

SALARIOS, CALIDAD DEL EMPLEO Y DISTRIBUCIÓN

JUAN M. GRAÑA

SALARIOS, CALIDAD DEL EMPLEO Y DISTRIBUCIÓN

CONDICIONANTES ESTRUCTURALES
EN ARGENTINA

CLAVES PARA TODOS

COLECCIÓN DIRIGIDA POR JOSÉ NUN

ci Capital intelectual

Director	José Nun
Corrección	Paula Álvarez Arbelais
Diagramación	Sebastián Sánchez
Ilustración	Miguel Rep
Coordinación	Inés Barba
Producción	Norberto Natale

© 2013, Juan M. Graña
 © 2013, Capital Intelectual

Paraguay 1535 (1061) Buenos Aires, Argentina
 Teléfono: (+54 11) 4872-1300 / Fax: (+54 11) 4872-1329
www.editorialcapin.com.ar / info@capin.com.ar
 1ª edición: 1500 ejemplares

Impreso en Gráfica MPS S.R.L., Santiago del Estero 338, Gerli, en octubre de 2013. Distribuye en Cap. Fed. y GBA: Vaccaro, Sánchez y Cía. S.A. Distribuye en interior: D.I.S.A. Queda hecho el depósito que prevé la ley 11.723. Impreso en Argentina. Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida sin permiso escrito del editor.

Pedidos en Argentina: pedidos@capin.com.ar
 Pedidos desde el exterior: exterior@capin.com.ar

331 Graña, Juan M.
 CDD Salarios, calidad del empleo y distribución,
 Condicionantes estructurales en Argentina.
 - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Capital Intelectual, 2013.
 112 p., 20x14 cm. (Claves para todos, dirigida por José Nun N° 130)
 ISBN 978-987-614-425-4
 1. Economía. 2. Salarios. I. Título

ÍNDICE

Introducción	11
<hr/>	
Capítulo uno	
Algunas ideas conceptuales	15
<hr/>	
Capítulo dos	
Argentina en las últimas décadas	33
<hr/>	
Capítulo tres	
Pautas a futuro para una estrategia de desarrollo	87
<hr/>	
Bibliografía	105
<hr/>	
El autor	111

A Natalia.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este libro es poner en discusión las condiciones estructurales en las cuales se desenvuelve el mercado laboral argentino desde la década de 1970. Consideramos que, solo sobre esa base, podemos analizar las posibilidades y limitaciones que existen hoy para continuar mejorando los niveles, la calidad y la remuneración del empleo.

Lamentablemente es bastante común, al analizar estas temáticas, que el argumento explícita o implícitamente se vincule directamente a las acciones o declaraciones de los individuos particulares que participan públicamente en su discusión. Aquí intentaremos dejar de lado eso y concentrarnos en los factores estructurales que limitan las opciones y los comportamientos de esas personas. En las conclusiones volveremos sobre esto para preguntarnos sobre la posibilidad de superar esas problemáticas estructurales.

En esta línea, nos interesan preguntas como: ¿existieron factores estructurales nacionales o internacionales que impidieron continuar el proceso de desarrollo vinculado a la industrialización sustitutiva? ¿Por qué hasta la crisis de 2002

la tendencia en el conjunto de las variables laborales y sociales fue negativa? ¿Qué condiciones estructurales permitieron una recuperación tan rápida en la última década? ¿Por qué a pesar de ello no hemos podido retornar a niveles salariales, de calidad del empleo y de pobreza similares a otros alcanzados en el pasado?¹

Como lo que buscamos son características estructurales, no podemos empezar por otro lado que aportando algunos elementos conceptuales necesarios. Nos hemos remitido a lo esencial, de manera que primero analizaremos muy brevemente cómo compiten las empresas en el mercado y el rol central que en ello juega la productividad. Luego, analizaremos por qué las empresas van diferenciándose entre líderes y rezagadas, y qué consecuencias tiene esta distinción sobre las últimas. Finalmente, analizaremos cuáles son las fuentes que pueden proveer recursos para mantenerlas en producción y, entre ellas, nos concentraremos en las condiciones de empleo de los trabajadores.

Con esos elementos, iniciaremos la parte principal de la obra, que se concentrará en el estudio de la evolución de las condiciones de empleo de los trabajadores en Argentina. El punto de partida es una presentación de cómo esas características estructurales —encontradas en el apartado conceptual— se presentan en nuestro país. Luego, y de manera extremadamente somera, analizaremos la situación de Argentina al momento de la finalización de la industrialización por sustitución de importaciones

1. Evidentemente estas preguntas han interesado a muchísimas personas a lo largo del tiempo. En el texto, sin embargo, hemos optado por reducir al mínimo posible las citas bibliográficas para facilitar la lectura. En cambio, al final, hemos citado una gran cantidad de obras con diferentes enfoques que tratan estos temas para el lector que quisiera profundizar en ellos.

(ISI) hacia mediados de la década de 1970, y cómo impactaron en nuestro país los cambios que se estaban produciendo en el capitalismo mundial a raíz de la introducción de nuevas formas técnicas y organizativas en las empresas.

A partir de allí, observaremos cómo fue evolucionando la economía argentina —en términos agregados y en el sector industrial en particular— analizando el movimiento de una variable clave mencionada más arriba: la productividad nacional, tanto en sí misma como en comparación con Estados Unidos y así obtener pistas sobre lo que pasaba en el mundo. Luego, para avanzar concretamente sobre el empleo y los trabajadores nos remitiremos al análisis de variables como el salario real, las condiciones laborales y la distribución del ingreso. En este punto nos interesará particularmente vincular la evolución de estos factores con la de las condiciones productivas, mostrando hasta dónde impactaron en un mercado laboral que solía ser uno de los de mayor calidad de la región. Esta sección, para facilitar su lectura, se presentará en dos grandes apartados que evidencien las diferencias entre el período comprendido entre 1974 hasta 2002, enfatizando a la década de 1990 como arquetipo de las tendencias de esta etapa, y la evolución de la economía argentina en la última década.

Concluido ese capítulo, nos interesará sintetizar nuestras argumentaciones y dejar abierto el debate de cuáles podrían ser los principales ejes que deben reconocer la intervención y planificación estatal para intentar superar las limitaciones estructurales que posee Argentina. Ellas, en los últimos años, han impedido que continúe el proceso de recuperación de los salarios y la calidad del empleo, y hoy nos enfrentan a una latente crisis en las cuentas externas del país que tienen potencialmente un efecto muy negativo sobre las condiciones de vida de la población.

CAPÍTULO UNO

ALGUNAS IDEAS CONCEPTUALES

Para analizar un proceso tan extenso en el tiempo se necesitan algunas pautas conceptuales que nos permitan comprender y discernir las tendencias a largo plazo de las estrictamente coyunturales, específicas o internas del país que analizamos. Intentaremos concentrarnos en lo imprescindible.

1.1. COMPETENCIA Y PRODUCTIVIDAD

En la economía capitalista, para poder sobrevivir en la competencia, las empresas se ven forzadas constantemente a reducir sus costos, una de las pocas variables que se encuentra directamente bajo su control. Esto les permite obtener la mayor ganancia posible ante un precio que se ve influido por las decisiones de sus competidores.

Para reducir costos, el camino más directo es elevar la productividad de sus trabajadores². De esa manera, al aumentar su producción diluye los costos de la empresa en un mayor

2. Para elevar la productividad existen múltiples caminos, que van desde la incorporación de maquinaria más moderna a la reorganización del proceso de trabajo para acelerar los tiempos de producción.

número de unidades producidas y, por ende, si se mantienen los precios en el mercado, amplía su ganancia.

A pesar de que todas las empresas intentan reducir sus costos, algunas tendrán más éxito que otras y, en consecuencia, lograrán ganancias mayores. Esas ganancias serán utilizadas para continuar con la reducción de costos. Ahora bien, las que obtuvieron un mayor nivel de beneficios están en mejor condición de optimizar el proceso productivo. Si elevan los niveles de ganancia, y por lo tanto aumentan su capital, pueden invertir en el desarrollo de nuevos productos o procesos de producción y lograr una ventaja de costos considerable. O también pueden invertir dinero en publicidad para instalar socialmente su marca, lo cual contribuye a evitar la pérdida de clientes ante la competencia.

RECUADRO 1. ¿A QUÉ NOS REFERIMOS CON PRODUCTIVIDAD?

Cuando hablamos de productividad laboral nos referimos a cuánto produce un trabajador en una empresa. En este sentido, podríamos indicar que se elevó la productividad si un trabajador producía cien autos al mes y ahora produce mil en el mismo plazo. Para ello, simplemente dividiríamos la cantidad de autos producidos por el número total de trabajadores en esa empresa. Otra forma más precisa de obtener estos datos consistiría en dividir la producción entre la cantidad de trabajadores de planta (que son los que efectivamente producen los autos) o por la cantidad de horas trabajadas en la empresa (independientemente de la cantidad de empleados, de manera que se evita la distorsión que genera la diferencia en las cargas horarias).

Ahora bien, cuando queremos referirnos al sector de una determinada actividad o a una economía en su conjunto ya no podemos hacer esa relación de modo tan simple. No es posible comparar la productividad de autos con la de heladeras, ya que tanto la máquina-

ría y los tiempos necesarios para su elaboración como los insumos son distintos. Por este motivo, se toma el valor agregado o el producto de un sector o de la economía en su conjunto y se lo divide por la cantidad de trabajadores ocupados allí. A esta última acepción de productividad nos referiremos nosotros a lo largo de este texto.

De esta manera, como las opciones para aumentar la productividad y vencer a la competencia se van ampliando a medida que la empresa crece y logra mayores ganancias, las organizaciones van diferenciándose cada vez más.

Cuando algunas empresas logran conquistar un mercado comienzan a aplicar una serie de mecanismos y estrategias que les permiten mantener ese lugar privilegiado. Las demás empresas (que llamaremos rezagadas, en virtud de su retraso productivo respecto a las líderes) continúan produciendo pero deben enfrentar dificultades para obtener una ganancia que les permita invertir y darles batalla a las líderes³.

1.2. REZAGO PRODUCTIVO Y FUENTES DE RECURSOS PARA MANTENERSE EN PRODUCCIÓN

Por las mismas razones que originalmente crearon las diferencias, la brecha entre las empresas líderes y rezagadas continuará creciendo a lo largo del tiempo hasta que en un momento estas últimas tengan que cerrar, quiebren o sean adquiridas por las primeras.

3. Esos mecanismos se relacionan con el acceso diferencial al crédito (mayores montos a menores tasas de interés) que tienen las empresas más grandes y las economías de escala que existen en las actividades de innovación tecnológica.

Sin embargo, estas empresas rezagadas podrían esquivar ese destino si logran acceder a fuentes de compensación que les generen menores costos y una mayor tasa de ganancia, y de esa manera les permitan continuar compitiendo. Como veremos en lo que sigue, algunas de esas fuentes pueden ser apropiadas directamente por las empresas. Otras, en cambio, provienen de la intervención del Estado. En este segundo caso, los mecanismos específicos que les hacen llegar esos ingresos adicionales son extremadamente variados (distintos tipos de subsidios, exenciones impositivas, préstamos a tasas preferenciales, protecciones arancelarias, etcétera). Entonces, y para abordar la cuestión de manera sencilla, nos concentraremos en analizar las fuentes de esos recursos que llegan directa o indirectamente a las empresas, apenas comentando algunas de esas herramientas.

En términos generales las fuentes de recursos extraordinarios a las que podrían acceder las empresas rezagadas para continuar compitiendo son tres: el endeudamiento externo, la renta de la tierra y el deterioro de las condiciones de empleo de los trabajadores.

En el primer caso, el endeudamiento externo, señalamos que es una fuente extraordinaria ya que amplía los recursos que tienen el país y sus empresas para sustentar e intentar reducir esa brecha de productividad. Si son las empresas las que se endeudan en el exterior podrán acelerar su inversión y acercarse a las líderes. Sin embargo, como dijimos, estas últimas normalmente acceden a mejores condiciones de crédito, por lo cual la brecha que las separa no se vería alterada sustancialmente. En cambio, si es el Estado el que se endeuda y transfiere esos recursos a las empresas, estas podrían disfrutar de una mayor acumulación pero sin tener que afrontar sus costos, debido a que su pago se socializa a través de los impues-

tos generales. Como sabemos, en cualquiera de los dos casos, eventualmente habrá que repagar con intereses esos recursos, por lo que la apuesta sobre subsidiar a las empresas en base al endeudamiento externo es a corto plazo y alto riesgo.

En el segundo caso, la renta de la tierra⁴, la fuente de recursos es la riqueza que generan las producciones primarias (sean agropecuarias, pesqueras, forestales o mineras) a los propietarios de las tierras de donde se obtienen, en virtud de sus ventajosas condiciones naturales. Por ejemplo, la pampa húmeda es una de las zonas más fértiles del mundo, por lo cual la productividad del trabajo agrario es sumamente elevada y los costos reducidos; las empresas que allí produzcan obtendrán ganancias muy elevadas. En este sentido, los terratenientes pueden cobrar un alquiler —renta de la tierra— tan alto como el que los empresarios quieran pagar por esos campos, y de esta manera reciben esa ganancia extraordinaria. Pero justamente como ella excede la ganancia “normal”, el Estado puede apropiarse de esa renta —quitándosela al terrateniente— y destinarla a subsidiar a las empresas rezagadas.

Para captar este tipo de ganancia extraordinaria existen muchos mecanismos, entre los cuales los más conocidos son las “retenciones” (impuestos a la exportación) o la regulación directa por parte del Estado del comercio exterior de esas mercancías (como realizaba el IAPI durante el primer Peronismo). En ambos casos el efecto es reducir el precio interno de esos productos, lo cual disminuye el alquiler que puede pagarse por los campos. Pero esa disminución del precio interno también genera un subsidio directo para las empresas que dentro del país los adquieren como insumos. Por ejemplo, al establecer

4. Para un estudio profundo y pormenorizado de la renta de la tierra, ver Iñigo Carrera (2007).

retenciones a la soja no sólo se reduce el precio que percibe el exportador de ese producto sino que también disminuye el valor que abona el productor nacional de aceite de soja. O sea que se generan dos formas de subsidios al mismo tiempo: por un lado, el Estado se hace de recursos y luego decide cómo usarlos. Por el otro, automáticamente los consumidores internos de esas mercancías encuentran subsidiada cada compra.

La tercera fuente de recursos de las empresas —el deterioro de las condiciones de empleo— es central para nuestro análisis, por lo que nos dedicaremos un poco más profundamente.

1.2.1. EL DETERIORO DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO

Uno de los costos que enfrentan todas las empresas es el salario. En ese caso, si se encuentran rezagadas en términos de productividad, pueden intentar recuperar esa “competitividad” deteriorando las condiciones en las que contratan a sus propios trabajadores⁵. Como vemos, en esta fuente de compensación las empresas actúan directamente y sin mediaciones.

De esta manera, si la empresa redujera los salarios que abona, disminuiría sus costos y podría seguir compitiendo a pesar de que su productividad no se lo permitiría. Esto podría ocurrir de una manera bastante cruda, como ser la reducción nominal de esas remuneraciones o, de una manera más solapada, a través del otorgamiento de aumentos salariales por debajo de la inflación. En ambos casos reduce el salario en términos de poder adquisitivo y disminuye sus costos.

5. Aunque excede los objetivos de este texto, nos interesa señalar que los salarios, desde la Economía Política, deberían evolucionar con el valor de la canasta de consumo que los trabajadores, en función de su trabajo directo y sus gastos de formación, requieren para vivir. A esto se suman los de su familia, en virtud de la necesidad de que alguien lo reemplace en el mercado laboral cuando se jubile (Marx, 2002).

A su vez, más allá del salario, todas las demás condiciones de trabajo pueden ser modificadas con idéntico objetivo. Algunas son muy habituales, como extender la jornada sin aumento del salario o sin pagar las horas extras. Pero existen otras formas más sutiles, como incrementar la intensidad del trabajo (uniendo en el puesto que ocupa una persona las responsabilidades de varios, de manera de reducir el personal total), incrementar la velocidad de producción necesaria para recibir partes del salario en bonos, etcétera. Si pensamos un poco más allá de las condiciones laborales específicamente, también la precarización o el no pago de jubilación, obra social o vacaciones implica que la empresa está obteniendo compensaciones de parte de los trabajadores. Esto es así, ya sea que el procedimiento estuviera permitido por la legislación laboral o no. Pensemos también en el ahorro que puede hacer la empresa si no realiza el conjunto de inversiones necesarias para asegurar que la jornada laboral se realice en condiciones de seguridad e higiene adecuadas.

Por último, esa compensación en detrimento de las condiciones de vida de los trabajadores también surge sin estar vinculada directamente a un trabajador específico. Si el empresario, como parte de su estrategia para reducir costos, evade impuestos de carácter general, también se resienten otras condiciones de reproducción de trabajadores. Esto se debe a que, de manera común, el Estado utiliza esos impuestos para financiar la educación y salud pública. Si no fuera así, esos costos deberían estar incluidos en el salario y ser abonados por el empresario. Ahora bien, si existen esos impuestos pero el empresario no los abona, eso que se ahorra degrada las condiciones en las que se proveen esos servicios y, por ende, también deteriora la forma en que se reproducen los trabajadores.

En todos los casos implica que el trabajador no puede reproducirse en condiciones normales y, por lo tanto, esto tendrá consecuencias sobre él y su familia. Evidentemente, la continuidad a largo plazo de esta situación ocasionará pobreza e indigencia. Antes de llegar a ese nivel, la caída del salario y de las condiciones de empleo puede llevar a que con el tiempo no se reproduzcan esas capacidades, generando problemas en la calificación de la oferta⁶.

Ahora bien, aunque la voluntad de los empresarios es normalmente proclive a intentar estrategias de ese estilo en busca de “competitividad”, existen condiciones estructurales que les permitirían (o no) que estas prácticas se generalicen, al tiempo que limitan la capacidad de oponerse de los sindicatos y del Estado.

Esa condición estructural se vincula con lo que vinimos desarrollando más arriba: el rezago productivo. Si sólo una empresa se ha rezagado, intentará reducir sus costos disminuyendo los salarios, precarizando su fuerza de trabajo o eludiendo impuestos. Todo esto es, lamentablemente, muy conocido y extendido. Pero si son casos particulares, nada impide que los sindicatos o el Estado cumplan su función de controlar esos comportamientos y apliquen sanciones que limiten esas actitudes. Por su parte, los trabajadores podrán negarse a trabajar en esas condiciones e ir a otras empresas a buscar empleo. En decir, si son pocas las empresas que enfrentan esa situación no existen motivos para que se generalicen esas prácticas.

6. Un ejemplo de esto puede verse en la evolución de la demanda de personal técnico —y de la escuela técnica— en la Argentina durante la década del noventa y sus efectos en los primeros años de la década de 2000.

Ahora bien, si el rezago productivo se da en la mayoría de las empresas del país la cuestión es diferente. ¿Qué ocurriría si las empresas en general tuvieran una productividad tan baja que implicaría que sus actividades —empleando a sus trabajadores en condiciones decentes— no les permitieran generar ganancia alguna? Evidentemente cerrarían, por lo cual recurrirán a las prácticas mencionadas más arriba para obtener alguna ganancia. Pero si la amplia mayoría se encuentra en tal situación, los trabajadores y el Estado se verán en una situación diferente. Los primeros no pueden escapar a tales condiciones buscando empleo en otro lado; las únicas opciones que les quedan son el desempleo o un empleo de mala calidad en empresas rezagadas. El Estado, por su parte, se enfrenta a una dicotomía similar: si inspecciona y sanciona a las empresas, estas fundirían, lo cual generaría desempleo masivo.

Entonces si el conjunto de empresas de un país se encuentra rezagada, colectivamente los empresarios podrán deteriorar las condiciones de empleo y reducir los salarios para mantenerse en producción. De esta forma, las empresas subsisten —más que de costumbre— sobre las espaldas de sus trabajadores.

Como la dificultad para competir se observa cuando hay rivales en el mercado, la existencia del rezago productivo tiende a ser mucho más evidente en el sector transable —aquel que produce y vende mercancías que pueden exportarse e importarse— y que enfrenta a la competencia internacional. Es decir este tipo de sectores, donde se encuentra el industrial, sufre primero las consecuencias derivadas de los problemas productivos.

Pero, como dijimos recién, la posibilidad de que se generalicen los bajos salarios y las malas condiciones de empleo depende de que un conjunto muy amplio de las empresas de todos los sectores se encuentren en esas condiciones. Por lo

cual también debe existir un rezago productivo en el sector no transable —aquel que no exporta ni importa, comúnmente los servicios— de manera de que casi todos los trabajadores se encuentren trabajando en empresas con dificultades en la productividad. Sabemos, en esa línea, que las deficiencias productivas del sector transable son transferidas y se replican en el sector no transable. Esto se debe a que las empresas de este último sector no pueden exportar, por lo cual el único mercado al que pueden abastecer es a aquel creado por los salarios de los trabajadores del propio país. De manera que si el sector transable ya ha reducido salarios y empeorado las condiciones de empleo, el mercado interno es más pequeño y entonces las empresas de servicios se ven obligadas a aplicar los mismos mecanismos. Así, ambos sectores condenan a los trabajadores a empleos en malas condiciones y con bajos salarios⁷.

Vemos entonces que fuera de situaciones particulares, en una economía conformada por empresas de baja productividad la fuente de compensación está basada fundamentalmente en las condiciones de empleo de los trabajadores. Este rezago productivo, y la necesidad de compensaciones que genera, es el componente estructural de las grandes diferencias que existen entre las remuneraciones y calidad de empleo entre países de diferente nivel de desarrollo⁸.

7. Es importante destacar lo siguiente. Junto a esa demanda restringida de los trabajadores existen otros grupos sociales que tienen amplias riquezas y generan una demanda muy importante pero concentrada en ciertos nichos de mercado (objetos de lujo, restaurantes caros, etcétera). Las empresas que les venden exclusivamente a estos grupos adinerados no enfrentan problemas de esta índole, pero la gran parte de la población es excluida de su consumo.
8. Más adelante veremos esto al comparar nuestro país y Estados Unidos.

Sin embargo, pareciera hasta aquí que todos los trabajadores de un país sufren por igual tales condiciones. Debemos reconocer, en cambio, que no tiene porque ser así. Dijimos que la necesidad de compensaciones depende del rezago productivo de cada empresa en particular, por lo cual para ver a qué trabajadores afecta esa necesidad de deteriorar las condiciones de empleo debemos indagar un poco más en la estructura interna de la economía de un país.

Como venimos comentando, la necesidad de compensaciones se vincula con el rezago productivo, por lo tanto debe ser diferencial entre empresas dependiendo de la magnitud de tal rezago. En este sentido, normalmente se señala que las empresas más grandes tienden a abonar mayores salarios y ofrecer mejores condiciones de empleo que las pequeñas. Justamente para sobrevivir, estas últimas reducen sus costos mediante la evasión de sus responsabilidades de seguridad social, pauperizando las condiciones medioambientales de trabajo o también abonando menores salarios. De allí la necesidad de reconocer a la segmentación laboral —esto es, que dos trabajadores de similares características posean dos salarios diferentes simplemente por trabajar en empresas de segmentos diferentes— como una forma de compensación. Sólo en relación con esa necesidad pueden comprenderse las marcadas diferencias de poder adquisitivo de los salarios entre empresas pequeñas y grandes que la literatura, particularmente la estructuralista⁹, ampliamente reconoce. En otras palabras, es la heterogeneidad interna de la economía la que genera una necesidad de compensaciones diferencial y por ende un deterioro particular-

9. Para un desarrollo más extenso ver Nun (2001), Pinto (1973) y PREALC (1978).

mente intenso de las condiciones de empleo de los trabajadores de las empresas más pequeñas.

Ahora bien, en paralelo a la existencia de empresas rezagadas existen algunas grandes, aquellas que efectivamente pueden pagar el salario adecuado a sus trabajadores, que también disfrutan de esa ganancia extraordinaria que surge de bajos salarios. Recapitulando: en principio las grandes empresas abonan salarios más elevados y perciben ganancias más elevadas que las pequeñas. Sin embargo, podrían decidir resignar parte de esa diferencia para captar a los mejores trabajadores, contratar a bajos salarios a trabajadores sobrecalificados para los puestos o, simplemente, garantizarse la inexistencia de organizaciones o conflictos sindicales, por citar sólo algunos casos más comunes.

Es decir que aunque la necesidad de compensaciones ejerce una presión sobre el descenso de los salarios para el conjunto de los trabajadores de un país, esa degradación ajusta con mayor fuerza en aquellos que se desempeñan en las empresas más rezagadas, comúnmente las más pequeñas¹⁰.

Pero inclusive en este contexto, también debemos considerar cuál es la capacidad de los trabajadores para hacer frente a esa presión y defender sus conquistas. Y ella es diferente según sus condiciones productivas, su calificación, su grado de sindicalización y el poder de sus organizaciones. Particularmente, los trabajadores menos calificados y aquellos que compiten con un gran número de trabajadores

10. Esto por una doble condición. Comúnmente las más pequeñas son las más rezagadas. Pero además al estar vinculadas a empresas más grandes que determinan precios y tiempos de entrega, se encuentran en una situación permanentemente frágil, lo que las empuja a evadir obligaciones y contratar en peores condiciones.

para conseguir empleo, se encuentran en una posición más frágil. Estos, lamentablemente, tienen pocas herramientas para enfrentar el deterioro. Los trabajadores más calificados, en este sentido, se encuentran en mejores condiciones, inclusive sin estar sindicalizados. Para los empleos que requieren altos niveles de calificación no existe tanta competencia, no hay tantos candidatos en condiciones de ocupar el puesto, por lo cual algunos trabajadores inclusive pueden negociar individualmente la obtención de beneficios y mejores condiciones de empleo.

Más allá de estos dos factores —la heterogeneidad productiva y las diferencias en la calificación de los trabajadores—, debemos considerar que además los empresarios suelen recurrir a cualquier diferencia personal entre trabajadores para “justificar” un salario más reducido. De este modo, entran en escena los factores “no económicos”, como la discriminación de género, la nacionalidad y demás, que los empresarios acostumbra esgrimir para aplicar una presión descendente particularmente intensa en relación con las condiciones de empleo de algunas personas.

Entonces, podemos decir que se produce una presión descendente general en relación con los salarios y calidad del empleo cuando el conjunto de empresas sufre un rezago productivo, y ello explica las diferencias en las condiciones laborales entre países. Sin embargo, tal degradación tiende a concentrarse más sobre los trabajadores de empresas más pequeñas y los menos calificados, o de grupos más vulnerables o menos organizados. Esto conduce a la inequidad distributiva y a la pobreza, ya que se deterioran particularmente las condiciones y salarios de los trabajadores que ya contaban con menores ingresos.

1.3. TENDENCIAS DE LAS EMPRESAS COMPENSADAS

Podríamos señalar que, en el marco de la necesidad constante de elevar la productividad para competir, algunas empresas se convertirán en líderes y otras se rezagarán. Éstas últimas estarían condenadas a quebrar —porque cada vez les costaría más producir y vender— si no existieran fuentes de compensación. En un primer momento puede que los subsidios en base a la renta de la tierra o la deuda externa alcancen, pero si no se revierte rápidamente ese rezago, se requerirán mayores compensaciones. Es en ese momento cuando las condiciones de empleo comenzarán a deteriorarse. Ahora bien, si ni siquiera en ese contexto pueden continuar produciendo —dado que tienen costos muy elevados o la brecha es demasiado grande para poder ser compensada— finalmente quebrarán.

La pregunta entonces, es ¿pueden las compensaciones permitir a las empresas reducir la brecha de productividad y lograr eventualmente competir en condiciones normales? Es decir, ¿pueden estas compensaciones llevar al desarrollo económico? Para intentar responder esta pregunta debemos analizar qué consecuencias tienen estas fuentes en la dinámica de las empresas. Debemos reconocer, antes que nada, que la percepción o no de compensaciones no puede ser neutral. No es indistinto que las empresas puedan competir por sí mismas en condiciones normales a que les sea necesario deteriorar la calidad del empleo. Veamos.

En primer lugar, el conjunto de empresas de un país, sean rezagadas o normales, al recibir compensaciones por vía salarial ven debilitado el impulso hacia la tecnificación y automatización de los procesos productivos, ya que esas inversiones se encarecen relativamente frente a un grupo de trabajadores de bajos salarios. Esto se debe a que, con remuneraciones reducidas, económicamente conviene más alcanzar una baja pro-

ductividad con bajos salarios que invertir muchísimo dinero en maquinarias para hacer idéntico trabajo. Eso conlleva una menor dinámica en la productividad, por lo cual las empresas de ese país, a pesar de recibir compensaciones, tenderán a continuar rezagándose con respecto a los estándares de producción que imperan en el mundo.

En segundo lugar, si la fuente de compensación principal se basa en las deterioradas condiciones de empleo, no es posible conformar un mercado interno fuerte. Por lo cual cualquier esquema de desarrollo económico requiere encontrar alguna otra fuente de demanda, ya que la masa salarial, al estar debilitada, no puede cumplir ese rol. De esta manera, esa economía debe recibir grandes compensaciones de la renta de la tierra, endeudarse externamente o exportar para poder ampliar la producción y eventualmente competir en condiciones normales¹¹.

En tercer lugar, debemos considerar los vínculos que se establecen entre las empresas normales y las rezagadas. Es común observar que las primeras subcontratan su producción a las segundas como mecanismo para reducir costos, dado que de esa manera logran evadir las normativas laborales. No sólo eso, sino que dada la capacidad económica diferencial entre esas empresas, la subcontratante determina pautas (precios,

11. Esta cuestión es sumamente interesante, ya que pone de manifiesto las diferencias estructurales que sirven de punto de partida para explicar las distintas estrategias de desarrollo elegidas por América Latina y el Sudeste Asiático. En nuestra región la compensación por vía salarial se unía a la percepción de la renta de la tierra, permitiendo un esquema de desarrollo centrado en el mercado interno. En el Sudeste Asiático, la inexistencia de renta obligaba a una compensación salarial mucho mayor y, por ende, a orientarse al mercado mundial. Para un debate sobre las políticas aplicadas en aquella región, ver Chang (2004).

plazos de pago, etcétera) que limitan la capacidad de acumulación de la rezagada, manteniéndola en una situación frágil y dependiente. Por lo cual, no alcanzaría con generar compensaciones a las empresas rezagadas, sino que también deben reestructurarse las relaciones entre empresas de diferente tamaño para permitir que las más pequeñas se desarrollen.

Por todo ello, la existencia de compensaciones que tendrían potencialmente la capacidad de dinamizar la acumulación de capital en el país normalmente tiende a no tener tantos efectos positivos como se pensaría *a priori*. Esto se debe a que, al desvincular la supervivencia de las empresas de sus propias capacidades productivas, se reducen los incentivos a la inversión, a la innovación y a la ampliación de la escala. A su vez, como los empresarios reconocen su posición frágil frente a la competencia, desarrollan una estrategia de negocios extremadamente conservadora o especulativa que no es conducente a la superación de ese rezago productivo.

En conclusión, si las empresas no logran competir en condiciones normales porque se rezagaron productivamente pueden acceder a recursos provenientes de fuentes extraordinarias de compensación. La que nos interesó particularmente se vincula a las condiciones de empleo de los trabajadores. Como vimos, esta fuente de recursos se ensaña en especial con los trabajadores menos calificados, los grupos sociales más vulnerables y de las empresas más pequeñas.

Para peor, la existencia de estas compensaciones no garantiza por sí misma la superación de ese rezago productivo. Ello dependerá de la forma en que se estructuren, se planifique su utilización y los resultados que se logren. Lo que sí es seguro, es que hasta que no se resuelva el rezago estructural de la economía, la necesidad de compensaciones será permanente.

Encima, como las empresas más grandes tienden a elevar su productividad más rápidamente, ese rezago es cada vez mayor. Para colmo, la capacidad de crecimiento de las economías con empresas rezagadas depende de la existencia de estas fuentes de compensación, por lo tanto si por alguna razón se reducen, se ingresará en una crisis.

Todo esto muestra la importancia de la planificación estatal en el desarrollo económico, ya que no puede plantear la eliminación automática de esas compensaciones porque llevaría a la quiebra a las empresas y, consecuentemente, a la desocupación masiva, algo que no beneficia a los trabajadores bajo ningún concepto. Por lo tanto, el Estado debe minimizar los efectos de las compensaciones que se obtienen de los trabajadores. Al mismo tiempo, planificar su utilización de manera de reducir lo más rápidamente posible el rezago productivo. De esta manera, evitaría prolongar los efectos negativos y las potenciales crisis que se vinculan a estas fuentes de compensación, como la caída de los precios internacionales de las materias primas o las crisis de deuda externa.

Veamos cómo esto se relaciona con nuestro país en las últimas décadas. Particularmente, qué caminos nos permite (u obliga) pensar a futuro para mejorar de manera sostenida y sustentable las condiciones de vida de los trabajadores.