamente el salario por hora. Su

²⁷. Christian Topalov plantea que "el alza de los salarios reales debe relacionarse con el aumento del valor de la fuerza de trabajo, es decir con las transformaciones históricas de las necesidades, o sea, de las exigencias objetivas de la reproducción". Según lo establece, "las necesidades cambian, por una parte, a causa de las condiciones de la explotación, por otra, por las condiciones generales del consumo". En el primer caso se refiere al acelerado desgaste que provoca la intensificación del trabajo sobre los obreros, lo que crea la necesidad de un consumo mayor en servicios (de salud, etc.) y medios de subsistencia, además de ser motivo para la lucha reivindicativa de éstos. En relación al segundo elemento, se refiere a "las transformaciones de las condiciones generales de la reproducción de la fuerza de trabajo, (las cuales) pueden traducirse por un aumento necesario de los gastos de consumo para obtener el mismo resultado en cuanto a dicha reproducción (Topalov: 1979, p.51).

eterminación tiene una estrecha relación con la jornada laboral normal. Dada la duración normal del trabajo, el salario por hora se establece considerando la cantidad de dinero que necesitaría el obrero para reproducirse junto a su familia una vez haya trabajado dicha jornada. No es la jornada laboral efectivamente trabajada la que entra en la determinación del salario por hora, sino la jornada laboral normal. Se establece así lo que podríamos denominar un salario base del cual se distancia más o menos el salario efectivamente recibido por el obrero. Tenemos también que los límites legales a la jornada laboral, que se refieren tanto a la jornada laboral diaria como semanal, disponen de un pago por hora mayor una vez el tiempo de trabajo efectivamente realizado sobrepase dichos límites. Se refiere al salario en las horas extraordinarias, que se diferencia del salario durante las horas regulares. Determinado de esta forma el pago al obrero, es decir, el salario por hora, el jornal diario o semanal que reciba va a depender del monto de dicho salario y de las horas trabajadas, y será mayor si trabaja horas extras. En estas alternativas la estrategia de valorización del capital es la que decide, en última instancia, y especialmente si la clase obrera no está o está poco organizada.

En el salario a destajo, que "sólo puede darse en aquellos procesos de trabajo que estén suficientemente mecanizados para que el ciclo de movimientos de un trabajador sea suficientemente simple y repetitivo para poderse reducir simplemente a tiempo, pero suficientemente poco integrado para que el rendimiento de cada puesto de trabajo sea individualizable", al obrero se le paga según la calidad y

la cantidad de mercancías que produzca en un tiempo determinado (Aglietta: 1979, p.119). A cada puesto de trabajo le correspondería, bajo condiciones y una intensidad de trabajo normales, un rendimiento medio; durante un tiempo de trabajo normal (jornada laboral normal) es posible elaborar un determinado número de artículos, se llega así al precio del tiempo de trabajo. Realizando un rendimiento normal el obrero podría obtener el salario necesario para reproducirse; el pago de salario por la producción de una determinada cantidad de artículos en un tiempo de trabajo dado, considerada como la norma de rendimiento tanto en cantidad como en calidad, vendría a ser igual al valor de la fuerza de trabajo, siempre que el salario corresponda a dicho valor, claro está. El salario a destajo acelera la competencia entre los obreros y, con ello, la intensidad del trabajo. El obrero intenta producir más en un determinado tiempo de trabajo, así es posible ampliar las diferencias salariales individuales: unos producen sobre lo normal, otros en lo normal y otros por debajo de lo normal.

Antes de ir al análisis sobre la problemática es conveniente y necesario algunas consideraciones sobre: 1º) las categorías utilizadas, como se determinan y están definidas por la fuente de información que las provee, 2º) las disposiciones legales sobre la jornada laboral, y 3º) los niveles de organización de la clase obrera.

El salario promedio por hora "se calcula dividiendo la nómina total de los trabajadores de producción por el total de horas trabajadas". "Se toma la nómina de los trabajadores de producción antes de hacer las deducciones para el pago del sistema de retiro, pago de salarios anticipados, seguros grupales, cuotas de uniones y

tras deducciones. Incluye paga por licencia por enfermedad, días feriados y vacaciones pagadas. Excluye paga retroactiva correspondiente a períodos anteriores, toda paga en especie y la comisiones y bonificaciones a menos que éstas sean ganadas y pagadas regularmente en cada período de pago". "El salario promedio refleja no sólo los cambios habidos en los tipos pagados por hora o por pieza, sino otros factores como cambios en paga y período de tiempo trabajado en horas y turnos extraordinarios. Refleja, además, los cambios en la productividad de los trabajadores de producción pagados por pieza. Este promedio es afectado también por la variaciones en el empleo de obreros en ocupaciones con salario de tipos altos y bajos, y por los cambios en salarios pagados por el establecimiento". El promedio de horas trabajadas a la semana "se calcula dividiendo el total de horas trabajadas por los trabajadores de producción por el total de trabajadores de producción". En las horas se "incluye el total de horas trabajadas por los trabajadores de producción y relacionados, así como horas pagadas por días feriados, por licencia por enfermedad y por vacaciones. Si los empleados eligieron trabajar su período de vacaciones se incluyeron en el total de horas pagadas a dichos empleados. No se redujeron las horas extras a sus equivalentes regulares" (Depto. del Trabajo: varios años).

La Ley Número 379, del 15 de mayo de 1948, según enmendada por la Ley Número 223, del 27 de julio de 1974, establece, en su Artículo 2, que la jornada laboral diaria está constituida por ocho horas de trabajo y la jornada laboral semanal por cuarenta horas. En su Artículo 3 se determina que: "Son horas regulares de trabajo

ocho horas durante cualquier período de 24 horas consecutivas y 40 horas durante cualquier semana". En el Artículo 4 se definen las horas extras. Son horas extras: a) las que exceden las 8 horas de trabajo durante cualquier período de 24 horas consecutivas; b) las que exceden las 40 horas de trabajo durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas en un día excedieran las 8 horas y fuesen pagadas como tiempo extra; c) las trabajadas en el día de descanso según se haya fijado o se fijare por Ley en el caso de industrias y negocios que no están sujetos al cierre de su establecimiento", y d) aquellas trabajadas sobre el máximo de horas de trabajo diario fijado en convenio colectivo. (El Artículo 4 contiene un total de seis incisos). El pago de horas extras se determina en el Artículo 5. El salario por hora de las horas extras será el doble del de las horas regulares. Sin embargo, aquellas industrias cubiertas por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (Ley de Salario Mínimo Federal) sólo están obligadas a pagar las horas extras a por lo menos tiempo y medio del salario para las horas regulares, a menos que se establezca lo contrario por decreto de la Junta de Salario Mínimo o del convenio colectivo, si lo hubiese 28. En el Artículo 9 se establece que: "Si el contrato es a base de trabajo por pieza o por cualquier otra unidad de obra, el empleado tendrá derecho a recibir doble compensación por las piezas o unidades hechas durante horas extras" (Depto. del Trabajo: sf).

Según el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, el porcentaje de trabajadores en la industria que estaban

28. La Ley de Normas Razonables del Trabajo aplica, en los E.U., a las industrias de comercio interestatal, en Puerto Rico a aquellas orientadas al mercado norteamericano.

sindicalizados ha disminuído marcadamente en estos últimos años. Los estimados arrojan un 32% de sindicalización para abril de 1965, un 33% para mayo de 1969, un 34% para junio de 1973, un 24% para junio de 1975 y un 21% para septiembre de 1979 (Depto. del Trabajo: Tablas distribuídas por separado). Claro que ésto no nos informa sobre la combatividad de la clase obrera, ni tampoco sobre los niveles de sindicalización en las ramas industriales estudiadas. Creemos que estos últimos son considerablemente bajos. Por ejemplo, para octubre de 1981 el 17.9% de los trabajadores en la industria eléctrica y electrónica estaban unionados (A.F.E.: 1982c, p.13).

El análisis del salario promedio por hora (nominal y real) y de la jornada laboral semanal promedio tiene que realizarse de forma conjunta. Los datos sobre estas variables, que se establecen para los trabajadores de producción, se encuentran en los Cuadros XXI, XXII y XXIII. Como podemos ver el salario promedio por hora en las ramas 22, 23 y 31 está bastante por debajo del salario promedio por hora para todo el sector industrial. De hecho, estas tres ramas se caracterizan por pagar los salarios más bajos en toda la industria, donde tenemos que incluir también la industria de productos de tabaco y la de productos de madera; muebles y accesorios. Dentro de las tres ramas analizadas, la industria de cuero y productos de cuero tiene el salario promedio por hora más bajo. Entre octubre de 1964 y octubre de 1973, antes de decretarse los aumentos al salario mínimo federal, aquel aumentó en un 74% y entre 1973 y 1981 en un 108%, 1.83. En la rama 23 el salario promedio por hora aumentó en los primeros diez años en tan sólo 73%, un 66%, y en los últimos nueve

CUADRO XXI

Salario nominal promedio por hora por rama industrial. (Ramas seleccionadas). Puerto Rico: 1964-81.

AÑOS (octubre)	RAMAS						TODAS LAS RAMAS
	22	23	31	283	36	38	
1964	\$1.15	\$1.10	\$0.97	\$1.33	\$1.40	\$1.34	\$1.20
1965	1.21	1.15	1.04	1.42	1.43	1.38	1.26
1966	1.23	1.18	1.08	1.50	1.47	1.45	1.31
1967	1.37	1.30	1.17	1.67	1.61	1.57	1.43
1968	1.50	1.47	1.31	1.81	1.78	1.73	1.59
1969	1.56	1.58	1.50	1.96	1.84	1.79	1.71
1970	1.61	1.60	1.55	2.19	1.91	1.92	1.78
1971	1.73	1.70	1.59	2.20	2.00	2.06	1.91
1972	1.79	1.77	1.62	2.46	2.16	2.15	2.04
1973	1.94	1.83	1.69	2.63	2.24	2.32	2.17
1974	2.10	1.97	1.84	3.05	2.55	2.57	2.40
1975	2.15	2.14	2.02	3.39	2.82	2.81	2.59
1976	2.36	2.34	2.18	3.68	3.05	3.05	2.86
1977	2.57	2.52	2.35	4.05	3.31	3.31	3.11
1978	2.87	2.80	2.63	4.32	3.69	3.56	3.44
1979	3.22	3.11	2.97	4.83	3.95	3.81	3.75
1980	3.59	3.40	3.35	5.22	4.27	4.13	4.10
1981	3.99	3.72	3.52	5.80	4.61	4.51	4.45

Fuente: Depto. del Trabajo (varios años):
Censo de industrias manufactureras
de Puerto Rico (San Juan, Depto.
del Trabajo).

CUADRO XXII

Salario real promedio por hora por
rama industrial. (Ramas seleccionadas).
Puerto Rico: 1970-81

AÑOS (octubre)	RAMAS						TODAS LAS RAMAS
	22	23	31	283	36	38	
1970	\$1.46	\$1.45	\$1.40	\$1.98	\$1.73	\$1.74	\$1.61
1971	1.49	1.47	1.37	1.90	1.73	1.78	1.65
1972	1.51	1.49	1.37	2.07	1.82	1.81	1.72
1973	1.45	1.37	1.27	1.97	1.68	1.74	1.63
1974	ND						
1975	ND						
1976	1.41	1.40	1.30	2.20	1.82	1.82	1.71
1977	1.47	1.44	1.34	2.31	1.89	1.89	1.78
1978	1.54	1.50	1.41	2.32	1.98	1.91	1.85
1979	1.59	1.54	1.47	2.39	1.95	1.88	1.85
1980	1.63	1.54	1.52	2.37	1.94	1.87	1.86
1981	1.65	1.53	1.45	2.39	1.90	1.86	1.84

ND: No disponible

Fuente: Depto. del Trabajo (varios años):
Censo de industrias manufactureras
de Puerto Rico (San Juan, Depto.
del Trabajo).

CUADRO XXIII

Jornada laboral semanal promedio por rama industrial. (Ramas seleccionadas). Puerto Rico: 1964-81.

(Horas)

AÑOS (octubre)	RAMAS						TODAS LAS RAMAS
	22	23	31	283	36	38	
1964	39.3	36.0	37.3	38.6	39.5	38.5	37.2
1965	39.1	35.6	37.0	37.5	39.6	38.2	36.9
1966	39.4	36.1	37.0	40.5	40.1	40.0	37.3
1967	39.9	36.2	37.9	39.1	39.3	40.2	37.6
1968	40.3	36.2	35.5	41.7	37.8	40.2	37.6
1969	36.9	35.0	34.3	40.1	40.1	40.4	37.2
1970	38.1	34.8	37.2	41.6	39.3	40.3	37.4
1971	37.7	35.2	35.8	40.6	39.1	39.0	37.0
1972	37.8	35.1	37.3	41.0	40.2	39.0	37.5
1973	37.0	34.6	37.3	41.6	40.0	38.5	37.5
1974	36.7	34.5	36.5	41.7	38.5	38.7	37.3
1975	38.2	35.8	37.7	42.1	38.2	39.5	37.5
1976	33.3	35.1	36.9	42.1	39.0	39.4	37.5
1977	36.5	35.4	36.5	42.4	39.1	40.0	37.9
1978	36.8	33.5	35.5	42.1	40.2	38.9	37.7
1979	38.3	35.8	37.6	42.2	39.9	40.2	38.5
1980	34.3	35.1	37.7	42.0	39.5	39.5	37.8
1981	37.4	36.0	37.4	42.9	39.7	40.1	38.3

Fuente: Depto. del Trabajo (varios años)
Censo de industrias manufactureras
de Puerto Rico (San Juan, Depto.
 del Trabajo).

en \$1.89, un 103%. La industria textil presenta un ritmo de crecimiento similar para el primer período pero más rápido, en términos absolutos, durante los últimos nueve años. En la primera ocasión el salario promedio por hora aumentó en 79¢, un 69%, y luego en \$2.05, un 106%. Los trabajadores de producción empleados en estas ramas industriales, que, recordemos, comprenden entre el 91% y el 94% del total de empleados, además de recibir los salarios más bajos trabajan jornadas laborales semanales inferiores a las 40 horas. En la rama 31 la jornada laboral semanal promedio para octubre de cada año se mueve, durante el período de análisis, regularmente entre 36 y 38 horas, llegando a reducirse a 34.3 horas en el año de crisis (1969). En la industria de ropa y productos análogos los límites regulares son 35 y 36 horas, reduciéndose a 33.5 horas en octubre de 1978. La jornada laboral semanal promedio en la industria textil estaba muy cerca de o en las 40 horas hasta 1968, en adelante la misma fluctúa entre 36 y 38 horas, bajando drásticamente a 33.3 en 1976.

Estas condiciones (bajos salarios y una jornada laboral semanal inferior a la normal) destacan, por el lado del capital, una particular estrategia de valorización: con un determinado volumen de capital variable se contrata una amplia cantidad de trabajadores de producción los cuales son sometidos a una continua rotación, en términos de horas de trabajo. Esto le permite al capital, entre otras cosas, extender la duración del proceso de producción más allá de las horas diarias y/o semanales regulares sin necesidad de tener que pagar horas extras. Está también presente en esta estrategia el lograr una mayor atomización de la clase obrera: en continua rotación, las

posibilidades de sindicalización de estos trabajadores, que reciben bajos salarios, son más arduas. Por el lado de los trabajadores estas condiciones implican una difícil reproducción de la fuerza de trabajo (no tenemos aquí en consideración el salario indirecto). Tomemos el caso de la rama 23, por ser la que más empleo genera en Puerto Rico. Con un salario promedio por hora, para octubre de 1981, de \$3.72 y una jornada laboral semanal promedio de 36 horas, el salario promedio semanal es igual a \$133.92, lo que nos da una diferencia de -\$36.90 con relación al salario semanal promedio para toda la industria y una igualdad con el resultado de la multiplicación entre el mínimo legal actual (\$3.35) y la jornada laboral semanal normal (40 horas), que es \$134.00. Pero recalquemos que en el primer caso estamos hablando del salario semanal promedio, lo que quiere decir que una buena parte de los 31,514 trabajadores de producción que estaban empleados en la producción de ropa para octubre de 1981 recibían un monto inferior a los \$134 a la semana. El salario real promedio por hora en esta rama aumentó en solamente 8¢ entre 1970 y 1981, presentando diferentes tendencias durante ese período. Para esa última fecha el salario real promedio por hora en la rama 23 era 31¢ más bajo que el del sector industrial, lo que nos da una diferencia, en cuanto

El año base para calcular el índice de precios al consumidor para familias obreras es 1967. La canasta está compuesta actualmente, desde su revisión, iniciada en 1977 con el Estudio de Ingresos y Gastos de las Familias, por 273 bienes y servicios, los cuales se agrupan en siete grupos principales: alimentos y bebidas, ropa y servicios relacionados, alojamiento, transportación, cuidado médico, recreación y recreo y otros. En 1980 el cálculo del índice se hizo en base a esta revisión. Anteriormente se hizo en base a la canasta construida en 1963.

salario real promedio semanal, de -\$15.39. La situación de los 863 trabajadores de producción empleados en la industria de cuero productos de cuero para octubre de 1981 es aún más difícil. Para esa fecha el salario (nominal) promedio por hora en esta rama fué 10¢ menor que el de la industria de ropa y el salario real descendió \$1.45. Por último, tomando la definición de subempleo del Departamento del Trabajo, que comprende a las personas que trabajaron menos de 35 horas a la semana, gran parte de los trabajadores de producción ocupados en las ramas 22, 23 y 31 están subempleados.

En la industria eléctrica y electrónica y la de instrumentos profesionales y científicos el salario promedio por hora es superior al del sector industrial. En la rama 36 dicho salario aumentó, entre 1973 y 1981, en \$2.37 y en la rama 38 en \$2.19. Para el primer año mencionado el salario promedio por hora en esta última rama era 8¢ mayor que el de la primera, y para 1981 fué 10¢ más bajo, lo que representa un mayor ritmo de crecimiento para la industria eléctrica y electrónica. En esta industria el salario semanal promedio en octubre de 1981 (\$183.02) era \$49 más alto que el de la rama 23. En las ramas 36 y 38 la jornada laboral semanal promedio oscila entre 39 y 40 horas. En la primera, para el período en que el total de trabajadores de producción descendió drásticamente (1973-75) dicha jornada se redujo a 38 horas. En esta rama el salario real promedio por hora para octubre de 1981 fué \$1.90, 17¢ mayor que el de 1970, lo que significa, para la primera fecha mencionada, un salario real semanal promedio de \$75.43, \$20.35 mayor que el de la rama 23 (\$55.08). En la rama 38 el salario real promedio por hora para 1981 fué 12¢

mayor que el de 1970 y 33% más alto que el de la rama 23.

En la subrama 283, durante la década de 1970 la jornada laboral semanal promedio estuvo entre las 40 y 42 horas, y fué más alto luego de 1974, período en que el número de trabajadores de producción aumentó, en términos absolutos, marcadamente (1976-81). Para 1981 la jornada laboral semanal promedió prácticamente 43 horas. Este promedio es, sino el más alto, uno de los más altos. La industria petroquímica es otra donde, específicamente durante 1976-80, los trabajadores de producción tuvieron una jornada laboral semanal promedio por encima de las 40 horas, la misma se movió entre 42 y 44 horas; para 1981 fué de 39.8 horas y el salario promedio por hora de \$8.40. Definitivamente el pago de horas extras infla el salario promedio por hora, pero éste no deja de ser superior al del resto de las ramas industriales analizadas. Por lo demás, sometidos a jornadas laborales por encima de la jornada laboral diaria y/o semanal normal, ello implica un mayor desgaste de los trabajadores de producción empleados en la subrama 283. En ésta el salario promedio por hora se incrementó, en los últimos nueve años, en \$3.17, un 121%. Para octubre de 1981 el salario semanal promedio fué de \$248.82. Entre 1976 y 1981 el salario real promedio por hora aumentó en 19%, para ese último año el salario semanal real promedio fué de \$102.53.

En síntesis: las seis ramas industriales presentan una variación significativa tanto en el salario promedio por hora como en la jornada laboral semanal promedio. En las ramas de más baja composición orgánica del capital (22, 23 y 31) los trabajadores de producción son empleados por jornadas laborales por debajo de la normal

reciben los salarios más bajos. Lo que resulta en una más difícil reproducción de su fuerza de trabajo. Como vimos, en conjunto, la gran mayoría de esos trabajadores de producción son mujeres, y especialmente en la industria de ropa y productos análogos. Los trabajadores de producción empleados en las industrias eléctrica y electrónica y de instrumentos profesionales y científicos promedian una jornada laboral semanal prácticamente normal y sus salarios promedio por hora son substancialmente más altos que los de las ramas antes mencionadas. En estas industrias la fuerza de trabajo femenina también comprende una buena parte (más de la mitad) del total de empleados. En la industria de mayor composición orgánica, la subrama 283, los trabajadores de producción promedian una jornada laboral semanal más larga que la normal y reciben los salarios más altos.

Es importante resaltar que, si bien el salario nominal promedio por hora en las ramas 23, 36 y 38, las de mayor empleo, aumentó, entre 1970 y 1981, en más de un 130%, el salario real promedio por hora lo hizo en sólo un 5.5%, 9.8% y 6.8%, respectivamente. En la subrama 283 mientras el primero se incrementó en un 165%, para el mismo período, el segundo lo hizo en un 20.7%.

Este momento es oportuno para presentar los datos a un nivel de tres dígitos, para octubre de 1981, sobre las variables que hemos venido analizando. Nos limitaremos a, entre las ramas estudiadas, las de mayor empleo: ramas 23 y 36. En la industria de ropa, el 89% (29,907) el total de empleados (33,630) están ocupados en las siguientes subramas: a) abrigos, trajes y chaquetas, y otros artículos de vestir para hombres y niños (11,724); b) ropa exterior para señoras

señoritas (4,477), y c) ropa interior para mujeres y niños (13,706). De los totales respectivos, el 83% (9,716), 83% (3,702) y 89% (12,185) son mujeres, y el 94% (11,018), 90% (4,027) y 95% (13,030) son trabajadores de producción. El salario promedio por hora de estos últimos es \$3.76, \$3.62 y \$3.75, y la jornada laboral semanal promedio es 36.5, 36.7 y 35.5 horas, respectivamente. Vemos que donde el empleo es mayor, así como el porcentaje de mujeres y trabajadores de producción (ropa interior para mujeres y niños), menor es el promedio de horas trabajadas a la semana, aunque la diferencia es de sólo una hora, pero no así el salario promedio por hora.

Los datos son más elocuentes con relación a la industria eléctrica y electrónica. El total de empleados para octubre de 1981 (19,774) se distribuye en las siguientes subramas: a) el 40% (7,960) en la de equipo eléctrico de transmisión y distribución; artículos industriales eléctricos; b) el 15% (3,034) en la de equipo eléctrico de iluminación y alambrado; c) el 21% (4,092) en la de equipo de radio, televisión y comunicaciones; d) el 17% (3,344) en la de componentes y accesorios electrónicos, y e) el restante 7% (1,337) en la de maquinaria, equipo y accesorios eléctricos misceláneos. El porcentaje de mujeres en cada una de estas subramas es 51% (4,089), 50% (1,809), 58% (2,380), 71% (2,386) y 56% (743), y el de trabajadores de producción es 88% (6,974), 88% (2,655), 88% (3,619), 87% (2,923) y 80% (1,066), respectivamente. El salario promedio por hora y la jornada laboral semanal promedio es, respectivamente, \$4.02 y 41.3 horas, \$4.51 y 39.9 horas, \$3.99 y 39.7 horas, \$4.64 y \$4.8 horas y \$4.15 y 39.5 horas. Entre estas subramas las diferencias

en el salario promedio por hora son mucho más amplias que las que vimos en la industria de ropa, siendo el salario promedio por hora más alto en la subrama que también tiene el mayor promedio de horas semanales y el porcentaje de mujeres más bajo. Por otro lado, en la subrama de componentes y accesorios electrónicos este porcentaje es, por mucho, el más alto, y es donde, también de forma marcada, la jornada laboral semanal promedio es más corta, pero el salario promedio por hora es uno de los más altos (Depto. del Trabajo: 1982, pp. 5 y 9).