



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Biblioteca "Alfredo L. Palacios"



Salarios y productividad: una experiencia norteamericana

Franza Casali, José L.

1964

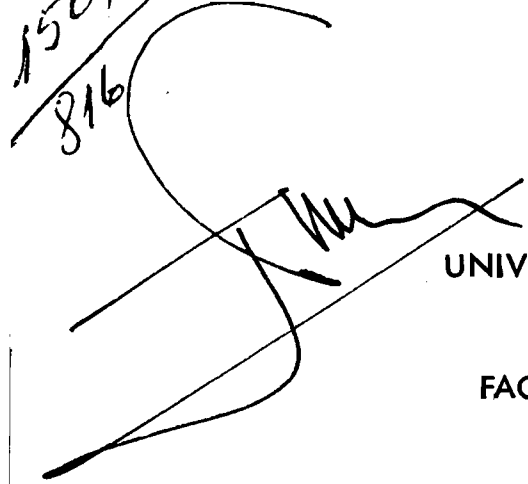
Cita APA:

Franza Casali, J. (1964). Salarios y productividad, una experiencia norteamericana. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas

Este documento forma parte de la colección de tesis doctorales de la Biblioteca Central "Alfredo L. Palacios". Su utilización debe ser acompañada por la cita bibliográfica con reconocimiento de la fuente.

Fuente: Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires

1501
816



UNIVERSIDAD NACIONAL DE BUENOS AIRES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

CATALOGADO

Tesis para optar al título de

DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS

SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD

Una experiencia Norteamericana

José L. Franza Casali

Registro N° 18031

1964

--

4 AGO 1964

507.0 { { u u
K. 3121 tesis
Top. K. 3121
F4
513 { { u u
A. 242

INDICE GENERAL

<u>CAPITULO</u>	<u>PAGINAS</u>
I - Breve síntesis del desarrollo sindical norteamericano	1 a 5
II - Historia del Movimiento Sindical Norteamericano.....	8 a 9
III - Estructura de la Convención Colectiva Laboral en los E.E.U.U.	12 a 16
IV - Análisis de la Convención Colectiva de 1948 entre el Sindicato de Obreros de la Industria Automotor y la General Motors Corp.	19 a 50
V - Experiencia de sistemas similares en otros países	53 a 54
VI - Aplicación de estos sistemas en nuestro país	57 a 59
VII - Conclusiones	62 a 63
VIII - Apéndice Estadístico	65
IX - Apéndice Bibliográfico	67



C A P I T U L O I I

Breve síntesis del desarrollo sindical norteamericano

Hasta la primera cuarta parte del presente siglo, los Estados Unidos de Norteamérica se caracterizaron, en cuanto a su legislación obrera, por su tendencia antilaboral y agresiva. Las pocas disposiciones legales que existían, amparando al trabajador, o no eran practicadas o los jueces sancionaban su ilegalidad.

La primera ley con sentido obrerista en los EE.UU. fué dictada en 1926, y regulaba las condiciones de trabajo de los trabajadores ferroviarios, siendo conocida comúnmente como la "Railway Labor Act."

Posteriormente fué sancionada la ley Norris-La Guardia (1932) que quitaba del fuero federal a la mayor parte de las disputas laborales, dando de esa forma garantías para la libre agremiación, huelgas, etc., ya que los juzgados locales eran más lenientes en ese sentido.

La ley denominada National Industrial Recovery Act (N.I.R.A.) de 1933, estableció que constituiran práctica desleal las restricciones que impusieran los patrones a la libre agremiación de sus trabajadores, pero no determinaba la obligación del empleador de reconocer o negociar con los sindicatos (A pesar de esta deficiencia legal, los organismos administrativos creados por esta ley, en sus resoluciones, fueron imponiendo esta obligación).

La ley Wagner o National Labor Relations Act, quizá una de las más discutidas de la administración Roosevelt y de su programa del New Deal, subsanó la falta de la ley anterior, estableciendo en su texto legal, lo que los organismos administrativos de la NIRA

habían tratado de obtener, es decir, el reconocimiento legal de los sindicatos y la obligación de los empleadores de negociar con ellos. Esta ley tenía como base teórica las siguientes dos premisas:

1) La desigualdad de fuerzas de los contratantes en la relación laboral, donde el empresario es más fuerte, tiende a deprimir los salarios, y por ende a reducir el poder de compra de los trabajadores y consecuentemente es causa principal de las crisis, de acuerdo con las teorías Keynesianas, tan en boga y corrientemente aceptadas por los economistas del New Deal, y

2) La negativa patronal a reconocer el derecho de agremiación entre sus empleados provoca inestabilidad, continuas luchas y fricciones y atentan contra la seguridad nacional. (1)

Todo continuó con esta tendencia hasta 1947, en que se sancionó la ley Taft-Hartley.

La ley Taft-Hartley fue un producto de ciertos eventos inmediatamente anteriores a su sanción, la reflexión de ciertas fuerzas básicas de la comunidad, la fuerza de la opinión pública influenciada por el gran crecimiento de la sindicalización, durante el período bélico, y la ola de huelgas de gran parte de 1946 en las industrias del acero, envasamiento de carnes, trenes y yacimientos de carbón. Esto y la inflación que muchos atribuían a los altos salarios arrancados a los empleadores por los sindicatos cada vez más fuertes, contribuyen a lograr su aprobación.

Los puntos salientes de esta ley son:

1) Reconoce la libertad de agremiación, pero asimismo establece la posibilidad del trabajador de no agremiarse, sin que ello le signifique disminución en sus ingresos o le reste posibilidades de trabajo.

2) Los trabajos o servicios no realizados no pueden ser percibidos por los trabajadores (es decir que los convenios no pueden establecer números mínimos de trabajadores para ciertos trabajos, cláusula muy común por otra parte hasta entonces), pero esto no se aplica a las disposiciones sobre vacaciones y feriados pagos.

3) El personal de supervisión, profesional y de vigilancia se excluye del término "empleado" de la ley y sus convenios no pueden negociarse conjuntamente con los de los obreros.

4) Se consideran huelgas ilegales:

a) La de los empleados públicos (Con obligación patronal de despido y no reintegro por el término de 3 años)

b) Las que tengan objetivos reñidos con las disposiciones de esta ley

c) Las que tengan objetivos que fuercen a los empleadores a violar esta ley

d) Las huelgas generales o zonales

e) Las huelgas de adhesión o solidaridad

f) Las que afecten el interés público o la seguridad de la Nación (Esto debe ser declarado por el presidente de la Nación)

g) Las que afecten servicios públicos fundamentales

5) La forma closed-shop (o sindicato único) se prohíbe en cualquier rama de la industria.

6) Los sindicatos deben distribuir informes financieros periódicos entre sus cotizantes.

7) Los sindicatos deben dar garantía de anticomunismo de sus dirigentes.

8) Las cuotas sindicales no deben ser excesivas o discriminatorias.

9) Los fondos de asistencia social de los sindicatos deben ser administrados conjuntamente por los empleadores y los sindicatos y limitarse a beneficiar al empleado y sus dependientes y familiares.

10) Establece que podrán iniciarse juicios civiles por ruptura de contrato laboral (Asimilando al contrato de trabajo al contrato civil).

11) Los empleados pueden iniciar juicios individuales de "agravios", sin la intervención del sindicato.

12) Se establece un procedimiento obligatorio de negociación para las modificaciones de convenciones colectivas de trabajo. La parte que desee efectuar un cambio deberá dar aviso a la otra por un término no menor de 60 días, y comenzar las negociaciones. Si no hay acuerdo se debe notificar al Servicio Federal de Conciliación y Mediación antes de 30 días de la expiración del plazo anterior. Si se declarase una huelga durante este período los obreros que intervengan pueden ser despedidos sin recurso.

Esta ley fué duramente criticada, sobre todo por los sectores sindicales. Al respecto dice Dawey que no es cierto que las huelgas de 1946 afectasen la estabilidad econó-

mica del país, ya que en ningún momento el total de horas hombre perdidas por este concepto pasó del 1,43 % del total, además sostiene que la mayor parte de los 75.000 convenios laborales vigentes en 1946 fueron renovados sin problemas.-

Después de la sanción de la ley Taft-Hartley, 10 estados votaron leyes declarando ilegales a las huelgas y lock-outs, que no se sometieron a un período de conciliación y arbitraje obligatorio. Al respecto cabe decir que, como excepción al régimen jurídico americano, la ley Taft-Hartley establecía que en aquellos estados en los que la legislación fuese más severa que ella, ésta debía aplicarse, variando el principio de la supremacía de la superioridad de la legislación federal.

La ley Taft-Hartley asimismo creó el National Labor Relations Bureau para el arbitraje obligatorio de las disputas laborales. (2).

ACLARACIONES

CAPITULO I

- (1) DUNLOP, John T.- "Collective Bargaining" - Richard D. Irwin Publishers- Homewood, Illinois, 1953 - P&g. 18/24.-

- (2) DAVEY, Harold W.- "Contemporary collective bargaining" - Prentice Hall Inc., 2nd. Edition, Englewood Cliffs, New Jersey - Pag. 43/79.
CHAMBERLAIN, Neil W.- "Collective bargaining" - Mac Graw Hill Col, New York-Toronto-London, 1951 - P&g. 283/309.

C A P I T U L O I I I

Historia del Movimiento Sindical Norteamericano

Dice J. Shister citado por Jorge R. Macri, (3), que Estados Unidos es un país de empleados, donde 4 de cada 5 trabajan para otro. Ello ha formado una gran clase trabajadora por su número, pero dadas las grandes disensiones provocadas por las diferencias económicas de los diferentes sectores que la componen, como asimismo las de trabajo, sociales, jerárquicas, etc., no es una clase muy unida. En el desarrollo de la evolución sindical de los EE.UU. podemos efectuar una división de 3 etapas: 1ra.) de 1790 a 1933, 2da.) de 1933 a 1955 y 3ra.) de 1955 en adelante.

1790/1933: Los primeros sindicatos aparecen en Filadelfia y New York (En 1792 se funda la unión de zapateros de Filadelfia, y en ese mismo año se produce la primer huelga de gráficos en esa ciudad). El desarrollo de los sindicatos fué muy lento. La falta de una legislación protectora, la oposición patronal y la uniforme jurisprudencia adversaria contra huelgas y agremiación lo retardaron. En 1869 se funda la organización denominada "Caballeros del Trabajo", de carácter político-sindical, que sostenía el cooperativismo reclamaba la reglamentación del trabajo de mujeres y menores, la jornada de 8 horas, etc. En 1886 llegó a contar con casi 700.000 miembros, pero luego su influencia decreció notablemente por su característica de sociedad secreta y sus excesivas teorizaciones políticas, sin descender a la realidad laboral. En 1893 sus cotizantes habían disminu-

do a 75.000.-

En 1881 se funda la Federación de Organizaciones Mercantiles y Sindicatos Obreros de EE.UU. y Canadá, antecedente inmediato de la Federación Americana del Trabajo en la que tuvo marcada influencia la actividad de Samuel Gompers, padre del sindicalismo americano. En 1886 se funda la American Federation of Labor. En 1955 se une con la CIO (Committee of Industrial Organisations). Organismo más joven, pero también de gran importancia. Entre ambos forman la actual central obrera norteamericana que agrupa a más de 30 millones de trabajadores.-

ACLARACIONES

CAPITULO II

- (3) MACRI, Jorge R. - "Los sindicatos obreros y patronales en los EE.UU." - Revista de Derecho del Trabajo, junio 1957, Buenos Aires - Pág. 329/338.

C A P I T U L O I I I

Estructura de la Convención Colectiva Laboral en los EE.UU.

La Oficina Nacional de Trabajo de Guerra creada durante el período bélico 1941/45, tuvo gran importancia en difundir la práctica de los convenios colectivos laborales, estableciendo modelos clásicos y haciendo importantes progresos en la técnica de redacción y discusión de convenios.

Lo más común en EE.UU. es el convenio celebrado entre el sindicato y la empresa individual aunque en determinadas industrias se celebran los denominados "pattern setters" o sea convenios modelos, por una gran empresa representativa de una industria y luego la siguen las otras empresas menores. (P. ej. en la industria automovilística la Ford Motors Co., la GMC. o la Chrysler, en la industria del envasado de carnes, Armour, Wilson o Swift, en acero, la U.S. Steel o la Republic Steel, etc.)

La estructura de los convenios colectivos es la siguiente:

- 1) Convenios para obreros de producción y de mantenimiento independiente del personal de supervisión, profesional o de vigilancia.
- 2) Convenios celebrados para una empresa por más de un sindicato. P.ej. en la industria periodística aparecen varios sindicatos en la redacción de convenios por empresa, fotógrafos, linotipistas, tipógrafos, redactores, etc.; en la del automóvil pueden aparecer mecánicos, diseñadores, y hasta albañiles, ya que estas empresas tienen un grupo a veces numeroso de estos trabajadores a su servicio permanente por las continuas am-

pliaciones, modificaciones o reparaciones de sus plantas industriales.

Es lo que se conoce como problema de "craft unión versus industry unión" o sea sindicatos por profesiones contra sindicatos por industria.

En aquellas industrias más altamente tecnificadas, triunfa la tesis de la "craft union", mientras que en las que hay predominio de la mano de obra no calificada, prevalece la última.

La gran dimensión de las empresas y lo numeroso de su personal, crea muchos problemas (la Bell Telephone System Co. tiene 703.000 empleados, la General Motors Co. 551.000, la U.S. Steel 301.000, la Standard Oil de New Jersey 120.000, etc. y 50 empresas de EE.UU. tienen un capital de más de 40.000.000.000 de dólares en conjunto); por sus repercusiones económicas y sociales.

Se advierte en los últimos tiempos una tendencia a centralizar las discusiones tanto en la faz sindical como en la patronal, agrupando varios sindicatos o empresas, o ambos para la celebración de convenios colectivos. Ello se debe a que las continuas furiosas de industrias y sindicatos, obligan a cada contraparte a restablecer el equilibrio de fuerzas. Esta tendencia se advierte más en las industrias pequeñas y de producción no masiva, que en aquellas de gran producción en serie.

Como ventajas de la centralización podemos mencionar:

- 1) Elimina la competencia, sobre todo en salarios, disminuyendo los riesgos de explotación.
- 2) Estabiliza los costos.

- 3) Las negociaciones en general son más sensatas y meditadas, siendo más difícil que se recurra a soluciones violentas (huelgas y lock-outs).
- 4) Disminuye la influencia de los sectores no sindicalizados.

Se mencionan como desventajas:

- 1) Que crean una mayor rigidez de salarios.
- 2) No tienen en cuenta las necesidades de las empresas individuales que pueden ser distintas a las del grupo.
- 3) Son antagónicas al sistema de libre empresa.

Temas generalmente tratados en convenciones colectivas

- 1) Salarios (Mínimo y por tarea)
- 2) Beneficios adicionales (Vacaciones y feriados pagos, premios, enfermedad, sistemas y planes de retiros, trabajos extras, turnos nocturnos, horas de trabajo, condiciones de trabajo y reglamentos de actividad en la fábrica). Con

excepción de estos últimos dos temas, los anteriores son más profundizados y completos que en nuestro país. (4)

Los convenios de negociación colectiva hechos por las grandes empresas de fábricas múltiples no abarcan todos los campos de asuntos negociables, sino que dejan algunos de esos asuntos a la negociación individual de la fábrica local, dentro de la estructura general del convenio maestro. La fijación de tarifas salariales, para ocupaciones específicas en particular, queda reservada para negociación local. La carencia de una escala de norma de tarifas salariales en el convenio maestro, y la práctica de la

negociación de cada compañía individual, da como resultado algunas variaciones en las tarifas de salarios entre las compañías principales y entre las fábricas vastamente diseminadas de una misma compañía. Sin embargo, la aplicación de ajustes generales de salarios es uniforme entre las fábricas de las compañías grandes y, en gran medida, también entre las más pequeñas (5).

Las fábricas de automotores en los Estados Unidos, empresas verdaderamente gigantescas han desarrollado una técnica nueva en la negociación colectiva recién en las últimas dos décadas. Pero paralelamente el sindicato que agrupa a los empleados y obreros de dicha industria, la Unión of Automobile Workers, es de proporciones semejantes. Posee 1.000 empleados administrativos y 1.250 secciones o delegaciones locales, mientras que sus ingresos superan los 12.000.000 de dólares anuales.

Las convenciones se realizan por lo general cada dos años. Los convenios son negociados separadamente por cada una de las compañías de automóviles abarcando en ellos a todas las fábricas de la compañía en las que el Sindicato está reconocido como el agente negociador de los trabajadores. A pesar de la similitud de las provisiones de los convenios hechos con las compañías principales, éstas y el sindicato prefieren efectuar las negociaciones con cada compañía individualmente y no globalmente con grupos de patronos o patronos múltiples, o con la industria entera. El procedimiento típico del sindicato ha sido concertar un convenio con una de las compañías grandes (General Motors, Ford Co., Chrysler Corp.) negociando después condiciones usualmente similares con las restantes dos. Ha habido una marcada tendencia a extender arreglos

idénticos a través de todo el resto de esta industria, pero no son infrecuentes las variaciones de ellos entre los productores de menor importancia.

En los capítulos siguientes, se analizará "in extenso" la nueva modalidad de convenios colectivos, adoptada en principio en la industria automotriz, y que luego se aplicara a un número cada vez mayor de actividades.-

ACLARACIONES

CAPITULO III

(4) DAVEY, Harold - Op. Cit. n° 2. Pag. 31/34 y 82/100.

(5) ADMINISTRACION DE COOPERACION INTERNACIONAL - Serie "Relaciones Industriales en los EE. UU." - Volumen n° 9, Mexico D.F. - Pag. 3/5.

C A P I T U L O I V

Análisis de la Convención Colectiva de 1948 entre el Sindicato de Obreros de la Industria Automotor y la General Motors Corp. (E.E.U.U.)

Los sistemas de remuneración al trabajo han experimentado variantes fundamentales con el desarrollo de las instituciones económicas y de los medios de producción distribución y cambio. La esclavitud, la servidumbre y la libre contratación han sido la expresión más representativa de aquellos. Siguiendo a Maurice Dobb (6) podemos establecer que "el aspecto en que difieren es el grado diverso de libertad económica de que goza el trabajador, la que a su vez depende de las relaciones en que se encuentra con respecto de la propiedad económica, o de que el trabajador sea considerado como propiedad de un tercero".

Dentro de un sistema de libre contratación, las normas por las que se rige la fijación de los salarios, han dado lugar a la elaboración de las más disímiles teorías. Desde el "justo salario" de los autores católicos, hasta la existencia de un despojo que se comete en perjuicio del trabajador o "plusvalía" del ideario marxista, pasando por las leyes "de bronce" de Lassalle o "del fondo de salarios" de John Stuart Mill, mucho es lo que se ha dicho o escrito.

Pero sólo recientemente han surgido diversas hipótesis que tienden a vincular el establecimiento de salarios que reflejen las tendencias de la productividad, siguiendo

paralelamente sus oscilaciones, aún cuando ha existido siempre una confusión concierne al significado de los cambios en la productividad del trabajo y su aplicación a las tasas de salarios.

Se han considerado en este estudio, en un intento de clasificar algunos aspectos del problema, los supuestos teóricos y prácticos que vinculan los movimientos de la productividad laboral con la retribución al trabajo.

Con el fin de extender el período de cobertura de sus contratos laborales, la General Motors Corp. y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz de los Estados Unidos de Norteamérica acordaron en 1948 ajustar las escalas de remuneraciones de acuerdo a los incrementos habidos en la tendencia de los salarios reales. Este convenio, con su reconocimiento implícito de la productividad como un factor en las negociaciones entre empresarios y trabajadores, condujo a la introducción de una cláusula de mejora anual de las retribuciones, relacionando específicamente cambios en las escalas de salarios, con los aumentos en la productividad nacional, en contratos que hoy cubren a más de un millón de trabajadores sindicalizados.

Como elemento práctico, el uso del factor de productividad satisface los requerimientos del sector patronal y el obrero en las negociaciones sobre salarios, como mínimo desde dos puntos de vista. Primero, el uso de tal factor provee bases generalmente aceptadas sobre las cuales se pueden revisar periódicamente las remuneraciones, y segundo, otorga una base para contratos laborales por períodos que exceden al acostumbrado convenio de uno o dos años de duración, con la conveniencia de la reduc-

ción de conflictos e incertidumbres tan características en cada renovación.

Mientras que dichos objetivos prácticos son claros, el uso de una fórmula de productividad, o cualquier fórmula rígida, crea problemas especiales para los negociadores al tratar de llegar a un acuerdo sobre los términos contractuales. En el caso de la fórmula de productividad, parte de la controversia se centraliza en la extensión del período apropiado para medir los cambios de productividad. Esta cuestión crea, a su vez, otras consideraciones atinentes a la teoría de los salarios y la productividad.

Básicos para medidas de productividad a corto y largo plazo, son los métodos para la confección de los índices respectivos.

Los problemas conceptuales y metodológicos de esos sistemas, son analizados en este trabajo, como antecedentes para ulterior discusión.

El factor de mejora en contratos de trabajo ha sido habitualmente basado en movimientos a largo plazo de la producción nacional por hora-hombre, más que cambios a corto término en la productividad.

Durante el año 1959, sin embargo, algunas proposiciones han sido esbozadas en el sentido que los cambios en las remuneraciones se relacionen con los cambios a corto plazo en la productividad, tales como los que ocurrieron en la década anterior en los E.E.U.U., presumiblemente en el entendimiento que hay una correspondencia necesaria entre ambas series. La argumentación de la proposición precitada da lugar a la pregunta si las escalas de salarios debería modificarse con los cambios en la productivi-

dad a largo plazo o tomando como base períodos más cortos, cuyos cambios podrían reflejar influencias cíclicas o no recurrentes.

Con el fin de que una fórmula de productividad para períodos cortos tenga validez, debemos partir de dos supuestos interrelacionados: 1º) El promedio anual de cambios registrados en la productividad constituye una base razonable para incrementos salariales; y 2º) Los cambios en la productividad son suficientemente estables como para proveer una base de confianza en las discusiones sobre remuneraciones concernientes a períodos futuros.

Mientras que ha sido demostrado que los movimientos de salarios y productividad en un país son similares a largo plazo, ninguna hipótesis es teórica o históricamente válida en períodos cortos.

El primero de los supuestos mencionados precedentemente puede ser considerado desde diferentes puntos de vista. Primero, la productividad del trabajo es medida en términos físicos, aunque a veces se expresa en unidades monetarias y simplemente es una tasa de producción por hora-hombre de trabajo.

Esta tasa mide la productividad media que rara vez cambia en la proporción que lo hacen los salarios, particularmente en períodos breves. Por ejemplo, la productividad media teórica cambia con el grado de utilización de la capacidad potencial de producción. Las sumas que los empleadores están dispuestos a ofrecer como salarios serán afectadas también por la utilización de capacidad citada, pero no necesariamente

en proporción a su efecto sobre la productividad.

Más importante que esta objeción es el hecho que las modificaciones en precios y oportunidades de empleo a corto plazo actúan de manera tal que provocan movimientos divergentes de productividad y salarios.

Por ejemplo, una reducción de precios o un aumento del desempleo tenderán a mantener los salarios a bajos niveles, independientemente de los movimientos de la productividad. Por otra parte un aumento de precios o una disminución en la oferta de mano de obra tenderán a aumentar los salarios, asimismo, a pesar de las alteraciones que se produzcan en los índices de productividad.

En resumen, hay tres factores, primariamente, de significación a corto plazo, que conducen a movimientos disímiles en las escalas de salarios y productividad. Ellos son: a) Variaciones en la utilización de la capacidad potencial; b) Cambios en los niveles de precios; y c) Modificaciones en las oportunidades de empleo.

Se ha asegurado siempre que un sistema económico basado en la iniciativa privada es el único capaz de ajustarse espontáneamente a las condiciones constantemente cambiantes de la vida económica. Los desplazamientos de una industria a otra, la expansión y la contracción, los ajustes de la producción a los cambios de la demanda y a las modificaciones de los métodos de producción y la disponibilidad relativa de los factores productivos deben producirse de manera continua, rápida y espontánea si quiere mantenerse el equilibrio y continuar sin interrupción la producción. Es un lugar común

del pensamiento económico que un sistema de iniciativa privada en que ni los valores ni los precios están sujetos a control, sino que todos están libres y listos a reaccionar ante condiciones cambiantes, es el mejor adaptado a esta necesidad de ajuste constante. Pero cada día hay más pruebas de que esta flexibilidad de la que dependen los ajustes se está reduciendo y que alguno de los valores y precios tienden a ser cada vez más rígidos (7).

La ausencia de un nexo en períodos cortos entre salarios y productividad se pone de manifiesto durante las fluctuaciones cíclicas en las actividades económicas, cuando movimientos de productividad aparecen contrastando notoriamente con los índices de remuneraciones y, generalmente, en las industrias, los ascensos en la productividad son típicamente mayores en las primeras etapas de la expansión que en las últimas. Si este molde se aplica para la productividad nacional durante el ciclo, salarios y productividad, actuarán frecuentemente en direcciones opuestas, desde que las remuneraciones siguen las fluctuaciones de los ciclos con varios meses de atraso. Una razón para esto la encontramos en la actitud de los empresarios en cuanto a las futuras condiciones comerciales, las que se reflejan rápidamente en los salarios, mientras que solamente los hechos pasados son reflejados en la productividad. Los movimientos contrapuestos de los salarios y la productividad en el ciclo también reflejan el impacto de la oferta de la mano de obra, la cual independientemente ejerce una fuerza depresiva en la contracción y de expansión en la recuperación.

En un período de años suficientemente extenso, como para que las tendencias se hagan evidentes, los salarios en la economía nacional, ajustados por los índices de costo de vida, esto es, los salarios reales, tienden a moverse paralelamente con la productividad.

Las razones, en una economía de competencia, son los factores dinámicos de crecimiento económico, las cuales son comunes a mejoras en salarios y adelantos en productividad. Ellos son: 1º) la acumulación del capital, 2º) El aumento de beneficios e ingresos por la existencia de una dimensión más adecuada de las plantas fabriles, 3º) Mejoras en la calidad del capital y tecnificación de la mano de obra y 4º) Mejores métodos de combinación de dichos factores.

El segundo supuesto, de que los cambios en la productividad son predecibles, está sujeto a todos los alcances del pronóstico económico. Una predicción a corto plazo está sujeta a un considerable margen de error por la amplia variación que año a año registran los movimientos de productividad y que frecuentemente son de hasta un 6% en los Estados Unidos de Norteamérica y de hasta un 20% en nuestro país. En plazos mayores la tendencia puede ser proyectada con más confianza. El margen de error puede ser disminuido de esta manera y el valor de las proyecciones aumentado notablemente si se calculan extrapolaciones separadas de la tasa de acumulación del capital. Mientras que este análisis se limita a utilizar las variaciones de los índices de productividad, como base para la discusión de convenios colectivos, existe un número de cuestiones más o menos relacionadas, de política salarial, las cuales requieren mayor estudio e investigación.

De acuerdo a los principios que rigen en los mercados de libre competencia, la discusión de convenios colectivos laborales introduce ciertos elementos de estereotipación en las remuneraciones. Cabría preguntar si la utilización de una fórmula de productividad incorpora otros elementos de rigidez adicionales en la estructura de salarios y hasta que pun-

to esa rigidez impide el desplazamiento de trabajo y capital hacia sectores más eficientes económicamente. Asimismo podría investigarse qué efecto, si existe alguno, tiene el uso de la fórmula de productividad para la fijación de escalas de remuneraciones, dentro del esquema de precios de los bienes y servicios producidos.

También correspondería precisar si las escalas de salarios en una industria determinada deben ser relacionados con los cambios en la productividad de esa industria, más que con los índices nacionales para todas las actividades.

Las conclusiones a extraer de tales cuestiones, si han de poder ser utilizadas con provecho por empresarios, dirigentes sindicales y autoridades gubernamentales, deben ser encuadradas no solamente dentro de las características de un mercado libre, sino teniendo en cuenta las prácticas y costumbres existentes en el campo de la discusión de convenios laborales.

Las preocupaciones de post-guerra en cuestiones de crecimiento económico y estabilidad de precios, conjuntamente con nuevos conceptos de responsabilidad de empleadores y obreros en las discusiones, han servido para sostener un creciente interés en cuanto a los problemas atinentes a productividad y sistemas de salarios. A pesar de este pronunciado interés, nuestros conocimientos de tales materias y su interrelación es aún limitado. La causa de esto, entendemos, reside en la extrema complejidad de la ecuación salarios:productividad, que involucra conceptos de nivel general y distribución de la renta, velocidad y naturaleza de los cambios tecnológicos, eficiencia con la cual los factores de producción son combinados por las empresas, movilidad de los recursos y otros problemas. Además existen

dificultades mecánicas de estimación que impiden el preciso uso analítico de los diversos índices de producción confeccionados.

Contrariamente a muchas interpretaciones, el hoy famoso acuerdo entre la General Motors y la United Automobile Workers Ass. de 1948 no incorporaba específicamente la idea de "salarios basados en productividad" sino que el así llamado "factor anual de aumento" en la fórmula de salarios, ha evolucionado de este contrato, originariamente redactado de acuerdo simplemente con incrementos en los salarios reales experimentados en el pasado sobre un período más o menos extenso. En 1957 los salarios fueron directamente relacionados con los cambios en la productividad nacional para 1.250.000 obreros organizados en las industrias del acero, de automóviles, maquinaria rural y algunas metalúrgicas (8). Comparado con los ajustes por el costo de vida, cuyos índices son provistos con similares mecanismos, a menudo, el factor anual de mejora descansa en movimientos de productividad que puede esperarse continuarán en el futuro, más que en cambios conocidos del pasado.

Productividad, es por supuesto, un factor para negociaciones sobre remuneraciones, que ha probado su utilidad en convenciones colectivas como medio de extender los contratos más allá del plazo corriente de uno o dos años. Estas razones prácticas para el uso del factor de productividad en las discusiones no son y probablemente ninguna parte quiere que sean, argumentos económicos para el uso de aquél como guía en las escalas de salarios. No obstante, proposiciones recientes efectuadas por algunos sindicatos para celebrar acuerdos sobre este esquema: salarios-productividad, mediante la base de movimien-

tos a corto plazo, implican una necesaria relación entre las dos variables. Esta unión directa de salarios y productividad debe descansar en dos supuestos interrelacionados e implícitos:

1º) Que el promedio de cambio de la productividad anual es importante como guía de los cambios en las remuneraciones y

2º) Que los cambios en la productividad son suficientemente significativos y predecibles como para poder ser aplicados útilmente en las negociaciones.

MEDIDAS DE PRODUCTIVIDAD (9)

Antes que cualquiera de ambos supuestos sean analizados, debemos indicar unos conceptos a delimitar la naturaleza de la medición de la productividad. Productividad del trabajo es la relación existente entre una producción determinada y el número de horas-hombre empleados para obtenerla. Para una industria tal como la del acero, puede ser un índice aceptable el número de toneladas por hora-hombre producidas en un período específico. De esta manera es evidente que existen diferencias entre la medición que puede efectuarse una industria en particular y la del país en conjunto.

Los índices de producción de una industria determinada son a menudo obtenidos en cifras brutas ya que en ellas se encuentran incluidos productos de otras industrias y son normalmente dados en unidades físicas tales como toneladas, metros, etc.

En cambio, los índices de producción del país en conjunto, son dados en cifras netas y expresados en términos monetarios, generalmente a precios estables de un año determinado, pero esta conversión a unidades monetarias frecuentemente distorsiona los resul-

tados. Más aún, las restricciones de hora-hombre y trabajo directo en la mayoría de las mediciones de productividad, deben ser tenidas en cuenta cuando se comparan ambas. Efectivamente, esta restricción de la tasa de productividad a los trabajadores directos o productivos, excluyendo a los no-productivos, puede provocar una considerable diferencia en la tasa de productividad resultante. Por ejemplo, debido a que los trabajadores involucrados en tareas consideradas no productivas incrementaron su número en las fábricas más rápidamente que los dedicados a tareas directamente productivas entre 1947 y 1957 en los EE.UU., el porcentaje de aumento de productividad fue del 2,9% en lugar del 3,7% si se comparaba únicamente el rendimiento total de los obreros de producción.

Para cada tipo índice, el coeficiente resultante no debe ser mayor que la producción básica por hora-hombre registrada. Es suficiente aquí mencionar sólo unas pocas de tales limitaciones a la información.

La producción total, para la economía en conjunto, está compuesta de un vasto número y variedad de bienes y servicios. Algunos de ellos no son fácilmente mensurables en dinero o unidades físicas, tales como por ejemplo los servicios gubernamentales. Una vez medidos o estimados, los diversos productos deben ser combinados o ponderados de alguna manera para formar un "valor agregado" o índice. El método de ponderación es importante. Las medidas que son apropiadas para exhibir el crecimiento industrial pueden no ser adecuadas para computar la productividad. Por ejemplo, la unidad hora-hombre es más conveniente para los índices de producción que los índices de valor utilizado en las estadísticas del Federal Reserve Board para la producción industrial. La exactitud

de los índices de producción es también altamente dependiente de la inclusión para los cálculos, del total elaborado o industrias ocupadas, la cual varía de producto a producto y región a región. Más aún, cambios de precio o calidad e introducción de nuevos artículos modifican la estructura de los índices destinados a registrar las variaciones en productividad.

El insumo o denominador del coeficiente de productividad, consiste en las horas-hombre de trabajo y ellas no son generalmente diferenciadas una de la otra, sino que son tratadas como unidades iguales y homogéneas. Una hora-hombre de un operario calificado es, por lo tanto, considerado equivalente a una hora-hombre de uno no-calificado.

La oficina de Estadísticas del Trabajo de los EE.UU. en particular, utiliza tales medidas igualitarias en los índices de horas-hombre calculadas.

Para tener en cuenta las diferencias en habilidad y/o capacidad como mínimo en la industria, existen autores como John Kendrick, quien emplea el promedio horario de remuneraciones como medida interindustrial con el fin de extraer sus estimaciones de horas-hombre aplicadas a la industria (10).

Claramente, los dos tipos de índice varían con los cambios en la composición de los trabajadores ocupados. En los años transcurridos entre 1948 y 1957, las cifras de productividad del trabajo en la economía privada, reflejaban un aumento del 3% anual, cuando no se las comparaba con los promedios de remuneraciones por hora. Cuando esta comparación se efectuó, aquél porcentaje disminuyó a 2,8, traduciendo el movimiento de los obreros hacia las industrias que ofrecían mejores remuneraciones.

Estas limitaciones y otras, no son suficientes para invalidar el uso de las estimaciones de productividad cuando una correcta apreciación es atacada por su carácter inexacto. Obviamente, las medidas de productividad no pueden ser tratadas con rigurosidad hasta la última fracción decimal. A este respecto Solomon Fabricant sugirió que la estimación de los incrementos en la productividad anual en EE.UU. en un largo período, estimados entre 1,9 y 2%, vigente en 1949, fueron considerados como exactos, sólo dentro de una variación de alrededor de 1,6 a 2,2%. (11).

SALARIOS NOMINALES Y REALES

La teoría clásica ha acostumbrado apoyar al supuesto carácter de ajuste automático del sistema económico sobre una hipotética fluidez de los salarios nominales"...

"El argumento consiste en que una reducción en ellos estimulará "Ceteris paribus" la demanda al hacer bajar el precio de los productos y aumentará, por lo tanto, la producción y la ocupación hasta el punto en que la baja que los obreros han convenido aceptar en sus salarios nominales quede compensada precisamente por el descenso de la eficacia marginal del trabajo a medida que se aumente la producción procedente de un equipo dado"(12)

En la teoría de la competencia, la demanda por hora-hombre de trabajo, depende del empleador y está determinada por la contribución esperada, de cada hora-hombre adicional, a la producción.

Este aumento no necesita ser totalmente conocido para afectar decisiones de la dirección de la empresa. Un gerente de producción, por ejemplo, extrayendo conclusiones de sus conocimientos de los procesos técnicos, sabrá dentro de qué límites, si la contratación

de nuevo personal elevará la producción, y en consecuencia las ventas, suficientemente para cubrir los costos adicionales ocasionados. Entre otros factores que afectan la contribución a la producción de un trabajador adicional, se halla el grado de utilización de capacidad de la planta. La elevación de la producción, resultante de la operación más intensiva puede caer por debajo del producto-promedio por trabajador (productividad) para la planta en conjunto. No obstante esta expansión puede ser factible en tanto el valor de mercado de la producción adicional sea superior a la tasa de salarios multiplicado por el número de trabajadores adicionales contratados.

Los cambios de precios de los bienes pueden también causar a la productividad y los salarios reacciones fundamentales en diferentes direcciones.

Desde que los precios afectan el valor de la producción del trabajador adicional, también influyen sobre la tasa de salarios. Pero ellos no ejercen, sin embargo, ninguna influencia sobre las expresiones físicas de productividad.

La productividad, por supuesto, está relacionada solamente a los trabajadores ocupados. Pero los desempleados también tienen efecto en los salarios.

En períodos de recesión y desempleo, un excedente de mano de obra mantendrá las remuneraciones a bajos niveles aunque el producto promedio del trabajo aumente o disminuya. Así, un tercer e importante factor interviniente entre los cambios de la estructura de los salarios, es la oferta de mano de obra.

"La fijación colectiva de los salarios altera su desarrollo futuro. Aún en la época anterior a los sindicatos el nivel de los salarios nominales comenzó a subir durante épocas de recuperación mucho antes que se aproximase a una situación de pleno empleo".

"En industrias cuya estructura de precios fluctúa marcadamente con el ciclo, esto se reflejará aunque en forma menos acentuada en el nivel de salarios. En un período de alza es probable que se produzca un aumento de salarios mayor de lo normal, seguido de una declinación moderada en la baja. Cuando la estructura de precios de la industria está controlada por la empresa, los salarios aumentarán probablemente con mayor moderación durante la prosperidad y no variarán durante la depresión. En ambos casos es probable que se consiga un aumento de salarios secular considerablemente mayor que el aumento de la productividad y que por lo tanto ejerza una presión continuadamente ascendente en el nivel general de precios" (13).

En suma, la teoría de salarios en la libre competencia, ofrece tres razones para justificar movimientos divergentes u opuestos entre salarios y productividad:

- 1º) Las remuneraciones dependen del producto extra aportado por los trabajadores adicionales, pero este producto extra promedio que se conoce comunmente como productividad, reaccionan muy diferentemente en períodos cortos de tiempo desde que ellos son afectados en distinta manera por factores como el grado de utilización de la capacidad potencial de la planta.
- 2º) Desde que los salarios están basados en el valor de este aumento de producto, pueden ellos declinar con reducciones de precios aunque la productividad laboral medida en términos físicos aumente.
- 3º) Los salarios son determinados conjuntamente por las fuerzas de la oferta y la demanda, y no por esta última solamente, y ambas están sujetas a las condiciones del mercado de

trabajo. Aunque algunos trabajadores puedan aumentar sus haberes a través del "control" de la oferta, el exceso de esta última tiende, en general, a mantener los salarios bajos, sin tener en cuenta las variaciones de la productividad.

ASPECTOS DE LA PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS EN LA TENDENCIA SECULAR

No se discute que en períodos largos los salarios reales han seguido estrechamente los avances de la productividad (14).

La vinculación histórica entre esta última y las remuneraciones pueden ser explicadas por los factores dinámicos incidentes a largos plazos que conjuntamente afectan la demanda de trabajo y la productividad. Ellos son los siguientes:

- 1º) Mayor equipo por trabajador. La acumulación del capital, aumenta el rendimiento por hora-hombre. La tasa de adición anual del capital neto en los E.E.U.U., durante los últimos 50 años, ha sido del 2,5%. Estos aumentos han permitido un incremento anual de equipo productor por hora-hombre de alrededor del 1,8% (15). En términos de caballos de fuerza por cada asalariado en la manufactura, esta acumulación ha provisto una elevación del 1,25 H.P. en 1879, a 10 H.P. en la actualidad (16).
- 2º) La productividad es aumentada en el tiempo por los procedimientos de prueba y error, para obtener la dimensión óptima de la empresa. Plantas industriales demasiado pequeñas o grandes para sus fines específicos originan costos más altos y menor productividad que aquellas que han llegado a su dimensión más apropiada (17).
- 3º) La mejora de calidad de la fuerza laboral y en la eficiencia del equipo de capital aumenta la productividad. La habilidad y el vigor físicos general de la fuerza de tra-

bajo han sido mejorados durante el curso de nuestra historia por medio de una mayor experiencia en las tareas, mayor difusión de la educación y provisión de mejores condiciones de salud. La eficiencia del equipo de capital ha sido continuamente mejorada a través del progreso científico y técnico. La investigación dirigida, los descubrimientos individuales y sugerencias de los trabajadores han contribuido a este fin.

4º) La actitud receptiva de los dirigentes de negocios hacia nuevas ideas y progreso, se ha traducido en mejores disposiciones de planta y equipo, regulación de la afluencia de materiales, controladores de inventarios, contabilidad y comunicaciones. En resumen, mejores métodos de combinación de recursos han sido hallados, todos los cuales aumentan la producción por hora-hombre. De estas cuatro fuerzas, las que parecen haber sido más importantes en la historia del desarrollo salarial y de productividad que estamos analizando, son los mejoramientos de calidad y cantidad en capital y trabajo y la aparición de nuevas combinaciones de recursos, aunque poco es conocido de los efectos de las denominadas "economics of scale" (18).

Confirma lo expuesto en este capítulo, la paridad existente entre el aumento promedio de los salarios reales y la productividad, que de 1929 a 1953 fué del 2,5% anual.

En adición a las influencias sobre la productividad, mencionadas precedentemente, hay otras dignas de destacarse. Para la economía en su conjunto nacional por hora-hombre es afectado no solo por cambios en la productividad dentro de las industrias o sectores de la economía, sino también por modificaciones en el rendimiento y empleo entre

sectores, esto es, la tasa aparente de aumento por hora-hombre aumentará si, a través del tiempo, existe una transferencia de actividades hacia las industrias que en promedio tienen un índice mayor de rendimiento por hora-hombre. Ewan Clague ha delimitado a los factores que afectan el rendimiento neto por hora-hombre como "...los cambios en la productividad de la planta como consecuencia de: a) Avances tecnológicos, b) Mejoras en la eficiencia de obreros y dirección, c) Desplazamientos entre fábricas, d) Cambios en los requerimientos de la cantidad de mano de obra necesaria por unidad producida, como consecuencia del cambio de materiales o materias primas que forman parte del producto final, y e) Desplazamiento en la importancia relativa de industrias con mayores o menores niveles de productividad.

Este efecto puede, en cierto aspecto, ser considerado como un fenómeno estadístico o como las ganancias para la economía de los movimientos de recursos y trabajo de un lugar de ocupación a otro; vale decir que la movilidad es uno de los mecanismos a través del cual las fuerzas dinámicas operan. En cualquier evento la importancia de este efecto ha sido estimada como oscilando entre $1/4$ y $1/8$ del promedio de incremento de la productividad (19).

Como se expresó anteriormente, en períodos extensos, salarios reales y productividad están afectados por las mismas fuerzas dinámicas básicas que actúan sobre ellos, obligándolos a moverse en direcciones similares.

Durante las primeras cuatro décadas de esta centuria, ambos, salarios reales y productividad, se triplicaron, (20). Pero en análisis de año a año no parece existir ninguna relación pronosticable entre los mismos. Por ejemplo de 1919 a 1948, Clark Kerr descubrió

que salarios nominales y rendimiento por hora-hombre divergían en sus tendencias en más de 1/3 del período y convergían aproximadamente en 1/4 del mismo (21).

PRODUCTIVIDAD EN EL CICLO

Se estableció precedentemente que las fluctuaciones cíclicas causan movimientos divergentes de productividad y salarios. Las oscilaciones comerciales necesariamente afectan el grado de utilización de la capacidad de producción, cambian las condiciones de oferta de trabajo y pueden ser acompañadas por cambios de precios.

Aunque no hay suficientes datos que permitan extraer sólidas conclusiones acerca de los movimientos de la productividad en el ciclo comercial, recientes cálculos efectuados por Thor Hultgren son altamente sugestivos si seguimos de cerca sus lineamientos.

El citado autor ha compilado cambios mensuales de productividad durante las fases de expansión y contracción, para un cierto número de industrias (22). Las que reflejan aumentos en la productividad exceden en cantidad a aquellas que experimentan disminuciones. Sin embargo, las industrias que acusan rebajas en sus índices de productividad superan a aquellas que reflejan aumentos, pero las primeras son menos numerosas en una sostenida contracción. Estas conclusiones, aunque restringidas a ciclos en industrias individuales, sugieren que la productividad nacional avanza a una tasa decreciente hacia el fin del "boom" y comienza a recobrar las pérdidas a una tasa acelerada hacia el fin de la recesión o depresión. Desde que los ciclos de producción de industrias particulares no siempre corresponden con los ciclos generales de negocios, las cifras por industrias no confirman todavía la existencia de una reducción de productividad en las fases de contracción.

SALARIOS EN EL CICLO

Los cambios en productividad relacionados con el nivel de actividad comercial contrastan agudamente con modificaciones en el promedio horario de retribuciones, el cual generalmente siguen las alternativas cíclicas. Por ejemplo, de 1921 a 1938, un período que incluye nueve puntos de flexión del ciclo de negocios, los promedios horarios de remuneraciones en las industrias manufactureras aumentan o disminuyen en un período aproximado de nueve meses (cifra promedio), después que las condiciones de los negocios mejoraron o empeoraron (23).

En las contracciones, el promedio de remuneraciones horarios por lo general se reduce, si ello ocurre, en una proporción menor a las reducciones en el rendimiento, empleo o precios de producción.

La tendencia en este respecto parece conducir a una aún mayor rigidez de retribuciones en períodos de contracción (24).

Las razones expuestas por Daniel Creamer para explicar el retraso con que el promedio de retribuciones sigue al ciclo comercial, son las siguientes: (25)

- 1) La curva ascendente o descendente puede no ser reconocida inmediatamente o interpretada como un sostenido cambio hasta que el punto de flexión ha sido alcanzado.
- 2) Los contratos laborales expiran en fechas no relacionadas con el ciclo.
- 3) No todas las industrias experimentan los efectos cíclicos concurrentemente.
- 4) Los empleadores tratan de mantener los salarios altos para ganar la buena voluntad de los trabajadores.

- 5) Hacia el fin de la contracción los precios pueden continuar declinando.
- 6) Hacia el fin de la contracción los empleadores están excesivamente conscientes de la necesidad de reducir los costos.
- 7) Hacia el fin de la contracción, un profundo y extendido desempleo, mantiene los salarios a bajos niveles.

Con la excepción de la expiración de contratos y la presencia del factor desempleo, todas las otras razones están relacionadas con la demanda. Estas dos excepciones, sin embargo, tienen considerable importancia desde que ellas afectan las condiciones de oferta de trabajo (26).

Por otra parte, J.A. Estey dice al respecto: "... Las causas de la rigidez de salarios son:

- 1) La preocupación general de los trabajadores por su nivel de vida. Por eso luchan por salarios que aumenten gradualmente más que los mismos suban y bajen con los caprichos de las fluctuaciones industriales.
- 2) La convicción común entre los trabajadores de que la demanda de trabajo, sobre todo en la depresión, es inelástica.
- 3) El temor de que sea difícil conseguir el aumento posteriormente.
- 4) La existencia de seguros de desocupación, etc.
- 5) La difusión de las teorías del poder adquisitivo de los salarios. La tendencia creciente a subrayar los salarios como no siendo solamente un costo, sino también el elemento principal de la demanda efectiva, ha dado mayor fuerza a la resistencia a la disminución de los salarios". (27).

Un buen número de razones puede ser ofrecido para explicar estos diferentes movimientos de productividad y salarios o su rigidez durante el curso del ciclo. Los cambios en la productividad están basados en los resultados del empleo pasado, mientras que en los salarios se reflejan las condiciones de la demanda que se basan en las expectativas de los futuros acontecimientos.

Más aún, la demanda debe ser expresado en términos monetarios y está influida directamente por cambios de precios. La productividad del trabajo es medida en términos físicos o reales y no está afectada directamente por dichos cambios.

También las condiciones de la oferta de trabajo varían con el ciclo e introducen una fuerza depresiva en los salarios en los períodos de contracción y de expansión en los períodos de auge, sin tener en cuenta los movimientos registrados en la productividad.

ESTABILIDAD DE LOS MOVIMIENTOS DE PRODUCTIVIDAD

Debido a que los contratos basados en la cláusula salarios-productividad envuelven la cuestión de la estabilidad y pronosticabilidad de los movimientos de aquella, una breve revisión de la literatura a este respecto es aconsejable. En períodos breves, los cambios en la productividad, denotan una tendencia dispersa; de año a año. La misma medida de dispersión es suministrada por la información obtenida en dos estudios efectuados cubriendo un caso, 20 años, de 1919 a 1939, y el otro 29 años, de 1919 a 1948, en los EE.UU. Solamente un tercio de las variaciones anuales de productividad expuestas caen dentro del amplio margen de 0 a 4%. Si quisiera abarcarse la mayoría de los años, los límites a establecer deberían ser extendidos de 0 a 6%.

En virtud de estas violentas fluctuaciones, una predicción a corto plazo está sujeta a considerable margen de error (28).

La evidencia concerniente a tendencias a largo plazo en la productividad es contradictoria. Por una parte, la información recogida por Clark Kerr, puede ser utilizada para sugerir un movimiento descendente en la tasa de aumento de la misma. De 1919 a 1929 el promedio anual de incremento fué del 5.7%, mientras que de 1929 a 1944 fué solo del 2.3% (29).

El Joint Economic Committee, por otra parte, determinó un aumento en la tasa de producto privado real por hora-hombre, a través de un largo período. La evidencia para esta conclusión, sin embargo, refleja poderosamente los años de post-guerra. Para los períodos seleccionados, los ascensos registrados, fueron los que se detallan a continuación:

<u>Período</u>	<u>Porcentaje anual de aumento Tendencia por mínimos cuadrados</u>
1910 - 1939	1.8
1910 - 1953	2.1
1910 - 1956	2.2

Una breve recapitulación del desarrollo de post-guerra es suficiente para mostrar la naturaleza excepcional de esos años. Ewan Clague informa que de 1947 a 1957 el producto privado real por hora-hombre aumentó 37%, o sea algo menos del 3.4% anual, en base acumulativa. En cuanto a la tendencia a corto plazo, notó que, excluyendo a la agricultura, el panorama general de productividad en la post-guerra fué como sigue:

Primero un brusco ascenso de 1947 a 1950 como consecuencia del reajuste industrial a actividades de paz, luego un descenso durante la guerra de Corea (1951-1953), y de 1954 a 1955 una disminución que se acentuó en 1956-1957.

Así para el total de producción no-agrícola, casi la mitad del aumento total ocurrió hasta 1950. En la manufactura ello fué del 43%, siendo el aumento adicional hasta 1957, de solo 17% (30).

Otros trabajos, no obstante, confirmaron la existencia de una leve tasa de aumento a largo plazo.

Para el período 1899-1953, John Kendrick ha observado que el promedio anual de aumento es del 1.9% en la economía privada. Si el período es dividido de 1899 a 1919, el promedio de incremento es del 1.4%, y para 1919-1953, del 2.3% (31).

Milton Lipton ha propuesto un coeficiente de aumentos de productividad o aceleración de la tasa de productividad de alrededor del 0.04 % por año (32). Esta tendencia a largo plazo no necesita ser forzosamente lineal, ya que puede describir un ciclo gradual o adelantos y retrocesos, los cuales persisten por más tiempo que el ciclo comercial, a veces por períodos de hasta 20 años (33).

Las proyecciones sobre productividad del trabajo pueden ser algo mejoradas si se presta particular atención a la tasa de inversión o acumulación del capital (34).

En ausencia de una tendencia creciente a largo plazo en la productividad del capital, sería optimista prever un incremento futuro en un período de suficiente extensión, de más de un 3% anual. Tal coeficiente implicaría un aumento en la tasa de desembolsos de capital, por sobre la tendencia histórica (35) siendo este factor claramente

significativo aunque ignorado, mediante una simple revisión y proyección de los índices de productividad.

A pesar de estos problemas de proyección, es improbable que la tendencia a largo plazo en la productividad caiga por debajo de cero o exceda del 3% anual. Sin embargo, cuando una fracción del porcentaje en productividad es acumulada, se transforma en altamente significativa al ser aplicada a magnitudes tales como la de producción nacional. Un 2% de aumento en la productividad del trabajo puede significar un 3% de incremento en el producto bruto total, y un aumento del 3% puede originar uno del 4% (36).

Si el producto bruto nacional de los EE.UU. aumentase en un 3%, excederá los u\$s 725.000.000.000 para 1975, comprados con los u\$s 415.000.000.000 de 1956 y los u\$s 560.000.000.000 calculados para 1963. Si se expande a una tasa del 4%, dicho producto bruto será de u\$s 875.000.000.000 o sea alrededor de 1/5 más que la estimación previa efectuada.

En resumen, las predicciones a corto plazo están sujetas a gran error debido a las substanciales fluctuaciones en la productividad anual. Estas fluctuaciones están, como se acotó precedentemente, estrechamente ligadas al ciclo comercial. En períodos extensos, las proyecciones están afectadas significativamente por las interpretaciones de las tendencias pasadas, ya sean ascendentes, descendentes o cíclicas. Un margen de 2 a 3% es suficientemente amplio, sin embargo, para encuadrar a la mayoría de esas interpretaciones.

COMENTARIOS GENERALES

"El patrón de vida entre los asalariados permanecerá intacto si el dinero que se les paga a guisa de salarios se duplica, bien que dejando inalterable la suma de bienes y servicios disponibles que ordinariamente se consumen, en otras palabras, aunque los salarios nominales hayan subido, los salarios reales permanecerán sin cambio" (37).

La similitud de los movimientos de productividad a largo plazo ha sido indicada precedentemente. Debe ser puntualizado, sin embargo, que el uso de los índices de productividad como patrón para el aumento de las retribuciones plantea complejos problemas de política laboral que trataremos de esbozar aquí.

Un problema existente en todos los intentos de encauzar la política nacional, en determinado sentido, es el de la inflexibilidad de los salarios. Este factor, que debemos recalcar, no es único y principalmente es un resultado de los términos o plazos de los convenios colectivos, analizados en este estudio. Como fuera observado en párrafos previos, los salarios no han respondido fácilmente a los cambios en las condiciones de la economía, y ello ha sido así aún antes del crecimiento y desarrollo de las modernas organizaciones laborales en gran escala. La tendencia a la inflexibilidad exhibida por las retribuciones puede haber sido reforzada por el progreso de los sindicatos y por los mayores plazos de las convenciones colectivas, las cuales son hechas posibles por la concurrencia obrero-empresaria en la formulación de las escalas de salarios.

Pero aunque la dirección empresaria y laboral decidieran no continuar dichos acuerdos, los problemas básicos de inflexibilidad de salarios subsistirían, no obstante.

Ciertamente, con contratos a largos plazos, empresas y sindicatos limitan su libertad de revisar las bases de salarios en respuesta a las condiciones económicas cambiantes.

Parecería que esta auto-impuesta limitación en sus facultades de decisión puede ir más allá del período de cualquier acuerdo dado que empresarios y dirigentes obreros pueden sentirse obligados a continuar con la fórmula de un período, en el siguiente, sin considerar las condiciones de empleo existentes al tiempo en que el contrato es renegociado.

El reciente aumento otorgado a los trabajadores del acero en los EE.UU. (1962), bajo la influencia de contratos previos y ofertas realizadas en la industria del automóvil, son ilustrativas de esta rigidez.

En el caso del acero, un aumento fue concedido a pesar del substancial desempleo, de acuerdo con un convenio negociado un año antes. En el caso de automóviles, los salarios fueron incrementados de acuerdo con la fórmula de productividad, aún cuando el desempleo prevalecía en la industria.

Aquellos que han urgido la adopción general de contratos a largo plazo relacionados con la tasa de cambios en la productividad, puntualizan que mientras la libertad de reducir los salarios por parte de la empresa durante los períodos de sobreoferta de trabajo se restringe, lo mismo sucede con la libertad de los líderes sindicales para aprovechar al máximo los períodos de escasez de mano de obra para elevar los salarios.

Si suponemos que la estabilidad de precios es el mayor objetivo de la política fiscal y monetaria, puede argumentarse que los contratos a largo plazo ayudan para lo-

grar estos resultados, moderando la tasa de aumento de salarios y costos unitarios de mano de obra.

La cuestión de la flexibilidad de los salarios ha sido y es a través del tiempo, un punto central de discusión en la teoría de los ciclos económicos. Desde otro punto de vista, la flexibilidad de los salarios ha jugado un importante rol en la teoría de la combinación de recursos económicos. Brevemente enunciado, bajo el ideal de las condiciones de un mercado de libre competencia, la existencia de un excedente de mano de obra en una industria o zona geográfica se traduce en menores remuneraciones, permitiendo el ajuste automático de los factores intervinientes en el proceso.

La resultante de un exceso de brazos y menores salarios puede ser considerada bajo dos aspectos:

Primero: algunos trabajadores son atraídos a otras industrias y zonas donde los salarios son mas altos. En consecuencia, la falta de restricciones en el mercado laboral, da origen a la hipótesis que las diferencias en las retribuciones es el motivo principal en las sociedades estructuradas bajo un regimen de libre competencia, por el cual la mano de obra es alentada a desplazarse de industrias o zonas con exceso a otras donde se registra alguna escasez.

Segundo: Los menores salarios en industrias con excedente de brazos posibilita la fijación de precios a niveles menores que los normales para las mercancías ofrecidas, lo que resulta en una mejora en las cifras de venta, y por consiguiente de la producción y el empleo.

Los economistas han reconocido desde hace mucho tiempo que el ideal de la competencia perfecta no era una descripción adecuada de los mercados de trabajo, bien

que poco avenimiento se ha logrado en cuanto a la medida o causas del poder de monopolio o monopsonio prevaleciente. Indudablemente, muchos otros impedimentos adicionales a la movilidad laboral han sido introducidos con el crecimiento y desarrollo de los sindicatos obreros y las convenciones colectivas de trabajo.

Serfa correcto concluir que los convenios basados en la fórmula salarios-productividad reducen la flexibilidad de salarios y movilidad laboral si el ideal de la competencia perfecta se utiliza como standard.

Bajo las presentes condiciones del mercado laboral, caracterizado por la mayor diversidad imaginable existente en relaciones patrono-asalariado, es menos evidente que las consecuencias de los acuerdos sobre salarios y productividad tienen un efecto mensurable en la movilidad del trabajo. Sin embargo, si tales acuerdos se convirtieran en política general cubriendo todos los sectores, muchos problemas económicos aparecerfan.

Tal política no podrf, en efecto, ser mantenida por mucho tiempo por cuanto es posible visualizar las dos formas que una política global sobre salarios y productividad podrf producir. Por un lado tal procedimiento podrf ser formulado para relacionar todos los salarios a los cambios en la productividad nacional. Con el fin de administrar tal política relativa a los salarios, ciertas industrias y ocupaciones en algunos periodos base seleccionados deberfan ser tomados como la normal de todo el esquema. Aumentos desde tal periodo base se concederfan a todos los trabajadores de acuerdo con el porcentaje de aumento de la productividad nacional.

En una economía dinámica, los salarios relativos de un periodo cualquiera reflejan la presión de la oferta y demanda durante el periodo.

El congelamiento de esas relaciones privaría al mercado laboral de la oportunidad de ajustarse a las nuevas normas y condiciones. Más aun, si fuera posible aplicar tal política, ella misma introduciría una nueva variable en los mercados de bienes y servicios.

Las industrias en las que la productividad aumenta más rápidamente que el promedio nacional serían las beneficiarias de menores costos unitarios de mano de obra, aumentando así sus mercados como consecuencia de los precios declinantes de su producción. En cambio, trabajadores y patronos en industrias cuyos índices son reflejo de una tendencia inferior al promedio, serían castigados con mayores costos unitarios de mano de obra, aumentándose consiguientemente los precios de sus productos y reduciéndose la demanda para los mismos.

Una alternativa inmediata aparente a esta política nacional es permitir a los salarios en cada industria ser aumentados o reducidos paralelamente con el adelanto o disminución de la productividad en tal industria. Sin embargo esta formulación está sujeta a otra y mucho más seria crítica. Bajo tal política, la estructura salarial de una industria en particular tendría muy pronto pequeña o ninguna relación con la habilidad, experiencia o entrenamiento, para comparables atributos en otras industrias (38).

Mientras que parece muy claro que una política nacional de salarios practicable no podría ser expuesta en términos de productividad en ascenso, es posible que industrias particulares experimentando aumentos en la misma de alrededor del promedio general, podrían llegar a un acuerdo relacionando ambos factores: productividad y remunera-

raciones, sin los efectos adversos sobre los costos o niveles de empleo señalados precedentemente.

El costo de esas industrias podría ser medido en términos de alguna limitación en la habilidad de las industrias para ajustarse rápidamente a los cambios a corto plazo en el mercado para sus productos o la plaza laboral.

Más aún, este costo, como una disminución en la eficiencia se elevaría en la economía en su conjunto, dependiendo su magnitud definitiva, como ya se explicó, de las alternativas prácticas que se presentan a las industrias dentro del marco de la negociación colectiva. La ventaja para estas industrias consiste en la liberación de la incertidumbre para empresarios y obreros de frecuentes renegociaciones de contratos y de los mayores costos que tal circunstancia acarrea.

Sólo un número limitado de industrias experimentan mejoras en la productividad de alrededor del promedio nacional y, por lo tanto, podrían entrar fácilmente en tratativas de acuerdos relacionando los salarios con los cambios en la productividad a largo plazo. Más aún, el éxito a largo término de estos casos, está vinculado directamente a las extensión y severidad del ciclo comercial. Si el país atravesara por periódicas olas inflacionarias, seguidas por desempleo en gran escala, es dudoso que tales planes pudieran ser aceptables por parte de los trabajadores o los empresarios.

En períodos de inflación, la presión de los dirigentes sindicales para obtener aumentos mayores que los ofrecidos por la fórmula de la productividad, podrían no ser resistidos, y bajo tales condiciones, la dirección patronal tendería a aumentar la oferta más

que aceptar una huelga. A la inversa, en un período de severa y prolongada recesión, la presión patronal para reducir los costos, disminuyendo los salarios, podría ocasionar un abandono de tal fórmula.

ACLARACIONES CAPITULO IV

- (6) DOBB, Maurice - "Salarios" - Fondo de Cultura Económica, Mexico D.F., 1949 - Pag. 11.
- (7) ESTEY, J.A. - "Tratado sobre los ciclos económicos" - Fondo de Cultura Económica, Mexico D.F., 1953 - Pág. 544.-
- (8) U.S. DEPARTMENT OF LABOR - "Economic forces in the United States in facts and figures" - Junio 15 de 1957, Washington D.C. - Pag. 146/7.
- (9) Para los diversos tipos de medidas y sus limitaciones puede consultarse, entre otros, a: FABRICANT, Solomon - "Employment in manufacturing, 1899-1939" - National Bureau of Economic Research, 1942, New York; y U.S. Department of Labor - "Techniques of preparing major statistical series" Bulletin n° 1168, diciembre 1954, Washington D.C.
- (10) KENDRICK, John W. - "Productivity trends: Capital and labor" - National Bureau of Economic Research, 1956, Occasional Paper 53, New York - Pag. 6
- (11) FABRICANT, Solomon - "Of productivity statistics" An admonition" - The Review of Economics and Statistics, Vol. XXXI, noviembre 1949, Massachussets - Pag. 309
- (12) KEYNES, John M. - "Teoría General de la Ocupación, el interés y el Dinero" - Fondo de Cultura Económica, Mexico D.F., 1951 - Pag. 247
- (13) REYNOLDS, Lloyd G. - "Tendencias del Pensamiento Económico" - Editorial Aguilar, Madrid, 1958 - Pag. 293 y siguientes.
- (14) BACKMAN, Jules y GAINSBRUGH, M.R. - "Behavior of wages" - Studies in business economics, n° 15, National Industrial Conference Board, marzo 1948, New York - Pag. 52/60.
- (15) LIPTON, Milton - "Productivity Trends: Portents for the future" - The Conference Board Business Record, n° XIII, febrero 1956, New York - Pag. 151.
- (16) COMMITTEE FOR ECONOMIC DEVELOPMENT - "Economic Growth of the United States" - Washington D.C., febrero 1958 - Pag. 22.
- (17) ABRAMOVITZ, Moses - "Economics of growth" en "A survey of contemporary economic theory" de la American Economic Association - Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois, 1952 - Vol. II. Pag. 154.-
- (18) FABRICANT, Solomon - "Economic progress and economic change" - 34th Annual Report of the National Bureau of Economic Research, New York, 1954 - Pag. 29.
SOLOW, Robert - "Technological change and the aggregate production function" - Review of Economics and Statistics, Vol. XXXIX, agosto 1957, Massachussets - Pag. 316.

- (19) KENDRICK, John W. - "National Productivity and its long term projection" en "Long Range economic projection, studies in Income and Wealth" - University Press, Princeton, New Jersey, 1954, Vol. 19 - Pag. 93/96.
- (20) BACKMAN, Jules y GAINSBROUGH, Martin - "Productivity and living standards" - Industrial and Labor Relations Review, II, enero 1949, New York - Pag. 171.
- (21) KERR, Clark - "The short run behavior of physical productivity and average hourly earnings" Review of Economics and Statistics, Vol. XXXI, noviembre 1949, Massachussets Pag. 301.
- (22) HULTGREN, Thor - "Cyclical changes in Input-Output relations" - American Statistical Ass. Papers and Proceedings, New York, 1955 - Pag. 274.-
- (23) Prólogo de MOORE, Geoffrey a CREAMER, Daniel y BERNSTEIN, Martin para su libro "Personal income during business cycles" - University Press, Princeton, New Jersey, 1956 - Pag. xiv.
- (24) CREAMER, Daniel y BERNSTEIN, Martin - "Behavior of wage rates during business cycles" - National Bureau of Economic Research, New York, 1950 - Pag. 39/40.
- (25) CREAMER, Daniel y BERNSTEIN, Martin - Ibid. pag. 20/22.
- (26) Para un mayor análisis teórico de tasas de salario y desempleo bajo tales condiciones ver: REES, Albert - "Wage determination and involuntary unemployment" - Journal of Political Economy, LIX, Chicago, abril 1951 - Pag. 143/53.
- (27) ESTEY, J.A. - Op. cit. pag. 455.
- (28) STEINER, Peter O. - "The productivity ratio: some analytical limitations to its use" - Review of Economics and Statistics, XXXII, noviembre 1950, Massachussets - Pag. 326
- (29) STEINER, Peter O. - Ibid. pag. 326.
- (30) CLAGUE, Ewan - "WAGES, prices and productivity" - 4th Annual Industrial Relations Conference, Ann Arbor, Michigan, 1958 - Pag. 19/24.
- (31) KENDRICK, John W. - Op. cit. n° (10) - Tabla n° 3.
- (32) LIPTON, Milton - "Productivity trends" - Conference Board Business Record, XIII, febrero 1956, New York - Pag. 58.
- (33) ABRAMOVITZ, Moses - "Resource and output trends in the United States since 1870" - The American Economic Review, XLVI, mayo de 1956, New York - Pag. 20.
- (34) KENDRICK, John W. - Op. cit. n° (10) - Pag. 23.
- (35) LIPTON, Milton - Op. cit. n° (15) - Pag. 151.-
- (36) COMMITTEE FOR ECONOMIC DEVELOPMENT - Op. cit. n° (16) - Pag. 42.-
- (37) DOBB, Maurice - Op. cit. n° (6) - Pag. 28.
- (38) DUNLOP, John T. - Op. cit. n° (1) - Pag. 91.
- (39) DIARIO LA NACION -Buenos Aires-Edición del 23 de Junio 1961-Pag.4 columna 6/7.

C A P I T U L O V

EXPERIENCIA DE SISTEMAS SIMILARES EN OTROS PAISES

Las leyes de febrero de 1957, introdujeron en el ordenamiento legal de Alemania Occidental el principio según el cual las pensiones (o jubilaciones en nuestro medio) deben seguir las variaciones de la productividad, razón por la cual se las denominó "pensiones de productividad" (39).

Este sistema alemán se propone relacionar el nivel de vida de los pensionados al de la población activa, haciéndolos partícipes de los beneficios de la productividad de ésta.

Esta adecuación de las pensiones a la productividad se produce tomando en cuenta el nivel de los salarios, pero como ya es sabido, éste no refleja estrictamente la evolución de la productividad, ya que en gran parte obedece a factores extraños al mayor rendimiento, como ser exigencias y presiones de los sindicatos, estado del mercado, etc., según se vió en páginas previas.

Conviene destacar que en el sistema mencionado, el automatismo del aumento de las pensiones solamente rige para las otorgadas con posterioridad a la sanción de la ley respectiva, ya que para las anteriores se requiere una ley especial, previo informe de un Consejo Social compuesto por tres representantes de los pensionados, tres de los empresarios, uno del Banco Central y tres técnicos en materia económico-social y actuarial.

Resulta interesante conocer el informe de dicho Consejo Social, correspondiente a 1958, porque en el mismo se destacan las fallas advertidas, sobre todo en lo que atañe al aspecto financiero.

Por ejemplo, según tal informe, las disponibilidades para hacer efectivas las pensiones vigentes a tal fecha, solo serían suficientes para el sector obrero hasta 1962, y para el sector empleados hasta 1959 ó 1960.

Al término del período de cobertura (10 años desde 1957 a 1966), durante el cual se han fijado las bases contributivas, las reservas serían muy inferiores a las establecidas en el seguro para los obreros y se habrían agotado casi todas las reservas acumuladas en el seguro de pensiones para los empleados.

Partiendo del principio universalmente aceptado de la necesidad de movilidad de los beneficios de los seguros sociales, de acuerdo a la situación económica, pero teniendo en cuenta los inconvenientes del sistema de pensiones de productividad, se han formulado algunas proposiciones tendientes a obviarlos (P.ej.: intervalos para la adecuación automática de las pensiones a períodos mayores de un año, aumento de tasas, reducción de reservas de cobertura de las Cajas Aseguradoras, etc.)

El problema, pues, no consiste en decidir si las pensiones deben seguir los movimientos de la productividad, en este caso sobre la base de los salarios, sino en determinar el método para lograr dicha adecuación, sin afectar la estabilidad económico-financiera de las Cajas.

CAPITULO VI

APLICACION DE ESTOS SISTEMAS EN NUESTRO PAIS

Sólo existe como antecedente inmediato en nuestro país, sobre la aplicación de sistemas como los comentados, el regimen impuesto por la ley n° 14499, que estableció la equiparación de las retribuciones por jubilaciones y pensiones al 82% y 75% de los salarios que debiera percibir el beneficiario o causante en cada caso, de continuar en actividad.

A este cuerpo legal pueden serle efectuadas las mismas críticas que al sistema alemán mencionado en páginas precedentes, y dado que en la práctica la aplicación de estas normas se ha limitado a algunas Cajas de Jubilaciones solamente, y dentro de ellas a determinado grupo de beneficiarios, su repercusión no ha sido aún lo amplia que era dable de esperar.

Asimismo, la congelación de la actualización de beneficios para los que ya estaban comprendidos en dicha medida, ha restado importancia a su influencia inmediata y desvirtuado sus características principales, como sistema de relación entre tales beneficios sociales y los salarios, en un intento de adecuarlos con la productividad.

Esto último supone considerar que también en nuestro país, existe correlación entre los niveles de salario y la productividad nacional, tal como se vió al analizar dichos conceptos para los E.E.U.U., en capítulos anteriores.

Pero el análisis de las cifras de salarios reales y productividad nacional, arroja un elevado coeficiente de divergencia (Ver apéndice estadístico). Así la tendencia a largo plazo indica que, mientras la productividad entre 1945 y 1962 crece en un 52%, los salarios

reales en dicho lapso disminuyen un 24%.

En el movimiento de ambos conceptos año a año, también en el mismo período, los salarios y la productividad nacional han seguido movimientos convergentes en diez oportunidades y divergentes en siete, lo que, evidentemente, impide extraer conclusiones aceptables al respecto.

Si consideramos los valores de salarios reales y producto "per cápita" también entre 1945 y 1962, se advierte que, mientras este último creció un 5.5%, los salarios, como ya se dijo, disminuyeron un 24%. La convergencia de tales movimientos se registró en quince casos, mientras que la divergencia lo hizo en sólo dos; pero las cifras de ambos únicamente en contadas oportunidades fueron proporcionales, existiendo a pesar de la similar dirección de las tendencias, una violenta disparidad en sus niveles.

Diversos factores han causado este elevado coeficiente de divergencia, tanto a corto como mediano y largo plazo, entre salarios reales y productividad nacional, entre los cuales podríamos citar:

- 1º) Notable rigidez de salarios, por la política sindical seguida al efecto.
- 2º) Mayor índice de agremiación, sobre todo en los últimos años.
- 3º) Continua inflación, que desplazó las proporciones de la renta nacional de un sector a otro, según las alternativas del proceso, beneficiando en algunos casos a los sectores laborales, y perjudicándolos en otros. Podemos extraer la conclusión que en el período precedente antes de llegar al pleno empleo de los factores productivos, esta inflación benefició a los sectores de trabajadores (1948/50), mientras que con posterioridad a es-

te "breakeven point", se produjo el proceso inverso.

4º) Distintas políticas económicas aplicadas (dirigismo, libre empresa, etc.) que contrastan con la uniformidad tradicional que impera en los EE.UU. al respecto.

5º) Deficientes informaciones estadísticas, que pueden distorsionar algo el panorama, aunque no substancialmente.

C A P I T U L O V I I

CONCLUSIONES

La justicia innegable que entraña asignar al sector asalariado la participación que legítimamente le corresponde en el progreso de un país, a través del sistema que hemos analizado en este trabajo, se ve trabada en su desarrollo por las dificultades prácticas que se derivan de su aplicación, y que en parte reconocen como origen, el desconocimiento de ciertos aspectos teóricos en materia económica, que ya se han expuesto.

Además, esta práctica, se halla en sus etapas iniciales, aún en el país donde tuvo su origen, es decir los Estados Unidos de Norteamérica, restándole recorrer todavía un largo camino para adquirir la solidez de un sistema experimentado, con amplias bases de difusión y aceptación.

La investigación económica deberá desarrollar una labor esclarecedora, para determinar con precisión los alcances y efectos de ciertas circunstancias, como la relación salarios-productividad, en plazos breves, y la incidencia que tendrá la aplicación de un sistema como el descrito, tomando en cuenta el producto industrial por sectores y no el producto global, aspectos éstos que aún presentan puntos oscuros y difíciles de resolver.

En cuanto a las posibilidades de difusión del esquema expuesto en nuestro país, de lo expresado en el capítulo VI, se desprende que el mismo sólo podrá tener vigencia como norma unificadora de las convenciones colectivas laborales, cuando hayan desaparecido los factores que se enunciaron, los cuales impiden que la implantación del sistema produzca los buenos resultados que de él se están empezando a obtener en los E.E.U.U.

Sólo en ese momento, es decir cuando las inestables circunstancias económicas actuales hayan dado paso a un regimen de seguridad en cuanto al futuro, podrá aplicarse fructíferamente un plan como el descrito, que entendemos, y dadas las características y mentalidad de nuestra población empresaria y trabajadora, solamente logrará ser aplicado en las primeras etapas mediante la intervención del poder regulador del Estado.

EVOLUCION DE LOS SALARIOS REALES Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA

REPUBLICA ARGENTINA

AÑO	SALARIOS NOMINALES(1)	COSTO DE LA VIDA (1)	SALARIOS REALES(1)	PRODUCTO BRU TO NACIONAL A PRECIOS DE 1950 - (2)	CALCULO POBLACION ESTIMADA(2)	PRODUCTO BRUTO PER CAPITA
	Base 1943 = 100			MILL. DE M\$N	MILLONES DE HABIT.	
1945	118.6	119.4	99.3	48.836	15.394	3.173
1946	147.9	140.5	105.2	53.197	15.655	3.398
1947	167.1	159.5	100.4	59.114	15.942	3.708
1948	228.1	180.4	126.4	62.353	16.519	3.775
1949	283.8	236.5	120.0	61.544	16.961	3.629
1950	337.6	296.9	113.7	62.291	17.422	3.575
1951	384.5	405.8	94.7	64.222	17.855	3.597
1952	498.1	562.9	90.2	59.986	18.227	3.291
1953	521.4	585.3	89.0	63.225	18.575	3.404
1954	586.4	607.5	96.5	66.028	18.943	3.487
1955	599.0	682.3	87.7	68.769	19.308	3.562
1956	842.7	773.8	108.9	68.677	19.687	3.488
1957	864.1	965.1	89.4	70.749	20.067	3.526
1958	1.267.0	1.269.9	100.0	73.939	20.438	3.618
1959	2.114.6	2.713.7	77.9	70.077	20.764	3.375
1960	2.472.8	3.454.4	71.5	73.005	21.104	3.459
1961	3.070.9	3.853.4	79.7	77.179	21.786	3.543
1962	4.005.9	5.251.7	76.2	74.126	22.136	3.349

(1) FUENTE - Síntesis Estadística Mensual y Boletín Mensual y Trimestral de Estadística del Ministerio de Hacienda de la Nación. Las cifras correspondientes a salarios nominales equivalen a las de peones industriales en la Capital Federal.

(2) FUENTE - Producto e Ingreso en la República Argentina - Ministerio de Finanzas de la Nación, 1954 y Memorias del Banco Central de la República Argentina. Análisis y Proyecciones del Desarrollo Económico - V- El desarrollo económico de la Argentina, parte I, pág. 15 - Naciones Unidas, diciembre 1958.

DISTRIBUCION DE LA RENTA NACIONAL EN LOS E. E. U. U.

1953 - 1955 (1)

<u>CONCEPTO</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Salarios	68 %
Beneficio Empresas	26 %
Renta de la Tierra	3 %
Intereses	3 %

PRODUCTO BRUTO NACIONAL Y FUERZA DE TRABAJO EN EE. UU.

1929 - 1963 (2)

<u>AÑO</u>	<u>PRODUCTO BRUTO NACIONAL EN MILES DE MILL. DE DOL.</u>	<u>FUERZA DE TRA- BAJO EN MILL.</u>	<u>PORC. DESOCUP.</u>
1929	95.8	49.4	3 %
1933	48.8	51.8	25 %
1937	83.0	54.3	14 %
1941	116.8	57.4	10 %
1945	201.0	65.1	2 %
1949	238.9	63.6	5 %
1953	337.6	67.0	2 %
1957	442.5	69.1	4 %
1963	580.0	71.5	6 %

(1) SAMUESON, Paul - "Tendencias del Pensamiento Económico Moderno" Editorial Aguilar 1960, pag. 189.

(2) SAMUELSON, Paul - Ibid. pag. 208.

ABRAMOVITZ, Moses - "Economía de Desarrollo en la Asociación Americana de Economía del Trabajo" - Informe sobre las teorías económicas contemporáneas - Illinois 1952.

ADMINISTRACION DE COOPERACION INTERNACIONAL - Serie "Relaciones Industriales en los Estados Unidos" - Folleto n° 9 - México D.F.

BACKMAN, Jules y GAINSBROUGH, Martin - "Productividad y standards de vida" - Revista de Relaciones Laborales e Industriales - Enero de 1949 - New York, U.S.A.

CLAGUE, Ewan, pág. 13.-

COMITE DE DESARROLLO ECONOMICO - "Crecimiento Económico de los Estados Unidos" - P.22 - Febrero de 1958 - Washington, U.S.A.

CREAMER, Daniel y BERNSTEIN, Martin - "Conducta de las escalas de remuneraciones durante el ciclo comercial" - Oficina Nacional de Investigaciones Económicas de los E.E.U.U. - Anuario de 1950 - New York, U.S.A.

CHAMBERLAIN, Neil W. - "Collective Bargaining" - Mc Graw Hill Co. - New York, Toronto, London - 1951

DAVEY, Harold - "Contemporary Collective Bargaining" - Prentice Hall Inc. 2nd. edition, Englewoods Cliffs, New Jersey, U.S.A.

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO DE LOS E.E.U.U. - "Fuerzas económicas en los E.E.U.U. en hechos y cifras" - Junio 15 de 1957, Washington, U.S.A.

DOBB, Maurice - "Salarios" - Fondo de Cultura Económica - Mexico

DUNLOP, John T. - "Collective Bargaining" - Principles and Causes" Richard D. Irwin, Publishers, Chicago, Illinois, U.S.A.

ESTEY, J. A. - "Tratado sobre los ciclos económicos" - Fondo de Cultura Económica - Mexico

FABRICANT, Solomon - "Estadísticas de Productividad - Una reconversión" - Revista de Economía y Estadística - Noviembre 1949 - Massachusetts, USA.

HULTGREN, Thor - "Cambios cíclicos en las relaciones insumo-producto" Asociación Americana de Estadística - New York, U.S.A., 1955

KENDRICK, John W. - "Tendencias de Productividad, Capital y Trabajo" - Oficina de Investigaciones Económicas 1956, Washington, U.S.A.

KENDRICK, John W. - "Productividad Nacional y sus proyecciones a largo plazo" - Universidad de Princeton, New Jersey, 1954, U.S.A.

KERR, Clark - "El comportamiento a corto plazo de la productividad física y los promedios de remuneraciones horarias" - Revista de Economía y Estadística - Noviembre de 1949 - Massachussets, U.S.A.

KEYNES, John M. - "Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero" - Fondo de Cultura Económica, México.

LA NACION - Edición del 23 de Junio de 1961, Buenos Aires.

LIPTON, M. - "Tendencias de Productividad: Portentos para el Futuro" Informe de Comité de la XIII Conferencia de Negocios - Febrero de 1956, New York, U.S.A.

MACRI, Jorge R. - "Los sindicatos obreros y patronales en los E.E.U.U." - Revista de Derecho del Trabajo - Junio de 1957, Buenos Aires.

SAMUELSON, Paul - "Tendencias modernas del pensamiento económico" - Editorial Aguilar, Madrid, España.

SAMUELSON, Paul - "Principios de Economía Política" - 1960.- Editorial Aguilar, Madrid, España.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE BUENOS AIRES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

---ooo---ooo---

Resumen de Tesis titulada:

"SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD"

Según art. 5º inciso c) de la

Resolución N° 15/1964

---ooo---ooo---

Presentada por:

José Luis Franza C.

Registro N° 18031

Avda. Gaona 979 - Haedo

---ooo---ooo---

- 4 AGO 1964

I - BREVE SINTESIS DEL DESARROLLO SINDICAL NORTEAMERICANO

Se efectúa en este capítulo un análisis de la legislación social americana y su desarrollo progresivo. Son comentadas, entre otras, las leyes Morris-La Guardia, National Industry Recovery Act, National Labor Relations Act y la denominada Taft-Hartley, con especial énfasis en esta última.

II - HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL NORTEAMERICANO

Se divide su desarrollo en tres etapas: 1790/1933, 1933/1955 y 1955 a la fecha. Se estudia la influencia de las dos organizaciones obreras más importantes de los EE.UU., la American Federation of Labor y el Committee of Industrial Organisations, hasta su fusión en 1955 y sus antecedentes.

III - ESTRUCTURA DE LA CONVENCION COLECTIVA LABORAL EN LOS EE.UU.

En este capítulo es analizada la forma y el contenido de los convenios laborales en EE.UU. Se estudian los llamados "pattern setters" y el problema denominado de "craft union versus industry union", las ventajas de la centralización en la discusión de convenios y temas generalmente tratados en los mismos.

IV - ANALISIS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE 1948 ENTRE EL SINDICATO DE OBREROS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTOR Y LA GENERAL MOTORS CO.

Este capítulo trata de los antecedentes del convenio laboral suscripto entre los obreros de la industria automotriz y la General Motors Co., en EE.UU., de 1948, en donde se incorpora el concepto de productividad para determinar el factor de mejora de los salarios industriales.

Ello, sin embargo, crea ciertas cuestiones dignas de análisis.

//..

sis, que la teoría trata de resolver, entre ellas si las proyecciones de productividad tienen validez a corto plazo y si, independientemente de lo que determinan los convenios, salarios y productividad siguen movimientos simétricos.

Por otra parte, también se investigan en el presente capítulo las medidas e índices de productividad, entre ellos el concepto de "valor agregado"; las divergencias entre salarios nominales y salarios reales, sus aspectos generales y el de la productividad en la tendencia secular y en el ciclo económico y por último las fluctuaciones efectivas de ella en las últimas décadas en los EE.UU. y comentarios generales sobre los efectos positivos y negativos y posibilidades de aplicación del sistema de remuneraciones basado en el esquema salarios:productividad.

V - EXPERIENCIA DE SISTEMAS SIMILARES EN OTROS PAISES

Se efectúa en este capítulo un análisis de las denominadas "pensiones de productividad", establecidas en la República Federal Alemana, las que, en algunos de sus aspectos más salientes, tienen análogas fundamentaciones al método ya expuesto de remuneraciones basadas en la productividad.

VI - APLICACION DE ESTOS SISTEMAS EN NUESTRO PAIS

La ley 14499 de reajuste de jubilaciones en función del movimiento experimentado por los salarios percibidos por los sectores en actividad, constituye una primera tentativa de aplicar en nuestro país un sistema de remuneraciones en base a la productividad, partiendo de la base o premisa de su análoga convergencia en los movimientos a largo plazo.

//..

Asimismo se estudian las divergencias de los movimientos de salarios y productividad a corto plazo, y las variaciones experimentadas por los salarios reales a partir de 1945.

VII - CONCLUSIONES

Sin dejar de desconocer las ventajas que reportaría la aplicación del método de remuneraciones basadas en la productividad, las limitaciones en materia estadística, desequilibrio económico y presiones sindicales, tornan aún lejana la posibilidad de su implantación. Esto último solo podrá lograrse cuando se obtenga una dirección económica estable que otorgue las condiciones mínimas de seguridad necesarias, y deberá contar, por lo menos en sus primeras etapas, con la intervención del poder regulador del Estado.
