

Apertura Económica, Competitividad y las Estrategias Empresariales.*

Rafael Agacino**

Nuestra intención es, por una parte, explicar de una manera simple cómo las empresas actúan y definen sus estrategias frente a la apertura al comercio mundial que caracteriza actualmente a la economía chilena, y por otra, los efectos que dichas estrategias generan sobre la situación de los trabajadores y sus familias. Como mostraremos, tales estrategias y efectos se vinculan directamente a la forma en que funciona la economía capitalista en Chile, al modelo económico global que se comenzó a implementar con fuerza a partir del segundo año de la dictadura militar y que en nuestros días, administrado por gobernantes civiles, continúa profundizándose en sus más diversas direcciones.

Por esta razón, se intenta hacer el vínculo entre problemas particulares y los de orden más global lo cual a su vez, se relaciona directamente -aunque aquí no se trate este problema- con la necesidad de vincular las luchas y propuestas a nivel de empresa con aquellas que necesariamente deben tener como horizonte al modelo económico en su conjunto.

Este artículo se estructura en cuatro partes principales. En la primera se entregan algunos conceptos sobre apertura y precios; en la segunda, se ponen en movimiento dichos conceptos a través de un ejemplo el cual, creemos, es más fácil comprenderlo trabajando con papel y lápiz; en la tercera, ahondamos más en el problema de la tasa de ganancia introduciendo el concepto de productividad y las vías por las cuales esta se constituye en un mecanismo de protección de dicha tasa (recomendamos nuevamente papel y lápiz); y finalmente, en la cuarta, introducimos los conceptos de fragmentación o flexibilidad productiva y flexibilidad laboral, a objeto de contextualizar las ideas reseñadas en las partes anteriores. Adicionalmente se agrega un breve resumen de los temas tratados.

Solo basta decir que confiamos que la aparente dificultad de trabajar con números no será más que eso: apariencia. Cada vez que un grupo de trabajadores debe enfrentar procesos de negociación con la patronal, sean legales o ilegales, inevitablemente deben acudir a los cálculos. Los que aquí se presentan no son distintos de aquellos, y además, buscan presentar las ideas en una forma que permitan su aplicación inmediata a los problemas concretos que los acosan día a día.

* Este documento se basa en “Competitividad y Estrategias Empresariales. Una Visión desde los Trabajadores”, presentación del autor en la Conferencia *Por una Carta de Derechos Laborales frente al NAFTA* realizada en el Sindicato *Good Year*, durante los días 1 y 2 de Diciembre de 1995 y organizada por la *Red Chilena por una Iniciativa de los Pueblos, RECHIP*.

** Economista e investigador del *Programa de Economía del Trabajo, PET*.

I. El Problema de la Apertura y los Precios.

Lo primero que debe tenerse en cuenta es que apertura económica significa *libre circulación de mercancías* tanto desde el punto de vista de las importaciones como de las exportaciones. Por ejemplo, si se tratara de una empresa residente que produce lápices, ésta podría venderlos en el mercado interno siempre y cuando pueda competir con la producción proveniente de Francia o de otros países más cercanos como Brasil. De la misma manera, si se tratara de un productor de celulosa que vende ese producto en los mercados internacionales, éste deberá competir con el resto de los productores de celulosa en dichos mercados mundiales.

En segundo lugar, el solo hecho de que exista apertura, es decir, que tanto los que producen para el mercado interno como aquellos que lo hacen para el externo deban estar sometidos a la competencia dada la libre circulación de lápices o celulosa, significa que, como tendencia general, *el precio de ambos productos está determinado por el mercado mundial*. Por ejemplo, si el precio del lápiz en el mercado mundial es un dólar y traducido a unidades monetarias nacionales es, digamos, equivalente a \$400, entonces el productor interno no puede sino venderlo a ese precio o a uno inferior. Igual caso ocurre con la celulosa como también con los zapatos, productos textiles, prendas de vestir, alimentos, etc., en fin, con todas las mercancías denominadas “transables internacionalmente” o sujetas a la competencia sea en los mercados internos o externos.

Lo anterior se traduce en que si los precios internacionales del lápiz, de la celulosa, de los alimentos, de las prendas, etc. disminuyen, entonces automáticamente, los productores de algunas de estas mercancías deberán reducir sus precios de venta, sea internamente como ocurre con la leche ante el menor precio de los lácteos polacos, o sea externamente, como ha sucedido en varias ocasiones con la celulosa y el cobre. Se trata, en la lógica de una economía abierta, de ser competitivo tanto cuando se es sustituidor de importaciones (casos de la leche, vestuario) como cuando se es exportador (caso de la celulosa, cobre).

En tercer lugar debe tenerse en cuenta que siempre *un precio es una composición de costos y ganancias*. En la vida cotidiana el precio se nos presenta como el valor monetario de una unidad de producto o servicio, sin embargo, desde una perspectiva diferente, es posible descubrir que ese valor monetario lleva implícita una estructura de costos y de ganancia. La estructura de costos se compone de los costos “variables” (porque sus montos totales varían según los volúmenes de producción como sucede con las materias primas, remuneraciones de los trabajadores directos, etc.) y aquellos cuyos montos, dentro de ciertos rangos, son independientes de la magnitud de la producción (depreciaciones, arriendos, etc.) y usualmente denominados costos “fijos”.

Si el monto de los costos se divide por la masa de producción, se obtienen los *costos unitarios*. Habrá en consecuencia, *costos variables unitarios y costos fijos unitarios*. Los primeros nos indican el costo en materias primas y remuneraciones que se requiere para producir *una* unidad de producto, y del mismo modo, los segundos nos indican, por ejemplo, el costo en maquinaria requerido para producir esa misma unidad. En nuestro ejemplo del lápiz, podríamos suponer que se gastan en su

producción \$200 en materias primas, \$100 en fuerza de trabajo y \$5 que se destinan a generar un fondo de depreciación para compensar el desgaste de la maquinaria. De ese modo, tendríamos \$300 en costos *variables unitarios* y \$5 en costos *fijos unitarios*; un costo unitario (fijo y variable) de \$305 por lápiz.

En cuarto lugar, como todos sabemos en la producción capitalista sólo tiene sentido producir con ganancias, es decir, invertir, producir y vender a un precio tal que les permita a los dueños del capital no sólo recuperar sus costos variables y fijos, sino además, obtener un excedente o ganancia. En consonancia con ello, todo precio contiene un cierto margen (*mark-up*) que se agrega a los costos unitarios y constituye la *ganancia unitaria*. Para el ejemplo citado, podríamos pensar que el margen es de \$95, de modo que, finalmente, el precio sería : $\$400 = \300 (costos variables unitarios) + \$5 (costo fijo unitario) + \$95 (ganancia unitaria o *mark-up*). Con estos datos podemos aprovechar de diferenciar entre ganancia unitaria *neta* y unitaria *bruta*; la primera es directamente el *mark-up* (\$95) y la segunda es la suma del *mark-up más el costo unitario fijo por concepto de depreciación* que, en nuestro caso, es de \$5 por unidad. Así la *ganancia unitaria bruta o mark-up bruto* es \$100. Adicionalmente, la *tasa de ganancia bruta*, como se deduce, es de 33,3%, pues el empresario obtiene \$100 brutos por cada \$300 que invierte en costos variables cuando decide iniciar el proceso de producción.

Como podemos observar, el precio de \$400 por lápiz, mirado desde la perspectiva de la producción es una composición de costos y ganancia, y si se penetra más aún, nos damos cuenta que necesariamente tras cada precio existe una cierta *distribución* entre trabajo y capital. En éste caso una relación entre ganancia neta (\$95) y remuneraciones (\$100) refleja, por una parte, *la rentabilidad que para el empresario reporta el utilizar un cierto monto de capital para contratar fuerza de trabajo*, y por otra, *el reparto implícito que hay entre capital y trabajo en la esfera de la producción*: \$95 (o \$100 si consideramos la ganancia bruta) para el capitalista y \$100 para los trabajadores.

Finalmente, los comentarios anteriores ya nos permiten plantear el problema clave que queremos discutir en este pequeño artículo. *Si en condiciones de apertura es el mercado internacional es el que determina los precios máximos posibles para las empresas, entonces, ¿qué efectos tiene sobre las empresas y sus trabajadores una variación de los precios en los mercados mundiales?*

II. El Ajuste Frente a Variaciones de los Precios Internacionales : Un Ejemplo Simple

Vamos a tratar de responder continuando el ejemplo del lápiz. Como habíamos dicho, éste tiene un precio de un dólar en el mercado mundial, equivalentes en el mercado interno a \$400 chilenos. Simplificando y fijándonos en la estructura de costos unitarios y ganancia, asumamos que su precio se compone, como lo anotamos antes, de \$200 por costo de materias primas; \$100 en remuneraciones por concepto de la cantidad de fuerza de trabajo que se requiere para producirlo, y finalmente, por \$100 correspondientes a la ganancia unitaria bruta, porque como ya lo señalamos, el productor de lápices produce y vende a \$400 sólo si logra obtener

una ganancia. Si se fijan bien, el precio de \$400 nos está reflejando una cierta composición de costos (materias primas y remuneraciones) y ganancia; también, podrán darse cuenta que si el empresario está dispuesto a producir a ese precio, es porque obtiene una tasa de ganancia de \$100 por cada \$300 que invierte, es decir, una rentabilidad de 33,3%.

Supongamos ahora que por cualquier razón el precio del dólar (o el tipo de cambio) cae a \$350 por dólar y que el precio internacional del lápiz en los mercados mundiales se mantiene en un dólar. Este efecto, automáticamente va a significar, en el caso de una economía abierta, que el precio interno del lápiz deberá disminuir a \$350 aún cuando su precio internacional en dólares no haya cambiado. El productor no podrá seguir vendiendo el lápiz a \$400 porque si lo hace, alguien se dará cuenta que con sólo \$350 puede comprar (en el sistema bancario) un dólar y con éste importar un lápiz y venderlo más barato quitándole el mercado al productor original.

Preguntémonos ahora ¿Cual es el efecto de esta reducción del dólar que ha obligado a una disminución del precio de \$400 a \$350?

Una posibilidad sería *disminuir el costo de las materias primas* de \$200 a \$150, en cuyo caso, manteniendo los gastos en remuneraciones (\$100) y la masa de ganancias (\$100), le permitiría a éste empresario bajar el precio a \$350. Esta opción es muy ventajosa pues, no sólo seguiría vendiendo, sino también aumentaría su tasa de ganancia: ahora por cada \$250 que gasta en producir un lápiz, obtiene \$100, es decir, aumentaría su tasa de rentabilidad a 40%. Es mucho más competitivo que antes pues aún a *menores precios* obtiene una mayor tasa de ganancia.

¿Pero cómo se logra éste ajuste? Imaginemos que el productor de lápices se reúne con su proveedor de materias primas, por ejemplo, con el productor de plástico y le señala que ha ocurrido una disminución del precio a causa de la caída del dólar y que por tanto, no puede seguir pagando el mismo precio que antes. Imaginemos, además, que logra convencer al proveedor para que por la misma cantidad de plástico sólo cobre \$150. Si así fuera, sería ahora el productor de materia prima el que se encontraría con el problema dado que ha debido rebajar su precio de venta. Por ahora dejemos hasta aquí el asunto.

Si efectivamente la empresa productora de lápices logra trasladar los costos del ajuste a la empresa productora de plástico, se ha resuelto el problema para la primera. Pero ésta es una negociación entre empresarios, por lo cual, podría ocurrir que el productor de lápices no logre convencer a su proveedor. ¿Que sucede entonces?

La segunda posibilidad es que el productor de lápices *rebaje su margen de ganancia* a \$50. Si saca las cuentas obtendrá: \$200 en gastos en materias primas + \$100 en remuneraciones + \$50 como margen de ganancia = precio de \$350 por lápiz, y exclamará: “¡¡Viva, puedo competir con los lápices importados pues los vendo al mismo precio de los importados!!!”.

Este empresario podrá seguir compitiendo, sin embargo, prontamente se dará cuenta que es una competitividad un tanto “rara”, pues, pensará que sigue vendiendo,

“generando empleo y contribuyendo al desarrollo del país”, pero su tasa de ganancia se redujo a la mitad: obtiene \$50 por cada \$300 que invierte, es decir, una tasa de 16,6%. Si pensamos, además, que con los \$50 de ganancia posteriormente deberá costear los costos fijos, los gastos de administración y los impuestos, no cabe duda que se dirá así mismo: “extraño caso éste de la economía de mercado: soy competitivo pues sigo vendiendo, pero estoy ganando casi nada”.

Es obvio que para este empresario competitividad con ganancia muy baja o cero, simplemente no es competitividad. Y este es el problema central que queremos reflejar con el ejemplo: *la competitividad no se define como aquella situación en que una empresa logra vender a los precios del mercado, sino, como aquella en que, vendiendo a tales precios, el propietario capitalista obtiene ganancias y más precisamente, una tasa de ganancia que considera una tasa de ganancia normal*. No se trata de “producir por bolitas de dulce” o por “generar empleos y aportar al desarrollo del país”; esa es pura propaganda patronal.

¿Y entonces qué?. Como todos sabemos los empresarios defienden la apertura al comercio exterior (principalmente los más grandes pero también los más chicos, éstos últimos más por ignorancia que por convicción) y el Gobierno y sus funcionarios continúan profundizándola. Por lo tanto alguna vía de solución deben haber encontrado para defender su tasa de ganancia y no oponerse a la apertura.

Aquí aparece la tercera posibilidad: la *reducción de los costos en remuneraciones por unidad producida*. Lo más directo y simple para el empresario sería reducir los costos en remuneraciones a \$50. Así, tendría costos por lápiz de \$250 (\$200 en materias primas + \$50 en remuneraciones) con una ganancia de \$100; ahora no sólo podría competir con las importaciones, pues vendería a \$350, sino además, tal y como ocurrió en la primera posibilidad que revisamos, su tasa de ganancia, se elevaría a 40%.

Sin embargo, el ajuste puede ser más complejo y más sutil. Por ejemplo, el empresario podría reducir los costos salariales a \$62,5 y su *masa* de ganancia a \$87,5 por lápiz. Si consideramos que el costo de las materias primas se mantiene en \$200, entonces, podrá vender a \$350. Aquí el discurso del capitalista será: “tanto ustedes trabajadores como yo empresario hemos pagado el costo del ajuste: ustedes han visto que no sólo las remuneraciones han disminuido sino también mis ganancias. Lo justo es justo, así es el mercado y la competitividad”.

Sin embargo, el criterio de justicia es unilateral pues, si analizamos detalladamente la situación, nos damos cuenta que el empresario *mantuvo la rentabilidad original: ahora obtiene menos ganancia por lápiz pero logra la misma tasa de ganancia que antes porque también está invirtiendo menos en la producción de cada lápiz*. En efecto, ahora obtiene \$87,5 por cada uno pero sólo gasta \$262,5 (\$200 en materias primas y \$62,5 en remuneraciones), *lo cual le permite obtener una tasa de ganancia de $\$87,5/\$262,5$, es decir, de 33.3%*. Y esto es lo que le interesaba: *ser competitivo vendiendo a precios de mercado pero manteniendo la rentabilidad del capital directamente invertido en la producción de cada lápiz*.

Y esta es también la magia de la contabilidad y del discurso. De la contabilidad porque con números distintos obtiene lo que quiere, su objetivo estratégico: mantener su tasa de ganancia; y del discurso, porque anuncia que él también comparte el sacrificio al que nos obliga la competitividad.

III. La Productividad: La Magia de la Contabilidad y el Discurso.

Pero aún el asunto puede ser un poco más complicado, más oculto. Hagamos un esfuerzo adicional por descubrir y precisar más exactamente las estrategias empresariales. Recordemos nuevamente nuestras cuentas: dado que el precio bajó a \$350 por lápiz y considerando que no pudo reducir el costo de las materias primas (\$200), el objetivo de *mantener la tasa de ganancia original (33,3%)* lo obligó a reducir las remuneraciones a \$62,5 y su masa de ganancia a \$87,5. Con ello puede vender a precios competitivos ($\$350 = \200 de materias primas + \$62,5 en remuneraciones + 87,5 de ganancia) y mantener su tasa de ganancia ($\$87,5 / \$262,5 = 33,3\%$).

Pero tenemos aquí una pregunta clave: ¿Cómo, a través de qué mecanismos, logra reducir las remuneraciones que gasta por cada lápiz? Existen dos posibilidades:

(a) *La reducción de los salarios.* Recordemos que originalmente el empresario gastaba \$100 en remuneraciones por cada lápiz. Supongamos que este costo correspondía a cuatro trabajadores con *salarios de \$25 cada uno por jornada*. Si el empresario logra reducir los salarios a \$15,625 por trabajador, entonces, habrá reducido el costo en remuneraciones por lápiz producido a \$62,5 que corresponde al costo de los cuatro operarios contratados a un salario más bajo. Con ello logra mantener su competitividad: sigue vendiendo a los precios de mercado y mantiene su tasa de ganancia.

Como es obvio, el costo del ajuste lo pagaron los trabajadores: no sólo se redujeron los salarios en términos absolutos, sino además, éstos disminuyeron más que proporcionalmente respecto a la masa de ganancia. En efecto, los salarios cayeron en un 37,5% (de \$25 a \$15,625 por jornada) mientras la masa de ganancia disminuyó sólo en 12,5% (de \$100 a 87,5 por lápiz).

(b) *Aumento de la productividad.* Imaginemos que en la empresa existe un sindicato fuerte, dispuesto y con capacidad para defender los salarios. En este caso ¿Como logrará su objetivo el capitalista?. Muy fácil: si no puede bajar los salarios, al amparo del código laboral existente que le otorga todas las facilidades para hacerlo, lo logrará despidiendo a dos trabajadores, o para evitar conflictos, si se presenta la oportunidad que ellos jubilen, simplemente no los reemplazará. Nuevamente el empresario nos hablará de la “competitividad”, de la “eficiencia”, y cualquiera sea el caso (despido o jubilación), lo que sucederá será que ahora dos trabajadores deberán producir un lápiz en circunstancias que antes lo fabricaban entre cuatro. Es decir se *aumentará la productividad del trabajo*: antes 1/4 de lápiz por trabajador, ahora 1/2 lápiz por trabajador; un incremento de la productividad de 100%.

¿Cómo quedan las cuentas en este caso? Veamos: si el salario es \$25 por trabajador por jornada, entonces, tendrá un costo por lápiz de: \$200 por materias primas + \$50

por remuneraciones = \$250. Y atención ahora. Si esto es así, es fácil darse cuenta *que incluso manteniendo el salario por trabajador en \$25, podrá no solo ser competitivo vendiendo a \$350 el lápiz, sino además, aumentar su masa y su tasa de ganancia.*

Analicemos con calma esto. Si el precio es de \$350 y tiene costos por \$250, entonces ¿Cuál es la ganancia máxima posible que puede obtener por cada lápiz? Respuesta: \$100 por unidad.

Cierto, pues, si ahora sólo requiere de *dos* trabajadores por lápiz pagándole \$25 a cada uno y sigue gastando \$200 en materias primas, entonces ¿por qué va a mantener la ganancia de \$87,5 y vender a un precio de $\$250 + \$87,5 = \$337,5$ si puede vender al precio de mercado que es \$350? No tiene sentido; si se puede vender a \$350, pues venderá a ese precio y aprovechará de aumentar *la masa de ganancia* por unidad a \$100. Esto es lo racional. Y si vende a \$350, también aumenta su *tasa de ganancia* a $\$100/\$250 = 40\%$.

Pero muchas veces los empresarios quieren hacernos creer que todos ganamos en este juego de la competitividad, principalmente cuando los sindicatos pueden fortalecerse. El empresario saca cuentas y concluye: “gasto \$200 en materias primas, \$50 en remuneraciones dado que requiero ahora solo dos operarios y obtengo \$100 como ganancia. Con esto logro vender al precio de mercado de \$350 y aumento mi tasa de ganancia dado que obtengo \$100 por cada \$250 que invierto en cada lápiz, es decir, mi rentabilidad es de 40%. Esta situación me da un margen para negociar con el sindicato, evitarme los conflictos y premiar la mayor eficiencia”.

En efecto, nótese que si el empresario se ve presionado por el sindicato ante el alza de la productividad, podría aumentar el salario de \$25 por trabajador al máximo de \$31,25 y reducir su margen de \$100 a \$87,5 por lápiz. Con ello puede vender a \$350, pues en este caso, sus costos por lápiz serían de \$200 por materias primas más \$62,5 en remuneraciones (2 trabajadores a salarios de \$31,25), es decir, \$262,5 por lápiz. Si a este costo le carga una masa de ganancia unitaria de \$87,5 puede vender a ese precio *manteniendo su tasa de ganancia en $\$87,5/\$262,5 = 33,3\%$ que es su objetivo estratégico.*

Este “buen patrón” nos dirá ahora: “somos una gran familia: hemos mantenido la competitividad gracias al esfuerzo conjunto entre ustedes y nosotros. Ustedes aumentando la eficiencia, lo cual ha sido recompensado aumentando el salario de \$25 a \$31,25 por trabajador, y nosotros, porque la empresa debió reducir su margen de \$100 a \$87,5 para enfrentar la competencia y premiar el aumento de la productividad que conjuntamente hemos logrado”.

Nuevamente la magia de la contabilidad y el discurso. De la contabilidad porque si nos fijamos bien, los salarios crecieron un 25% mientras la productividad aumentó en un 100%; ésta diferencia es lo que permitió al empresario mantener su tasa de ganancia a pesar que el precio de venta bajó de \$400 a \$350 por unidad. Y del discurso, porque en este sencillo ejemplo, *tenemos salarios mayores pero también tenemos que los dos trabajadores que quedaron en la empresa ahora trabajan y producen por cuatro*; tenemos una mayor intensidad en el uso de la fuerza de trabajo

que, en otras palabras, significa lisa y llanamente un aumento de la tasa explotación.

IV. La Competitividad y la Flexibilidad Productiva y Laboral.

Llegados a este punto es necesario hacer algunos comentarios adicionales. En primer lugar, tener muy claro que las estrategias seguidas por las empresas para hacer frente a la apertura terminan siempre, en el contexto del modelo económico actual, contraponiendo los intereses de trabajadores y patronos. Por ejemplo, siguiendo nuestro ejemplo anterior, aún cuando el empresario de lápices efectivamente hubiese podido trasladar los costos del ajuste al productor del plástico, y éste a su proveedor, y así sucesivamente, de todos modos *al final serían los trabajadores del último eslabón de la cadena los que deberían enfrentar los mismos problemas que ya hemos descrito y sus potenciales consecuencias*. Esto significa que *macroeconómicamente* hablando, es decir, mirando al conjunto de la economía y no a una sola empresa, a fin de cuentas, el ajuste revela esta contraposición de intereses entre trabajo y capital.

Que tales efectos del ajuste recaigan sobre los trabajadores y sus familias, dependerá, entre otras cosas, de su disposición de lucha tanto a nivel *microeconómico* (en la empresa) como a nivel de toda la economía. Lo mismo vale para un tipo de ajuste al alza, es decir, si aumentan los precios internacionales. En ese caso, salvo que creamos en la filantropía patronal, nada garantiza que tales aumentos por voluntad espontánea de los empresarios se traduzcan en salarios más altos o en mejores condiciones de trabajo y no se absorban sólo por incrementos de las ganancias.

De todas formas, cualquiera sea el caso, lo anterior muestra que es la propia naturaleza del modelo la que pone de manifiesto la contraposición de intereses, cuestión que inmediatamente nos plantea que no basta sólo una lucha circunscrita a la empresa sino que imprescindiblemente deberemos extenderla también a nivel global. Esta exigencia quedará mejor señalada a partir los comentarios siguientes.

En segundo lugar, aún cuando hasta ahora nuestro análisis lo hemos concentrado en los trabajadores de una empresa, éste también nos sirve para comprender las estrategias de reorganización productiva que han impulsado las grandes firmas. Estas han rediseñado los circuitos productivos buscando establecer vínculos con otras más pequeñas generando un fenómeno nuevo que ha sido denominado, por sus promotores, como “especialización flexible”. Sin embargo, como veremos a continuación, es más una estrategia de *fragmentación o de flexibilización productiva* que permite a los grandes establecimientos trasladar los costos de ajuste y riesgos generados por las variaciones de precios o de las condiciones de la economía mundial, a las firmas mas pequeñas.

Un ejemplo es la empresa transnacional Bata, que posee vínculos con una gran cantidad de talleres y trabajadores a domicilio en Peñaflor que ella misma incentivó y que le ha permitido *externalizar* una parte de su proceso productivo: el aparado o costura de varios tipos de calzado. En estas condiciones, si en un caso determinado

llegan zapatos brasileños a más bajo precio sea por una caída del dólar o simplemente porque el precio internacional disminuye, entonces Bata no gasta mucho tiempo en convencer a los talleres que disminuyan el precio de sus servicios (aparado), sino que los obliga por la dependencia y subordinación a que éstos están sometidos, simplemente a reducirlo. Incluso, en el peor de los casos, Bata, podría decidir importar en lugar de producir, con lo cual disminuiría los pedidos a los talleres o trabajadores a domicilio generando desempleo.

Con ello, esta transnacional se ahorra no sólo conflictos sino también traslada gran parte de los costos de ajuste pues se evita mantener una masa de trabajadores que, si estuvieran contratados directamente por ella, hubiese sido más difícil despedir, rebajar sus salarios u obligarles a aumentar su productividad. En uno u otro caso, los talleres se empobrecen y sus trabajadores también. Esta misma situación se reproduce en otros sectores como el textil y vestuario, el metalmecánico, etc. Por ello es muy fácil encontrar grandes empresas, pujantes y exitosas, y otras, simplemente estancadas y condenadas a proveer servicios de subcontratación baratos y a sobreexplotar a la fuerza de trabajo que en ellas labora.

En tercer lugar, es necesario comprender que el análisis que hemos ejemplificado con el productor de lápices que sustituye importaciones, es igualmente válido para los exportadores. En el caso de las empresas que venden en el exterior, sea por una disminución del tipo de cambio o por una caída de los precios internacionales de las exportaciones, los efectos serán similares y la problemática la misma.

Si el precio de la harina de pescado cae en los mercados mundiales, en las pesqueras los empresarios intentarán compensar los menores precios directamente evitando los reajustes salariales en las negociaciones colectivas, o bien indirectamente, aumentando la productividad reduciendo las dotaciones y/o manteniéndolas pero aumentando las capturas y los volúmenes procesados. Allí no sólo se sobreexplotará a los trabajadores sino también al propio recurso pesquero. También es necesario tener en cuenta que si ocurre lo contrario, es decir, si los precios tienden a subir, tanto en el caso de las empresas que sustituyen importaciones como en aquellas que exportan, lo más probable es que tales ventajas sean aprovechadas por las firmas dominantes aumentando sus ganancias y no redistribuyendo los mayores ingresos entre los trabajadores o empresas dependientes.

En cuarto lugar, que el discurso de la competitividad ha penetrado con tal fuerza que resulta muy fácil a los empresarios esconder sus verdaderos móviles: su deseo insaciable por aumentar sus ganancias. Los conceptos de globalización, internacionalización, mundialización, etc., los han transformado en dogmas y consignas *de interés nacional cuando no son sino formas de ocultar su interés estrictamente privado.*

Cuando nos dicen que los reajustes salariales deben adecuarse a los aumentos de productividad, nos están ocultando el verdadero fin de este dogma: proteger su tasa de ganancia. Si la producción en un año determinado es 100 y al siguiente, con el mismo número de trabajadores, producimos 108, entonces, ha habido un aumento de la productividad de un 8%. ¿Donde va este aumento de productividad? Directamente a las manos del empresario: es un aumento de sus ingresos. En

consecuencia, si logramos negociar aumentos salariales por un 8%, lo que está sucediendo es que el empresario no nos está pagando con sus ganancias sino con nuestro propio esfuerzo. El se vanagloria que los salarios suben, pero no dice que suben *porque antes fuimos nosotros los que debimos redoblar los esfuerzos trabajando más horas extraordinarias, con menos pausas y arriesgando nuestra salud y capacidad de trabajo por el desgaste que ello significa*. El no ha repartido nada. Al contrario ha mantenido su tasa de ganancia, no ha repartido utilidades, no ha operado equitativamente; simplemente nos ha obligado a nosotros a exigirnos cada vez más.

Lo que hay tras este discurso es la vieja idea de que “si tu quieres ganar más, trabaja más”; ésto que nos parece natural, no es sino un gran fraude pues un trabajo más intenso significa también desgaste físico y psicológico más acelerado pues la capacidad de trabajo no es infinita. Esto sin considerar los efectos sobre nuestra vida familiar y social que es cada vez más frágil como ocurre con las mujeres asalariadas y los jóvenes. La equidad supone trabajar en condiciones normales, con jornadas normales y con mejores salarios. Si la competitividad significa inequidad y deterioro de las condiciones de trabajo, ésta no tiene sentido.

En quinto lugar, la apertura económica ha significado un cambio notable tanto en la estructura productiva como en su funcionamiento. Ya lo decíamos respecto a la subcontratación de servicios o externalización de funciones. Veámoslo con un poco más detalle. Si el objetivo es mantener la tasa de ganancia, las fluctuaciones de los precios internacionales requieren de fluctuaciones compensatorias de los costos de producción; ésta capacidad de adaptación a los vaivenes del mercado será más efectiva mientras mayor capacidad tengan las empresas para hacer fluctuar sus costos en la misma proporción que los precios. Esta necesidad se ha denominado “flexibilidad” y su forma más conocida es la “flexibilidad laboral”. Actualmente ésta se ha implementado en las empresas chilenas bajo tres modalidades:

(a) *Flexibilidad salarial* o del precio de la fuerza de trabajo. La forma más nítida en que esta flexibilidad se constata es el cambio en la composición de los salarios. En las décadas pasadas, la parte *fija* del salario (sueldo base) constituía un porcentaje muy importante del salario total; hoy día la idea que predomina es imponer *salarios bases* muy bajos y *salarios variables* (incentivos, bonos de producción, etc.) muy elevados. Se trata que el salario total sea muy dependiente de los volúmenes de producción; así no sólo se “incentiva” a trabajar más, sino también se flexibiliza los costos remuneracionales frente a las fluctuaciones de la demanda: si baja el ritmo de las ventas se baja el ritmo de producción y con ello automáticamente se disminuye los pagos por trabajo.

Hay muchos casos en que las empresas han intentado por medio de las negociaciones colectivas “comprar” los beneficios o partes fijas de los salarios. Están los ejemplos del Metro en que se les ofreció una gran cantidad de dinero por los beneficios; lo mismo, ocurrió con los trabajadores de ENAMI. Felizmente estos sindicatos no se dejaron tentar y mantuvieron gran parte de la composición salarial existente. La idea de éstas empresas era definir una estructura salarial muy simple donde predominaran los componentes variables y obtener mayor flexibilidad para operar más eficientemente desde el punto de vista del objetivo de salvaguardar su tasa de ganancia frente a las fluctuaciones de los mercados. Esto que es eficiente

desde el punto de vista de las empresas, no lo es desde el punto de vista de los trabajadores: *la libertad del capital para moverse libremente por medio de la flexibilidad salarial significa inestabilidad e incertidumbre en los ingresos de los asalariados.*

(b) *Flexibilidad de cantidad* o de dotaciones. Las empresas han forzado un cambio en la estructura de ocupación de modo tal que los trabajadores de las plantas fijas, con contratos indefinidos, han disminuido en relación a los trabajadores de las plantas variables (contratos a plazo fijo o temporales). Esta flexibilidad de dotación, que normalmente se expresa en la subcontratación tanto externa (empresas productoras como los talleres en el caso de Bata) o interna (trabajadores contratados por cuenta de terceros que laboran en la misma empresa pero no son contratados por ella), les permite a los empresarios ajustar sus dotaciones a las fluctuaciones del mercado. Nuevamente si el ritmo de ventas disminuye, también disminuirán los pedidos a otras empresas (subcontratación externa) y/o los subcontratos de trabajadores temporales (subcontratación interna); con ello se evitan los costos del despido o tener personal al cual deben pagarle a pesar que no son necesarios en esa coyuntura de mercado. Así, la libertad del capital, expresada esta vez en flexibilidad en las dotaciones, se traduce en *inestabilidad en el empleo*; los trabajadores no tienen seguridad de su trabajo y menos respecto de sus ingresos.

(c) *Flexibilidad funcional* o del contenido y amplitud de las tareas. También esto se ha denominado *polifuncionalidad* o *polivalencia* y consiste en que un trabajador tiene que estar dispuesto a servir muchas funciones dentro de la empresa, rotar en diferentes puestos de trabajo según las necesidades de la empresa. Actualmente, los contratos de trabajo ya no están especificando un puesto o función específica para el cual se requiere al trabajador, sino más bien, se están cursando como contratos de “prestación de servicios”. Esto, mirado desde el punto de vista de la empresa, es un intento por flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo para aprovecharla de acuerdo a las necesidades de cada momento; se trata de transformar al trabajador en algo así como plastilina que se pueda amoldar a cualquier requerimiento. Esta es la ventaja del capital: libertad para usar como quiera a la fuerza de trabajo; si una línea de producción se detiene reubica a los trabajadores rápidamente; si no existen trabajo en producción les envía a bodega o a limpieza o mantención, etc. Desde el punto de vista del trabajador, la polifuncionalidad tiene varios aspectos negativos: aumenta la sustitubilidad entre ellos, pues son piezas intercambiables en el engranaje productivo o de servicios, lo cual, al igual que los sistemas de salarios, los obliga a competir entre si por el empleo. Además, han perdido la gran capacidad de negociación de salarios y tarifados según oficios tal y como ocurría hasta antes de las reformas laborales impuestas por la dictadura a fines de los años setenta.

IV. Resumen: El Verdadero Sentido de la Competitividad.

Para concluir el análisis que hemos hecho hasta aquí, podríamos resumir la idea central respecto a la competitividad en las condiciones actuales. En una economía abierta, es decir, en la cual existe libre circulación de mercancías, la variabilidad de los precios y de la demanda en los mercados mundiales exigen una variabilidad de los costos tanto de las empresas residentes que producen para el mercado interno

como para las exportadoras. Esta exigencia es válida, también, para aquellas que generan el producto final, los productos intermedios y las productoras de materias primas, por lo cual finalmente, a nivel del país, el último eslabón son los costos de la fuerza de trabajo, los trabajadores.

Las estrategias de las firmas para adaptarse a tales fluctuaciones se han basado en la “flexibilidad productiva” que vincula empresas dominantes con pequeñas empresas subordinadas (por ejemplo, talleres) y/o en la “flexibilidad laboral” que asume las formas de flexibilidad salarial, de dotaciones y la polifuncionalidad. Cualquiera sea el caso, esas estrategias de adaptación para la competitividad tienen como único trasfondo, el objetivo de mantener o aumentar la rentabilidad del capital, la tasa de ganancia. Y este objetivo se obtiene, principalmente, buscando permanentemente disminuir los costos remuneracionales por unidad de producto y una de las vías más recurrentes ha sido exigir permanente y sistemáticamente aumentos de productividad. En la mayoría de los casos, tales aumentos han sido superiores a los aumentos salariales impidiendo la equidad y favoreciendo al capital que logra, de este modo, compensar los efectos de los ciclos del mercado mundial. Aún en el mejor de los casos, si los salarios crecieran en la misma proporción que la productividad, también es probable esperar efectos negativos sobre los trabajadores pues dichos aumentos, como ocurre en gran parte de las empresas, se logran desmejorando sus condiciones de trabajo y salud al precarizar el empleo.

Hasta ahora Chile ha sido un país competitivo en muchos rubros de la producción: minería, varias ramas industriales, pesca, productos forestales, etc., situación que se refleja en el crecimiento interno y el *boom* de las exportaciones. Sin embargo este éxito no se ha reflejado en mayor equidad o en mejoramientos significativos en las condiciones de trabajo para la mayoría de los trabajadores. Son las empresas, principalmente las más grandes y ligadas a los grupos económicos, las que acumulan y concentran los efectos del crecimiento. *Y todo esto aún sin que comiencen a operar otros acuerdo de apertura general como es el MERCOSUR y NAFTA.* Es casi obvio que, dada la forma en que funciona la economía chilena, una profundización de la apertura por esas vías u otros mecanismos de integración, conducirá a un reforzamiento de estas tendencias si es que efectivamente no somos capaces de forzar un cambio en las orientaciones de la política económica y laboral existentes.



Información disponible en el sitio ARCHIVO CHILE, Web del Centro Estudios “Miguel Enríquez”, CEME: <http://www.archivochile.com>

Si tienes documentación o información relacionada con este tema u otros del sitio, agradecemos la envíes para publicarla. (Documentos, testimonios, discursos, declaraciones, tesis, relatos caídos, información prensa, actividades de organizaciones sociales, fotos, afiches, grabaciones, etc.)

Envía a: archivochileceme@yahoo.com

NOTA: El portal del CEME es un archivo histórico, social y político básicamente de Chile. No persigue ningún fin de lucro. La versión electrónica de documentos se provee únicamente con fines de información y preferentemente educativo culturales. Cualquier reproducción destinada a otros fines deberá obtener los permisos que correspondan, porque los documentos incluidos en el portal son de propiedad intelectual de sus autores o editores. Los contenidos de cada fuente, son de responsabilidad de sus respectivos autores, a quienes agradecemos poder publicar su trabajo.

© CEME web productions 2003 -2006

