

J. P. Pérez Sáinz  
Peter C. Meir  
Sabine Fischer  
Alan Middleton  
Fabio Villalobos  
Oswaldo Albornoz P.  
Winston Moore Casanovas  
Leopoldo Allub  
Marco A. Michel  
Erika Silva  
Iván Irigoyen Mulen  
Alejandro Moreano

Rafael Quintero  
Renè Zavaleta  
Segundo Moreno  
Mishy Lesser  
José Bengoa  
Roberto Mizrahi  
Manuel Agustín Aguirre

**NUMERO  
DOBLE**

**REVISTA  
CIENCIAS  
SOCIALES**

15  
16

volumen V-1984

**DIRECTOR:** Rafael Quintero

**CONSEJO EDITORIAL:** Gonzalo Abad, Oswaldo Albornoz, Iliana Almeida, Enrique Ayala, Luis Barriga, Amparo Carrión, Adrián Carrasco, Alfredo Castillo, Diego Carrión, Agustín Cueva, Martha de Diago, Esteban del Campo, Manuel Chiriboga, Bolívar Echeverría, Xavier Garaicoa, Daniel Granda, Andrés Guerrero, Nicanor Jácome, Juan Manguashca, Pablo Mariñez, Manuel Medina Castro, Enzo Mella, Manuel Miño, Alejandro Moreano, Segundo Moreno, Ruth Moya, Elías Muñoz, Gonzalo Muñoz, Miguel Murmis, Lautaro Ojeda, Oswaldo Barsky, Simón Pachano, Françoise Perus, Arturo Roig, Napoleón Saltos, Erika Silva, César Verduga.

**CORRESPONSALES:** Eduardo Archeti (Países Escandinavos), Eduardo Serrano (Cuba), Luis Borchies (Suecia), Fernando Ossandón (Perú), CESEDE (Francia), Raúl Iriarte (Chile), Daniel Camacho (Costa Rica), Mario Posas (Honduras), Percy R. Vega (Guatemala), Raúl Leis (Panamá), Angel Quintero (Puerto Rico), Virgilio Godoy y Reyes (Nicaragua), Jean Casimir (Trinidad—Tobago), Cary Hactor (Canadá), Milagros Naval G. (Madrid), Clóvis Moura (Sao Paulo), Jeannette Kattar (Senegal), M. Cristina Cordero (Australia), Pablo Estrella (Cuenca), Rubén Calderón (Machala), Liiza North (Toronto), Marco Antonio Michel (México, D.F.), Carlos Ojeda Sanmartín (Esmeraldas).

**UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
ESCUELA DE SOCIOLOGIA**

**DECANO DE LA FACULTAD: Dr. César Muñoz Llerena.**

**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE SOCIOLOGIA:  
Dr. Gonzalo Muñoz**

**Instituciones Asociadas:**

**CEPLAES, CIUDAD, CIESE,  
FLACSO**

**REVISTA CIENCIAS SOCIALES**

**Revista Trimestral**

**PRECIOS: Ejemplar único 150 sucres  
Número doble 200 sucres**

**SUSCRIPCION ANUAL (cuatro ejemplares):**

Ecuador . . . . .	500 sucres
Europa, Canada, México y Centroamérica . . . . .	30 US Dólares **
Sudamérica . . . . .	25 US Dólares **

**\*\* Correo Aéreo**

**CANJES: Biblioteca de la Escuela de Sociología,  
Universidad Central del Ecuador,  
Ciudad Universitaria, Quito - Ecuador.**

**SUSCRIPCIONES: Biblioteca de la Escuela de Sociología,  
Universidad Central del Ecuador. Teléfono 235430.**

**LEVANTAMIENTO DE TEXTOS: Sra. Clemencia de Ortiz  
Francisco de Nates 401 e Hidalgo de Pinto,  
Teléfono 450351. Quito - Ecuador.**

**DIAGRAMACION Y ARMADO: CIUDAD, Alejandro  
Valdez 409, Teléfono 523647. Quito - Ecuador.**

**PORTADA: Marco Vásquez**

**COMUNICACIONES al DIRECTOR: Villalengua 1410,  
Teléfono 453773. Quito - Ecuador.**

# APUNTES SOBRE LA ESTRATIFICACION DEL PROLETARIADO INDUSTRIAL: PRODUCTIVIDAD, EMPLEO E INGRESOS\*

Peter C. Meier

## INTRODUCCION

En gran parte, el Ecuador tiene todavía las características de una sociedad rural. Alrededor del 50 por ciento de su población económicamente activa trabaja en la agricultura. En 1966, el sector manufacturero comprendía solamente al 11.8 por ciento de la P.E.A. Como se desprende del Cuadro No. 1, este porcentaje subió al 12.6 por ciento en 1978. Sin embargo, sólo el 30 por ciento de estos tra-

bajadores laboraba en empresas fabriles (o sea en establecimientos con más de siete personas ocupadas o ventas con un valor superior a los 180.000 sucres anuales (definición oficial del INEC). Los demás integrantes del sector manufacturero son artesanos que trabajan con pocos asistentes familiares y/o asalariados. Muchos de ellos utilizan instrumentos obsoletos, procesos de producción poco eficientes y sistemas de comercialización a través de los cuales no obtienen sino ingresos muy bajos.

## CUADRO Nº 1

### LA MANO DE OBRA EN EL SECTOR MANUFACTURERO ECUATORIANO 1966 - 1978

	Estrato Fabril		Estrato Artesanal		Total Sector Manufac- turero	Participación en la P.E.A. %
	Nº miles	%	Nº miles	%		
1966	37.0	16.4	189.1	83.6	226.1	11.8
1970	48.1	19.3	201.5	80.7	249.4	11.9
1974	66.4	24.0	210.0	76.0	276.4	12.1
1977	87.4	28.7	217.0	71.3	304.4	12.3
1978	96.6	30.0	225.4	70.0	322.0	12.6

FUENTE: JUNAPLA: Estrategia de Desarrollo (Manufactura) 1979:14

\* Ponencia preparada para el seminario sobre "El desarrollo industrial en el Ecuador: Proceso económico y organización gremial", CONECOSO-ILDIS, Quito, 14-16 de diciembre de 1981.

Este ensayo se basa en un estudio más amplio preparado por Peter Meier y Edgar Pita bajo un convenio de investigación entre el CONADE y el ILDIS.

El autor agradece a Miguel Murmis y Edgar Pita por sus importantes sugerencias y les asegura que no son responsables de las deficiencias que todavía tiene el presente trabajo.

Hablar del proletariado industrial ecuatoriano, de los obreros que trabajan en las empresas más modernas, es, por lo tanto, hablar de una minoría de la población. Además, frente al gran número de campesinos y otros productores del llamado "sector informal" o "marginado", hablar del proletariado industrial es hablar de una minoría relativamente menos pobre, relativamente bien educada y capacitada y, sobre todo, relativamente bien organizada. Tanto económica como políticamente, el proletariado industrial tiene un papel mucho más importante que lo sugiere su "peso" meramente numérico.

Para examinar la situación socio-económica de cierta categoría o clase de productores o trabajadores podemos partir de la hipótesis general de que esta situación depende sobre todo de las relaciones sociales que caracterizan a esta clase social. Son estas relaciones las que determinan el tipo y la fuente de ingresos que perciben ciertos productores así como su posición social y política dentro de la sociedad nacional. En base a estas relaciones sociales podemos distinguir al proletariado industrial, tanto de la burguesía industrial o terrateniente, como de los campesinos y masas de otros productores que integran los demás sectores socio-económicos.

Así, los obreros industriales se destacan por el hecho de vender su fuerza de trabajo a empresarios industriales de los cuales reciben sueldos, salarios y prestaciones sociales. No son propietarios de los medios de producción que utilizan en sus labores cotidianas ni controlan el proceso productivo en que participan. En contraste con los artesanos independientes, los obreros asalariados no apropian el producto de su trabajo. Sus ingresos no dependen directamente del monto de su producción sino equivalen a un precio pagado por el empresario por una determinada cantidad y cualidad de fuerza de trabajo (abstracta). De nuevo, en contraposición a los artesanos, los obreros pueden disponer "libremente" de la totalidad de sus ingresos sin preocuparse de la reproducción de sus condiciones de trabajo (o sea, no tienen que comprar materias primas y auxiliares ni renovar la maquinaria, los edificios, etc.).

Una vez determinadas estas relaciones de producción, pasemos al análisis de algunos factores determinantes de la condición socio-económica del proletariado industrial. Proponemos como hipótesis de trabajo que la situación socio-económica de esta clase social depende de la disputa real o potencial que se efectúa entre empresarios y trabajadores por la distribución del producto resultante de sus actividades económicas. Los límites de esta disputa los constituyen los siguientes factores:

- 1) el costo de reproducción de la fuerza de trabajo;
- 2) las Leyes Laborales que determinan el salario mínimo, los beneficios sociales, etc., así como el grado actual de cumplimiento con estas leyes;
- 3) el tamaño y la composición del ejército industrial de reserva;
- 4) el grado de sindicalización y el poder actual que tienen los sindicatos frente a los empresarios y sus organizaciones gremiales;
- 5) la posición jerárquica que ocupan los diferentes grupos y subgrupos de trabajadores y empleados dentro del proceso productivo; y, por fin,
- 6) la productividad de la fuerza de trabajo dentro de cada empresa y dentro de la economía global.

Mientras el primer factor se deriva de las necesidades básicas que tiene el proletariado, el último determina el potencial económico que tienen los empresarios para pagar sueldos, salarios y prestaciones sociales. Las Leyes Laborales, organizaciones sindicales y jerarquías internas, se las puede considerar como estrategias para regular el mercado de trabajo, estrategias que corresponden a las diferentes perspectivas del Estado, de los obreros y de los empresarios. El tamaño del ejército industrial de reserva, por fin, depende del grado de desarrollo y de la estructura interna de la economía en general.

En el presente ensayo no podemos discutir todos estos factores. Los hemos mencionado más bien como interrogantes para posibles investigaciones futuras. Aquí nos limitamos a analizar sólo algunos aspectos de la

condición socio-económica del proletariado industrial. Estudiamos, en particular, la evolución de los ingresos que percibe esta clase social y las relaciones entre sueldos, salarios, prestaciones sociales y productividad de la fuerza de trabajo. Para ver el papel que tienen los sindicatos, suponemos que con mayor tamaño de las fábricas aumenta el grado de sindicalización y el poder de los trabajadores<sup>1</sup>. Así, nuestro análisis demuestra cómo, con el aumento de la productividad y las presiones sindicales, los empresarios pueden y deben pagar reivindicaciones cada vez más altas y, por lo tanto, se mejoran las condiciones de vida de los trabajadores más productivos sin que ésto perjudique al desarrollo de las empresas. De estas consideraciones llegaremos, por fin, a algunas conclusiones generales y recomendaciones prácticas que pueden ser útiles para la estrategia del movimiento obrero.

### LA EVOLUCION DE LAS REMUNERACIONES REALES 1970-1977

Como se desprende del Cuadro No. 2, 1979.

que presenta datos oficiales del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), los salarios reales han disminuido durante el período 1970-77, mientras los sueldos reales han aumentado ligeramente. Esta situación ha cambiado bastante durante los años 1979-80, pero, por desgracia, no disponemos, al momento de redactar este ensayo, de los datos necesarios para analizar estos cambios.

Las relaciones entre remuneraciones directas y prestaciones sociales, en cambio, se han mantenido casi constantes. Sin embargo, la comparación entre sueldos y salarios demuestra que, en el período 1970-80, los obreros y operarios han logrado aumentar sus ingresos con relación a los sueldos de los técnicos y administrativos (véase Cuadro No. 3). Mientras en 1970, los empleados ganaron 2,5 veces más que los obreros, ocho años más tarde sólo ganaron el doble. Es sin duda el mayor grado de organización sindical, el factor más importante para la explicación de este fenómeno. También es gracias a sus organizaciones laborales que los obreros lograron mejorar su situación económica a partir del año 1979.

#### CUADRO Nº 2

#### LA EVOLUCION DE LOS SUELDOS Y SALARIOS REALES 1970 - 1977

	Indice General de precios al consumidor	Indice Salarios Industria manufacturera	Real	Indice Sueldos industria manufacturera	Real
1970	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1971	108.4	112.0	103.3	109.6	101.1
1972	117.0	130.8	111.8	117.4	100.3
1973	132.1	146.6	110.8	129.8	98.3
1974	163.0	180.5	110.7	154.3	94.7
1975	188.0	197.5	105.1	180.7	96.1
1976	208.0	189.8	91.3	217.7	115.8
1977	235.2	216.8	92.2	255.1	108.5
1978	262.6	n.a.	—	n.a.	—
1979	286.6	n.a.	—	n.a.	—

FUENTE: INEC. Estadísticas del Trabajo, abril-junio 1978;  
Indice de precios al consumidor, enero 1980.

## CUADRO N° 3

**SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES EN LA INDUSTRIA FABRIL  
ECUATORIANA, 1970 - 1978**  
(en sucres corrientes)

AÑO	Salarios de obreros y operarios	Sueldo de técnicos y administradores	Relacion sueldos y salarios	Sueldos y salarios	Prestaciones sociales	Totales	PS/SS
1970	15.594	38.967	2.50	20.182	8.025	28.207	.40
1971	17.886	43.393	2.42	23.149	9.050	32.199	.39
1972	20.172	48.172	2.38	25.833	9.458	35.291	.37
1973	22.274	54.405	2.44	28.688	11.060	39.748	.39
1974	26.914	62.588	2.32	33.945	14.267	48.212	.42
1975	32.519	72.911	2.24	40.384	16.126	56.846	.40
1976	38.519	87.399	2.29	47.917	16.815	64.732	.35
1977	43.162	94.627	2.19	53.928	20.257	74.185	.37
1978	49.151	102.534	2.07	60.299	21.518	81.817	.36

FUENTE: INEC, Encuesta de Manufactura y Minería, 1970-1978  
Elaboración del autor.

Sin embargo, hablar de las condiciones de vida del proletariado industrial en general es ignorar una serie de diferencias fundamentales que caracterizan a esta clase social. No todos los trabajadores industriales están bien organizados, no todos trabajan en modernas fábricas de alta productividad y no todos gozan de los beneficios que prevé la Ley. Ilustremos algunas de estas diferencias comparando trabajadores de diferentes provincias y de empresas que difieren por su tamaño y productividad.

### LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE PROVINCIAS

En 1976, los obreros de El Oro y Guayas ganaban casi el doble de lo que percibían sus compañeros de Manabí o Pastaza. Similarmente, los técnicos y administrativos del Carchi ganaban tres veces menos que los del Azuay y Guayas (véase Cuadro No. 4). Para explicar estas desigualdades hay que recordar las diferencias en cuanto a productividad, grado de organización sindical y composición

interna de los estratos fabriles provinciales. En las provincias costeñas, por ejemplo, son algunas grandes empresas, sobre todo de las ramas alimenticias, que dominan el estrato fabril con su alta productividad y salarios relativamente altos. En otras provincias, en cambio, son las industrias más tradicionales (como las de textiles, prendas de vestir y artículos de cuero) que absorben gran parte de la fuerza de trabajo. En Imbabura, por ejemplo, el 64 por ciento de los obreros industriales trabaja en estas ramas que se destacan por su baja productividad (hasta seis veces más baja que la de otras ramas) y por salarios que son muy inferiores al promedio nacional.

No es por coincidencia que estas últimas empresas se mantienen en estas zonas de la Sierra. Imbabura, Tungurahua, Chimborazo y Pichincha son provincias que se destacan no sólo por su antigua producción textil (obrajes y producción doméstica de los campesinos), sino también por una rápida descomposición del campesinado minifundista, descomposición que aumenta la presión campesina sobre el mercado de trabajo y contribu-

**CUADRO N° 4**  
**SUELDOS Y SALARIOS EN EL ESTRATO FABRIL, POR PROVINCIAS**  
**1976**

	SUELDOS Y SALARIOS				PRESTACIONES SOCIALES	
	Total por ocupado		Técnico y adminis.	Obreros y operarios	Total por ocupado	En %de sueldos y salarios
	S/.	Indice	S/.	S/.	S/.	
Azuay	48.852	102	91.015	37.662	16.091	32.9
Cañar	37.698	79	132.090	34.665	6.842	18.1
Carchi *	29.086	61	34.469	27.883	12.523	43.1
Cotopaxi	41.617	87	78.259	31.148	12.592	30.3
Chimborazo	47.501	99	76.982	40.515	18.386	38.7
El Oro *	53.271	111	94.014	46.464	20.719	38.9
Esmeraldas	35.674	74	50.819	34.221	11.024	30.9
Guayas *	53.269	111	94.302	42.257	22.143	41.6
Imbabura	33.347	60	53.905	29.564	6.448	19.3
Loja	41.753	87	69.495	32.899	9.825	23.5
Los Ríos	43.730	91	85.376	30.423	10.482	24.0
Manabí *	32.328	67	80.211	24.198	10.229	31.6
Pastaza	36.634	76	81.833	23.922	12.109	33.0
Pichincha *	46.761	98	83.452	36.990	13.781	29.5
Tungurahua	29.966	62	52.209	26.021	6.092	20.3
<b>TOTAL REPUBLICA</b>	<b>47.917</b>	<b>100</b>	<b>87.398</b>	<b>38.134</b>	<b>16.815</b>	<b>35.1</b>

\* Incluye ramas de la minería

FUENTE: INEC, Encuesta de Manufactura y Minería, 1976.

Elaboración: del autor.

ye al crecimiento del ejército industrial de reserva.

La combinación del trabajo agrícola en la parcela propia con el trabajo asalariado en la industria fabril permite la reproducción de la fuerza de trabajo (de los campesinos—obrerros) aun en base a salarios mucho más bajos que el promedio. Además, los empresarios de estas regiones recurren, con frecuencia, al sistema del trabajo a domicilio, del trabajo a destajo y a un gran número de mecanismos para evadir las Leyes Laborales<sup>2</sup>. Sin contar con fuertes organizaciones sindicales, los trabajadores dependientes de estas industrias tienen pocas posibilidades para mejorar sus

condiciones de vida. Además, su movilización y organización sindical resulta relativamente más difícil, porque no se identifican exclusivamente como obreros. Muchos de estos trabajadores consideran el trabajo asalariado no como una carrera permanente sino como una entre varias etapas de la vida<sup>3</sup>. Por otro lado, la organización obrera se dificulta también por la dispersión y el aislamiento de estos trabajadores vinculados a un sinnúmero de pequeñas empresas informales.

A pesar de los salarios bajos, el costo que para el empresario representa la fuerza de trabajo en relación al producto es sumamente alto. En 1976, las empresas textiles de



Imbabura, por ejemplo, pagaban 604 mil sucres en sueldos y salarios para generar un millón de sucres de valor agregado. Esto es 174 mil más que lo que en esta rama se pagaba como promedio nacional y 249 mil más que pagaba el conjunto fabril en general (Cuadro No. 5.).

Pero esto no implica que los obreros imbabureños estén mejor que sus compañeros de otras provincias. Al contrario, su situación económica es más precaria. Mientras para el empresario el costo de la mano de obra en relación al valor agregado es alto, el salario que percibe cada trabajador es significativamente más bajo que el promedio. Así, los obreros textiles de Imbabura ganaban sólo el 75 por ciento de lo que se pagaba a nivel de la República y los salarios de sus compañeros en Chimborazo alcanzaban apenas el 54 por ciento del promedio nacional de la rama textil. Estas desigualdades se agravan aún más si se consideran las prestaciones sociales. En 1976, los obreros textiles de Tungurahua, por ejemplo, recibieron, por concepto de prestaciones sociales, sólo el 36 por ciento al promedio nacional.

En resumen estos ejemplos de desigualdad salarial a nivel inter-provincial demuestran la importancia que tienen el costo de reproducción de la fuerza de trabajo<sup>4</sup>, la presencia del ejército industrial de reserva, el grado de organización sindical y las diferencias de productividad para la determinación de los sueldos, salarios y prestaciones sociales que reciben los empleados y trabajadores industriales. En cuanto a estos primeros tres factores, hay que estudiarlos por investigaciones empíricas que tomen en cuenta los diferentes sistemas de trabajo y las específicas relaciones sociales que regulan la reproducción socio-económica del proletariado o "semi-proletariado" local y regional. Es sólo en base a tales estudios que podemos diseñar alternativas de desarrollo que tomen en cuenta tanto las aspiraciones de la clase obrera como las necesidades de los empresarios y los objetivos del Estado.

Profundicemos aquí el análisis del papel que tiene la productividad de la mano de obra para la condición socio-económica del proletariado industrial.

#### CUADRO Nº 5

##### LA RAMA 32: TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR E INDUSTRIAS DE CUERO EN ALGUNAS PROVINCIAS DE LA SIERRA, 1976 (Valores en sucres de 1976)

	Personal ocupado en % del estrato fabril	Sueldos y salarios por ocupado	Prestaciones sociales por ocupado	Valor agregado por ocupado	Remuneraciones totales en relación al valor agregado
Imbabura	64.4	30.280	6.234	60.432	.604
Tungurahua	43.9	27.511	3.919	64.069	.491
Chimborazo	15.8	22.006	4.237	49.855	.526
Pichincha	38.9	43.731	12.329	131.708	.426
República	21.2	40.400	10.794	119.054	.430
Estrato fabril, total	100.0	47.917	16.815	182.106	.355

FUENTE: INEC, Encuesta de Manufactura y Minería, 1976.

ELABORACION: CONADE, Sección Investigaciones Sociales.

## TAMAÑO DE LAS EMPRESAS, PRODUCTIVIDAD Y REMUNERACIONES EN LA INDUSTRIA FABRIL ECUATORIANA

Dentro de toda economía capitalista, la capacidad de las empresas de pagar sueldos, salarios y prestaciones sociales depende en última instancia de la productividad de la mano de obra. Esta productividad, en cambio, depende de la tecnología utilizada y de la organización de los procesos productivos, administrativos y de comercialización. Mientras más produce cada obrero en una empresa, más se le puede pagar, sin arriesgar la reproducción continua de la unidad productiva.

Una primera ilustración de la interrelación entre productividad y remuneraciones de la fuerza de trabajo se da al comparar empresas de distinto tamaño. Como se despren-

de de las estadísticas industriales, la productividad de la mano de obra crece con el mayor tamaño de las empresas<sup>5</sup>. Por lo tanto, los empresarios de las fábricas más grandes pueden pagar salarios más altos. Por otro lado, los obreros de estas empresas están generalmente mejor organizados y sus sindicatos tienen más poder para exigir remuneraciones más altas y vigilar el cumplimiento de los requisitos de las Leyes Laborales.

Sin embargo, hay que anotar que la correlación entre tamaño y productividad se da sólo a un nivel muy general. Por un lado, hay muchas pequeñas industrias que se destacan por una productividad sumamente alta y, por otro, hay una serie de empresas muy grandes que por una razón u otra son menos productivas que sus contrapartes más pequeñas (véase al respecto CONADE—ILDIS, op. cit.). Para eliminar estas irregularidades y

CUADRO Nº 6

### LA INDUSTRIA FABRIL SEGUN TRES ESTRATOS TECNOLOGICOS

1976	ESTRATOS TECNOLOGICOS		
	I	II	III
Nº de establecimientos (%)	14.0	14.2	71.8
Personal ocupado (%)	24.4	22.1	53.4
Personal por empresa	99.0	87.8	42.1
V.A. por ocupado (miles S/.)	421	168	81
S.S. por ocupado (S/.)	71.626	52.475	35.901
P.S. por ocupado (S/.)	35.464	16.497	8.622
Total SS + PS/ ocupado (S/.)	107.090	68.974	44.523
Indice de productividad	519.8	207.4	100.0
Indice de SS	200	146	100
Indice de PS	411	191	100
Indice total SS + PS	241	155	100
Costo de la fuerza de trabajo en relación al valor agregado	.254	.410	.549
Nuevas inversiones por ocupado (miles S/.)	86.8	53.3	30.3

FUENTE: INEC, Encuesta de Manufactura y Minería 1976, tabulación no publicada.  
Elaboración del autor.

profundizar nuestro análisis, utilizamos aquí una desagregación estadística especial de los datos del INEC <sup>6</sup> que nos permite agrupar todas las empresas según la productividad de su mano de obra, formando de tal manera tres "estratos tecnológicos" o de productividad <sup>7</sup>. El estrato I comprende a todas las empresas que tienen un grado de productividad superior al promedio. El estrato II reúne las unidades con una productividad inferior al promedio pero superior al 65 por ciento de éste. El estrato III, por fin, contiene todas las demás empresas, o sea las menos productivas. Veamos entonces la productividad, los sueldos, salarios y prestaciones sociales que caracterizan las empresas de cada uno de estos tres estratos.

Como se desprende del Cuadro No. 6, las diferencias en cuanto a la productividad son muy grandes y, de hecho, más relevantes con respecto al tamaño de las empresas. Así, por ejemplo, la productividad de las empresas agrupadas en el estrato I es cinco veces más alta que la del estrato III. A sus obreros, estas fábricas modernas les pagan el doble de lo que reciben los trabajadores del estrato III. En términos de prestaciones sociales, estas desigualdades son aún más marcadas.

Al analizar más en detalle las prestaciones sociales que se pagan en los distintos estratos (Cuadro 7), se desprende que estas diferencias se deben sobre todo al pago de prestaciones voluntarias y del 15 por ciento de las utilidades. Bajo este último concepto, los obreros del estrato I perciben 8 veces más que sus compañeros que laboran en empresas menos productivas. En el promedio, estos trabajadores reciben (se refiere siempre al año 1976) 35 mil sucres en prestaciones sociales, o sea casi lo mismo que los sueldos y salarios pagados en el estrato III.

A pesar de estas remuneraciones relativamente altas, el costo de la fuerza de trabajo en relación al valor agregado es mucho más bajo en las empresas modernas que en las fábricas menos productivas. Para generar un millón de sucres de valor agregado se necesita nada más que 254 mil sucres en sueldos, salarios y prestaciones sociales. Para las empresas del estrato III, el costo correspondiente es de 549 mil sucres. Por lo tanto, las empresas del estrato I pueden no sólo pagar más a sus trabajadores sino también realizar mayores nuevas inversiones para expandir su producción y aumentar su productividad cada vez más. Las tendencias que resultan de este proceso son conocidas: concentración del capital

#### CUADRO N° 7

##### PRESTACIONES SOCIALES EN LA INDUSTRIA FABRIL, SEGUN ESTRATOS TECNOLOGICOS, 1976

ESTRATO	I		II		III	
	S/. por ocupado	Indice	S/. por ocupado	Indice	S/. por ocupado	Indice
Seguro social patronal	13.303	279	7.136	150	4.760	100
PS. Voluntarios	8.373	385	4.048	186	2.174	100
Utilidades	13.788	817	5.313	315	1.688	100
Total	35.464	411	16.497	191	8.622	100
En % del sueldo y salario	49.5		31.4		24.0	

FUENTE: INEC Datos no publicados

Elaboración: del autor.

e ingreso social, formación de una "oligarquía obrera", etc., por un lado, y pobreza, desempleo, "polo marginal", ejército industrial de reserva, etc., por otro.

## CONCLUSIONES E IMPLICACIONES PRACTICAS

El presente análisis tiene importantes implicaciones tanto para las estrategias de los trabajadores y sus organizaciones sindicales como para los empresarios y las políticas del Estado.

Primero se puede concluir que los factores más importantes para mejorar la condición humana de los trabajadores son la organización sindical y el aumento de la productividad del trabajo. Como se ha visto, los sueldos, salarios y prestaciones sociales son generalmente mucho más altos en las empresas con mayor productividad y obreros bien organizados.

En la medida en que los sindicatos buscan tal aumento de la productividad y tratan de asegurar cierta estabilidad en el empleo, sus estrategias coinciden hasta cierto grado con las de los empresarios. En consecuencia, es en estos dos campos donde las negociaciones son más factibles —a pesar del conflicto estructural latente entre el capital y la fuerza de trabajo. Esto se desprende sobre todo de las grandes diferencias entre una empresa y otra en cuanto a las prestaciones sociales. Para los empresarios, el aumento sobreproporcional de estas prestaciones tiene varias ventajas. Contribuye a la estabilidad de la fuerza de trabajo, disminuye el costo de reclutamiento y adiestramiento de la mano de obra y aumenta el grado de identificación entre los trabajadores y las empresas. Con la creciente modernización de los procesos productivos, estos factores son cada vez más importantes. Así, las prestaciones sociales, como por ejemplo, los créditos, comisariatos, restaurantes, transporte, guarderías y alojamiento subvencionados, contribuciones para actividades sociales, culturales y deportivas, etc. contribuyen, al menos indirectamente, al aumento de la productividad. Además, tales prestaciones sociales tienen importantes ventajas fiscales

en comparación con un aumento correspondiente de los sueldos y salarios.

Para los trabajadores, el aumento sobreproporcional de las prestaciones sociales tiene ciertas ventajas también, sobre todo en lo que concierne al pago del impuesto a la renta. Por estas razones, muchos sindicatos tienen más interés y más éxito en negociar mejores prestaciones sociales que en aumentar las remuneraciones directas. Sin embargo, es importante anotar que, generalmente, ni los sueldos y salarios ni las prestaciones sociales aumentan proporcionalmente y al mismo ritmo que la productividad. Por lo tanto, en las empresas más productivas se justifica una estrategia sindical más exigente. Estas empresas están sin duda en condiciones de pagar remuneraciones más altas sin perjudicar su reproducción y aún su expansión. Aunque pagan salarios relativamente altos, el costo de la fuerza de trabajo en relación al valor agregado es todavía más bajo que en las empresas con menor productividad. Esta dinámica conduce, por un lado, a la concentración del capital en manos de los empresarios más productivos y, por otro, a la creación de diferencias salariales cada vez más grandes. Con esta última tendencia crecen las desigualdades entre los distintos grupos de trabajadores y se vuelve cada vez más importante la elaboración de una estrategia sindical general con el objetivo de mejorar la condición humana de todos los trabajadores. Con este fin, los sindicatos deben fortalecer su organización a nivel nacional y negociar contratos colectivos por ramas. Es sólo de esta manera que los sindicatos más poderosos pueden apoyar a los trabajadores menos favorecidos y contribuir al progreso socio-económico de la clase trabajadora en su conjunto.

En cuanto a las estrategias del Estado, hay que recordar que la industria fabril es sólo uno de los sectores que integran la economía nacional y, aunque se destaca por su gran dinámica, no es el estrato más importante. Por lo tanto, el Estado ni funciona sólo como mediador entre el proletariado y la burguesía industrial ni puede ignorar los intereses de los demás sectores sociales. Es cierto que debe apoyar los esfuerzos que em-

prende el sector privado para aumentar la producción. Esto está, de una manera u otra, en los intereses de todas las clases sociales del país. Los problemas se dan al decidir sobre cómo aumentar la producción y con qué estrategias de fomento.

Como se ha visto, las empresas más productivas tienen mayor capacidad para realizar nuevas inversiones y aumentar su producción y productividad. Tanto los empresarios como los trabajadores tienen interés en esto. Sin embargo, resulta de estos esfuerzos colectivos una tendencia hacia la concentración del capital y del producto industrial en las manos de un grupo social muy reducido. Al mismo tiempo, las empresas menos productivas que emplean a la mayoría de los trabajadores industriales tienden a ser eliminadas por la competencia. En consecuencia, las políticas de fomento que apoyan sobre todo a las empresas más modernas contribuyen, por lo menos indirectamente, a la mayor concentración del capital, al crecimiento del desempleo y a una distribución del ingreso cada vez más desigual.

En contraste, una estrategia de fomento industrial que se dirige no sólo al crecimiento del producto sino también a la generación de nuevos puestos de empleo y fuentes de ingreso es mucho más difícil a implementar. Por un lado, va en contra de los intereses de los grandes empresarios y, por otro, tiene que dirigirse a grupos socio-económicos menos organizados y más dispersos. Se trata fundamentalmente de apoyar a aquellas empresas que logran combinar poco capital con relativamente mucha mano de obra para así aumentar su producción. De esta manera crece no sólo el producto industrial sino también el empleo en este sector. En lugar de pocos puestos de trabajo que generan remuneraciones relativamente altas, se crea empleo para más trabajadores pero con salarios más bajos. Con esto se disminuyen las diferencias

salariales y se logra incorporar al proletariado por lo menos una parte del ejército industrial de reserva.

Sin embargo, hay que recordar que las políticas de empleo (así como, por ejemplo los programas de fomento de la pequeña industria) se justifican sólo si éstas no se realizan a costa del nivel de vida de los trabajadores. Por lo tanto, hay que combinar tales políticas con una legislación laboral en favor de los obreros. Sobre todo hay que promover la organización sindical para que los trabajadores puedan vigilar que se cumpla con la Ley y para que puedan incentivar al desarrollo de las fuerzas productivas y promover el mejoramiento de sus condiciones de vida.

#### NOTAS

- 1 Véase al respecto el excelente trabajo de Gilda Farrell: "Mercado de trabajo urbano y movimiento sindical", PUCE-ILDIS, Quito 1982.
- 2 Véase: CONADE-ILDIS, "La situación actual de la pequeña industria en el Ecuador, 1965-1979, Quito 1980.
- 3 Véase: Peter Meier, "Peasant Crafts in Otavalo: A Study in Economic Development and Social Change in Rural Ecuador", Ph.D. Thesis, University of Toronto, 1981.
- 4 Véase también: CEPLAES-PREALC, "Migración laboral en el área de influencia de Quito", Quito - Santiago 1980.
- 5 Para más detalles sobre estas correlaciones vease CONADE-ILDIS, op. cit.
- 6 Se agradece la valiosa colaboración del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos que hizo posible esta tabulación especial.
- 7 Esta metodología fue introducida por Víctor Tokman en su libro "Distribución del ingreso, tecnología y empleo", Cuadernos del ILPES No. 23, Santiago de Chile 1975.

