

EL MODELO SINDICAL ARGENTINO (Parte III)

Modernización, Productividad y Competitividad

LUCIO GARZON MACEDA



© 2017, Talleres Gráficos de la Cooperativa de Trabajo Aerograf
(Empresa recuperada por sus trabajadores)

Av. La Voz del Interior 7921, Córdoba

Tel: (0351) 4994141

C.P.: 5008

Está permitida la reproducción total o parcial de este libro citando las fuentes.

ISBN: Obra Completa 978-987-25104-4-2

Garzon Maceda, Lucio

El modelo sindical argentino parte III : modernización, productividad y competitividad / Lucio Garzon Maceda. - 1a ed volumen combinado. - Córdoba: Unión Obrera Gráfica Cordobesa, 2017, 76 p. ; 20 x 20 cm.

ISBN 978-987-46484-0-2

1. Sindicalismo. I. Martinez, Jorge Oscar, dir. III. Título.
CDD 331.8

Hecho el depósito que prevé la Ley 11.723

Diseño de Tapa e Interior

Christian G. Torresi

Foto de Tapa

Mural Mayo/69 (4,10 x 2,20 mts) - Al costado de CGT-Regional Córdoba

(Representada por los compañeros de izq. a derecha Elpidio Torres, Atilio López y Agustín Tosco)

Autor: E López D'Francia

Ciudad Villa Carlos Paz 2009

Cuidado de Edición

Jorge Oscar Martínez

Ha pasado algo más de un año desde la asunción de Mauricio Macri como Presidente de la Nación, tiempo suficiente para que se confirmaran todos los temores que los trabajadores albergábamos respecto a las políticas que el nuevo gobierno adoptaría, particularmente en los temas que constituyen la razón de ser de las organizaciones gremiales: preservación de los puestos de trabajo, trabajo decente, salarios dignos, Modelo Sindical Argentino, etc.

Las políticas desplegadas por el Gobierno Nacional con el acompañamiento más o menos explícito de algunos Gobernadores Provinciales produjeron una situación de conflicto que nos obligó reiteradamente a utilizar la herramienta de la movilización para hacer visible nuestro rechazo a esas políticas y a sus consecuencias.

La CGT Regional Córdoba ya realizó el Balance de ese primer año en un documento que en su título lo dice todo: UN AÑO A PURA PERDIDA.

Pero sin perjuicio de la situación de conflicto y movilización, el Gobierno sigue adelante con su agenda y entre los temas que buscan consolidarse se destaca la embestida contra el régimen de Negociación Colectiva, corazón del Modelo Sindical Argentino.

Otra vez, como en la década de los 90, con el apoyo de los medios masivos de comunicación, vuelve a instalarse la consigna de cambiar el Modelo de Negociación Colectiva y volvemos a escuchar palabras como PRODUCTIVIDAD, MODERNIZACION Y COMPETITIVIDAD, que utilizados falazmente, constituyen la base de lo que el Gobierno y las grandes patronales pretenden.

El trabajo de LUCIO GARZON MACEDA, denominado EL MAODELO SINDICAL ARGENTINO, (Parte III) que la CGT Regional Córdoba presenta, aborda en profundidad este tema, desnudando las falacias en las que se asienta la propaganda oficial y patronal.

Como continuidad de sus antecesores, Partes I y II, este trabajo pretende ser una herramienta apta para las organizaciones gremiales y sus dirigentes que deben afrontar este nuevo desafío.

Córdoba, Febrero de 2017

JOSE PIHEN

Sec. Gral. CGT Regional Córdoba

Modernización, Productividad y Competitividad¹

“...Enfocar el problema de la productividad solo en términos de conducta del trabajador y de políticas sindicales, es agarrar el caballo por la cola y no por la cabeza...”

“...No es correcto decir que los obreros y los sindicatos son los que deben elevar la producción por hora-hombre... Las principales personas que elevan la productividad son los científicos, los ingenieros, los que ahorran, los administradores de negocios, además del mecanismo de mercado...”

“...no es realista pensar que los sindicatos son los responsables de elevar la productividad o que pueden hacerlo en la economía. Los principales determinantes de la productividad nacional están fuera del alcance de los sindicatos más poderosos...” (pág. 397, Lloyd G. Reynolds, *Economía Laboral*)

“El afortunado equilibrio complementario entre el crecimiento de la productividad y el empleo, suele ser difícil de conseguir”, señala O.I.T

¹ INFORME SOCIAL- Bs. As, 3ª. Época, n° 28 ampliado, ENERO de 2017.

Por ahora, parafraseando a B. Brecht, primero se pide concertar salarios por productividad; después pedirán rebajarlos, para “...lograrla”.

Lo dijo un dirigente empresario: “hay que combatir las rigideces... hay que flexibilizar...”

Aunque debemos recordar que “...la desregulación del mercado laboral no aumenta la productividad...”

¡ Reconocido por el propio FMI en el 2015!”.²

Algunos anuncios amenazantes (¿?), aconsejan sintetizar y simplificar conceptos sobre un tema importante, **aunque poco** asumido, por ahora, por las conducciones sindicales: **la relación entre productividad, crecimiento, riqueza, altos salarios y calidad de vida de sus trabajadores.**

Aunque lo hemos expuesto parcialmente en anteriores informes y publicaciones, algunas declaraciones recientes aconsejan elaborar algunas reflexiones **sintéticas, elementales** que puedan servir de consignas de fácil

divulgación y ayuda en los próximos debates y para sostener adecuadamente los reclamos de incrementos salariales a los anunciados condicionamientos de lograr aumentos de la productividad.

La experiencia de la discusión de algunos convenios recientes, erróneamente enunciadas como negociaciones de productividad, cuando se tratan en realidad de restricciones convencionales y economías de insumos, justificadas o no pero no productividad, todo ello hace de interés precisar conceptos previendo lo que vendrá.

² ver Cap. V. de esta publicación.

Recordemos que **modernización, productividad y competitividad**, tan en boga, su aplicabilidad anuncia incultables riesgos para los sindicatos, para los convenios colectivos y en definitiva para la calidad de vida de los trabajadores. Además, entre ellos no hay identidad y automaticidad vinculante con mejor calidad de vida para los trabajadores

Son objetivos empresarios y gubernamentales que pierden importancia si sus beneficios son para algunos y postergación para los asalariados. Como decía Humberto Ecco,³ “¡¡¡ ... la globalidad invierte la historia de aquel Robin Hood que sacaba a los ricos para darles a los pobres; ahora, se las saca a los pobres para darles a los ricos...”, esperando el derrame!!!

Funcionarios y empresarios han invocado reiteradamente que se debe con-

dicionar la concertación de salarios al logro de esos objetivos, poniendo en cabeza de los asalariados esa recuperación, vale decir que sea responsabilidad principal de trabajadores acrecentar las ganancias de los capitalistas⁴.

No podemos soslayar que el logro teórico de la modernización, competitividad y la productividad es positivo para una sociedad. **Sin embargo, su logro adecuado está condicionado por múltiples factores y sectores centrados en inversiones directas e indirectas de los empresarios y del Estado.**

No está centrado esencialmente en el área propia del trabajador y ni de los costos laborales.

³ Umberto Ecco: “De la estupidez a la locura” Crónicas. De reciente publicación en nuestro país.

⁴ Ver especialmente los informes números 5, 6, 11 y 27 - Informe Oficial del PE “El Estado del Estado”. Ver Salarios, inflación y productividad. CGT Córdoba y UOG, septiembre 2016. Ver Informes Sociales; pedirlos a CASIA 2016.

PRIMERA PARTE

Consignas sobre salarios y productividad

“... LOS RECELOS QUE SUSCITAN LOS EFECTOS DEL CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD ESTAN COMPLETAMENTE JUSTIFICADOS...” y “...LA PREOCUPACIÓN ES AUN MAYOR EN EL CONTEXTO DE LA CRECIENTE INTERDEPENDENCIA ECONOMICA DE MUNDO ACTUAL...” PAG. 11 DEL INFORME OIT, 2004

Conforme la OIT, la productividad depende de, entre otros factores, que haya calidad de gestión y procesos de formación en la empresa, del progreso técnico, innovaciones tecnológicas, de la paz social, de las políticas oficiales, etc., etc.

En el Informe sobre Empleo Año 2004-2005, define a la productividad *como la eficacia con la cual se utilizan el trabajo, los recursos, los insumos y demás factores que normalmente intervienen en la producción, incluyendo la calidad de la gestión y del producto, el progreso técnico, la paz social, las políticas oficiales, etc.*

Habitualmente se llama erróneamente productividad a la mera economía de gastos, costos e insumos a costa de sacrificios del trabajador. Recientes anuncios oficiales confirman el error.

Tampoco debe confundirse con la rentabilidad, ni con la eficiencia. (Productividad - Prokopenko)

Para lograr el aumento de la productividad, conforme a la OIT, los factores internos y externos que influyen, son ajenos a los trabajadores:

- 1) Avances tecnológicos, eficacia industrial, tasas de crecimiento y rendimientos, consenso y estabilidad sociopolíticas.
- 2) La calidad del capital humano disponible y la **satisfacción** de los trabajadores con la prestación laboral. Las aspiraciones de la sociedad.
- 3) La competitividad y dinámica de los mercados, el dinamismo financiero.
- 4) Los recursos destinados a la investigación, el desarrollo y la inversión en general.
- 5) La solidez y estabilidad de la demanda agregada.
- 6) El marco macroeconómico y las lógicas influencias de la oferta y de

la demanda, las innovaciones, la investigación y desarrollo de las empresas.

- 7) Las políticas, la **buena organización del trabajo** y las funciones del estado, de la producción, la promoción del comercio, las inversiones en servicios, la eficiencia del sistema de fuentes de energía, de transporte, la infraestructura de comunicaciones, así como los sistemas educativos y hasta la propia atención sanitaria, sin olvidar que el trabajador satisfecho y sano produce más y mejor.

El factor trabajo -salario, condiciones, etc.- es un factor menor para la productividad, con influencia incidental, ya que ella está condicionada absolutamente por factores ajenos dependientes del empresario y del Estado. Además, por ejemplo, deben tenerse en cuenta las condiciones materiales de vida y descanso del trabajador, las condiciones materiales del trabajo, su satisfacción con la vida laboral, la mayor o menor mecanización y computabilidad de las operaciones, la modernización de las áreas de logística, los costos; todo

ello incide mucho más sobre la productividad que la mera disponibilidad de la fuerza laboral. Son todas ellas condiciones objetivas importantes, ajenas a la voluntad del trabajador, que integran la llamada productividad total de los factores, internos y externos a la empresa. (Prokopenko)

Esta enunciación, aunque parcial, nos señala la complejidad sustantiva de la productividad y **la dificultad, perjudicial para el trabajador si se condiciona a ella la concertación salarial.**

No debe permitirse que se imponga, pues, que los trabajadores negocien sus salarios conforme un condicionante productivo que pertenece exclusivamente al **dominio del riesgo empresarial**, ajeno al área propia del trabajador y en cuyo ámbito el trabajo es un factor con influencia incidental.

Si los empresarios eventualmente logran que gran parte del salario estuviese condicionado a la productividad, su cobro no tendría la sola condición de estar a disposición, ¡sino que estaría condicionado al aumento de la ganancia del capital!

¡El trabajador se haría cargo del riesgo empresario!

Hubo hace unos años, una empresa alemana advirtió que **era ella** quien debía cuidar la productividad; y que para eso debía cuidar sus trabajadores.

Esa empresa estaba atenta para que produjeran más y mejor.

Por ello, advertida por su supervisión, que algunos de sus trabajadores muchas veces faltaban o venían cansados y desgastados a trabajar, investigó la causa y verificó que **la causa estaba en que los trabajadores no descansaban lo suficiente durante la noche, a raíz de los ruidos molestos del tráfico de la calle.**

Entonces, previo estudio de costos y ganancias y consulta con arquitectos, dispuso, **a su cargo, poner vidrios dobles en las viviendas** de los asalariados para que no sufrieran los inconvenientes de los ruidos del tráfico externo y que no perdieran horas de sueño desvelados, que durmieran bien para que estuvieran descansados al día siguiente y trabajaran intensamente.

Era una forma de cuidarlos para que produjeran más y mejor.

La lógica del capital responsable, en su cruda expresión: cuidar al asalariado para que trabajando mejor, produzca más y posibilite obtener más plusvalía y ganancias.

Algunas consignas elementales

Primera consigna

La estabilidad en el empleo y la vigencia de la normativa tuitiva plena, brindan seguridad y, a la par, favorecen la productividad.

La inseguridad la entorpece. El trabajador libre, seguro y sin temor, es

más productivo que el esclavo.

El trabajador con **garantías de estabilidad en el empleo**, se capacita más y mejor y colabora con creciente eficiencia, a diferencia de quienes, desprotegidos, temen ser despedidos. **Lo confirma la realidad actual: 2017**

El temor en el lugar de trabajo, impide una mayor productividad en el área dependiente del trabajador. Por ello la existencia de sindicatos que den seguridad es decisiva.

Aquellas reformas tendientes a derogar supuestas y mendaces “rigideces” de la normativa tuitiva laboral, aunque permitan más ganancias al capital, crean condiciones antagónicas a la existencia de un clima social productivo favorable al aumento de la productividad.

Segunda consigna

Altos salarios mínimos convencionales por actividad, obligatorios para todos los trabajadores y empresas del ámbito, favorecen la innovación y la productividad, al alentar la inversión tecnológica que posibilita incrementar la cantidad y calidad del producto y el valor del salario. Los convenios de aplicación “erga omnes” favorecen las innovaciones, la modernización de equipos y en definitiva la mayor productividad. Los salarios decentes incitan la innovación e inducen al mayor crecimiento de la productividad, pro-

moviendo inversiones empresariales por parte de quienes no desean quedar “fuera del mercado”.

La negociación colectiva centralizada de actividad, la “mezza centralita” al unificar condiciones mínimas decentes obligatorias, impone a las empresas atrasadas a invertir en tecnología para reducir costes y evitar quedar fuera del mercado.

Los salarios mínimos convencionales de actividad, tienen, pues, un papel positivo en el aumento de la productividad agregada y en la promoción de la modernización económica, **si es acompañada por la vigencia plena de la negociación colectiva.**

Por otra parte, la convención colectiva articulada, de actividad o sector, negociación de centralidad intermedia asegura, **solidariamente** mínimos profesionales, a la totalidad conjunta de los trabajadores, en un sector o actividad determinada, sin distinción de pertenencia a las grandes, medianas o pequeñas empresas.

Todo ello, sin otra condición de poner

en disponibilidad la fuerza laboral del trabajador.

Este modelo tradicionalmente vigente en nuestro país, se pretende modificar progresivamente mediante la imposición de una negociación salarial indecente.

La productividad global no debe cuestionar el sistema de negociación colectiva articulada de actividad.

A más de las expresiones de abogados y empresarios sobre las intenciones de descentralizar la negociación colectiva de actividad, industria, sector o rama hay un **documento oficial** que confirma nuestros temores. Se trata del informe oficial, elaborado por el PE, a comienzos del 2016, denominado “El estado del Estado”⁵ en el que se critica el modelo de negociación vigente en nuestro país, que en la parte pertinente señala:

“En Argentina, la negociación colectiva es centralizada a su máximo nivel y su aplicación es coercitiva para todos los empleadores, independientemente de su

representación. Quienes negocian los salarios y las condiciones de trabajo por actividad, rama y puesto de trabajo son las cámaras empresarias y los sindicatos de nivel nacional. Esto impide que en las regiones de baja productividad los salarios y las condiciones de trabajo puedan adaptarse a la realidad local en un plan de desarrollo progresivo y de mejora de la productividad”.

Después de leer esta declaración oficial ¿qué duda puede quedar de los riesgos por reformar el modelo de negociación colectiva vigente?

No hay duda que ante estas manifestaciones, los sindicatos deben reflexionar y prepararse para resistir la ofensiva conjunta del capital, sin olvidar que “...los sindicatos conservan poder en el nivel en el que negocian...”

Tercera consigna

Si tuviera que negociarse productividad, debiera hacerse siempre a nivel de empresa y garantizando aumentos que

⁵ Ver <http://www.casarosada.gob.ar/elestadodeleestado/>

excedan los umbrales mínimos de la convención de actividad, previamente concertada.

El trabajador no debe ser un rehén de la productividad. Por ello la remuneración no debe condicionarse a la productividad y la bonificación que se perciba eventualmente por ella debe ser una pequeña proporción respecto del total remuneratorio, para evitar condicionamientos exagerados. El trabajador debe tener salarios dignos, no sujetos a los riesgos propios del empleador.

La remuneración por productividad se condiciona a la voluntad del empleador, conforme éste adopte o no, por ejemplo, las medidas de inversión y gestión necesarias para garantizar el aumento pertinente de la producción. Si ello no ocurre, no se alcanza la productividad esperada, no habría incremento del salario. *Por ello es indispensable en todos los casos de negociación establecer el control sindical como condición básica preservando el salario básico convencional del sector.*

Todo y cualquier mínimo porcentual

de salario imputado a productividad, debe respetar integralmente la individualidad de los salarios básicos del convenio de la actividad, previamente negociado; debe controlarse la gestión integral en la empresa para verificar se adoptan los recaudos indispensables, por ejemplo inversiones para garantizar los cobros.

La productividad, por ello, debe discutirse únicamente en el ámbito de la empresa, a posteriori de haberse concertado la convención colectiva de actividad, que es la que establece condiciones generales, decentes, sin condicionamientos ajenos a la disponibilidad del trabajador.

El valor asignado a la productividad, en tanto es un riesgo, debe incidir mínimamente en la totalidad de los ingresos de cada trabajador. **Una mala dirección o un error de la empresa pueden hacer perder la productividad.** En tal caso el trabajador no cobra nada.

La negociación de centralidad media por actividad, puede articularse, **hacia abajo**, si las condiciones son propicias, a nivel de la empresa, a condición siempre

de mejorar, allí **donde se pueda**, los salarios mínimos convencionales, previamente concertados en el nivel de la actividad, **conforme relación de fuerzas** y las particularidades productivas de aquella. Es en esta segunda negociación descentralizada a nivel de la empresa, donde se puede eventualmente discutir bonificaciones superiores a las del convenio superior de actividad, aunque siempre por un pequeño porcentual del total remunerativo, por productividad, con **control sindical**.

Una consigna central para todos los sindicatos debe ser que los temas de competitividad y productividad, de sueltas “rigideces” y salarios, se discutan en el marco de la empresa, con el sindicato de conformidad con lo aconsejado previamente por la Comisión Negociadora de cada Convenio Colectivo de actividad.

Si bien puede registrarse crecimiento económico con productividad, sin embargo, ambos -crecimiento y productividad- pueden coexistir con estancamiento, declinación de ingresos y mayores desigualdades.

Cuarta consigna

La productividad por sí sola no produce automáticamente prosperidad y mejoría al asalariado.

Por voluntad de los empresarios, las mejoras de mayor productividad no se escurren más desde la producción hacia los salarios...

La productividad in-decente puede lograr aumento en el producto con reducción del personal.

La historia pasada ha demostrado, incluso, en países de la U.E. que los aumentos de los salarios relativos acompañan el **aumento de las exportaciones**. La conclusión es **que existe la posibilidad de aumentos de salarios sin que dañen la productividad y la competitividad de las exportaciones**.

Quinta consigna

Antes que discutir y negociar productividad futura, debe abonarse la productividad atrasada que pudiera adeudarse. Es falsa la tesis de la existencia de aumentos reales excesivos. Además, los altos salarios son fuente de mayor productividad.

La productividad no abonada produce estancamiento y aumento de desigualdades, incluso en sociedades desarrolladas (EE.UU., Italia, Francia, etc.). Por eso hay que garantizar los salarios, independientemente de que haya o no productividad.

Si aumenta la productividad los salarios deben aumentar conforme lo que se haya concertado. Pero no siempre ello ocurre.

Por ejemplo, desde 1970, en EE.UU., globalmente, la productividad de bienes y servicios aumentó un 25% y el poder real de los salarios prácticamente no registró cambios reales.

Sexta Consigna

No hay identidad entre productividad y mejores salarios; puede haber aquella sin que haya buenas remuneraciones, aunque habrá más explotación.

Hoy el 80% de los hogares de trabajadores en EE.UU. sufren el estancamiento o declinación salarial desde 2009-2016, en Italia el 90% y en Gran Bretaña el 70%.

Hoy EE.UU. es más desigual en promedio que en los últimos 100 años.

Hoy en Gran Bretaña hay que trasladarse a la mitad del siglo XIX para encontrar tanta desigualdad.

Sin embargo, pese a esa desigualdad creciente, nunca la macro economía aparece más prospera.

El Producto Bruto en EEUU. per cápita de \$ 53.000 dólares es 10 veces superior al de 1960, pero hay incapacidad para gobernar la prosperidad.

Hay desarrollo tecnológico y aumento de productividad con explosión de riqueza, pero...hay más pobreza y... bronca. Los trabajadores pobres han perdido en la última década la oportunidad de crecer. Lo ocurrido con la elección de Trump en Noviembre del 2016, es una prueba de esa evidencia innegable.

Séptima consigna

El capital humano es más importante que el capital físico, y el logro de mayor productividad depende del capital invertido y no del trabajador. (...mayor producción, sin inversiones y sin modificar remuneraciones, solo es mayor explotación... con posibles pérdidas de puestos de trabajo).

La educación, el conocimiento, la especialización, las aptitudes y la capacitación son condiciones básicas para mayor productividad en tanto haya estabilidad y seguridad en el empleo, y decreciente desigualdad. Pero no siempre se logra.

No todos los empleos nuevos previstos en el futuro se estiman sean bien pagados. Estudios en EE.UU. han proyectado que, de las 10 categorías de trabajo conocidas, a desarrollarse en los próximos 10 años, con alta productividad, solo dos -enfermería diplomada y gerencia de negocios- cobrarían un promedio superior al actual; los demás cobrarían menos.

Además, algunas previsiones señalan que algunas modernas y prosperas economías se conducen con pocos trabajadores:

Facebook que vale 374 billones tiene tan solo 14.500 empleos

Microsoft que vale 400 billones tiene 114.000 empleos

Glaxo que vale 100 billones tiene 96.000 empleos

Octava consigna

Reducir ausentismo no implica mayor productividad

Se desea abrir negociaciones generales sobre **el ausentismo** a niveles centralizados en cúpula, con las **centrales**; ello no corresponde sea discutido en esos ámbitos a nivel general, ya que todo problema de ese tipo es propio de cada empresa. **Los índices de ausentismo** que suben y que tanto preocupan a las empresas **están marcando la existencia de un problema ¡...cuya solución deben ellas resolver...!** no los trabajadores!

Además, combatir el ausentismo puede permitir mantener la producción, pero no aumentar la productividad. Habrá mejor aprovechamiento por mejor disponibilidad de la mano de obra temporal pero no necesariamente mayor productividad. De manera que no se invoque la productividad para combatir el ausentismo, que reitero señala un defecto empresario y no un vicio del trabajador.

PRIMERAS CONCLUSIONES

Los capitalistas que no sean capaces de aumentar la productividad mediante **inversión en tecnología**, pierden su *razón de ser* como organizadores del desarrollo social.

El modelo sindical vigente en nuestro país no permite que se impongan condiciones que modifiquen la negociación de centralidad media, de actividad.

El pedido de negociación por productividad, los empresarios y funcionarios lo intentarían instalar imponiendo negociaciones descentralizadas, mediante la modificación de nuestro modelo dominante de concertar salarios mínimos profesionales a través de convenios colectivos de ramas, actividad o sectores de producción.

La negociación de productividad que algunos pretenden, distorsionaría y condicionaría negativamente las negociaciones colectivas que se vienen desarrollando sin dificultades, desde el 2003.

No es con bajos salarios ni malas condiciones laborales que se debe obtener

productividad sino con innovaciones que beneficien tanto al capital como, obviamente, al trabajo con salarios altos.

El papel del Estado es decisivo para crear condiciones objetivas para mejorar la productividad, pero el papel del empresario es lo principal.

SEGUNDA PARTE

Algunas definiciones relacionadas

1.) La productividad mide la relación entre productos e insumos.

Crece cuando se registra un aumento del producto sin que haya un crecimiento proporcionalmente igual de los insumos. (vale decir, por ejemplo, cuando se logra más cantidad, con igual o menos tiempo/trabajadores).

2.) La productividad entendida en términos de *valor y de volumen*.

2.1) El aumento de la productividad por valor. Si por cualquier motivo el valor de venta del producto final aumenta (aumento de precios sin que se hayan elevado los costos de los insumos por conformación monopólica) se considera que hay, sólo para el empresario, un aumento de la productividad

en términos de valor. Así, si los precios aumentan y no aumenta en igual proporción el precio del trabajo, habría *productividad mayor derivada de la relación entre el mayor valor del producto y el menor valor del insumo: ganancia pura para el capital*.

Es lo ocurrido en nuestro país, durante el 2016, en que, sin alterar el valor real del trabajo, sin aumentar el factor laboral, pese al consumo reducido, las grandes firmas aumentaron los precios, con insumos devaluados. Aunque se redujeron volúmenes por la falta de ventas en los deciles inferiores, se prefirió preservar la rentabilidad del capital, dedicando la producción a los deciles superiores, aumentando la ganancia del capital, con igual o menos trabajadores y con sala-

rios devaluados. No es la productividad que anhela la sociedad.

2.2) El aumento de la productividad por volumen es cuando aumenta la cantidad de productos, sin aumentar la cantidad de trabajadores y pueden (¿?) eventualmente bajar los precios.

Puede haber aumento de productividad por volumen cuando se aumenta de cantidad del producto sin haber aumentado las horas/hombre trabajadas, posibilita eventualmente una reducción del precio del producto, vale decir menor valor precio por unidad, que se compensa con aumento en el volumen, aumento de la producción con igual o menos cantidad de trabajadores la mayor de las veces no se disminuye el valor final del producto, lo que posibilita mayor ganancia al capital, con mayor volumen, mayor valor, e incluso menos trabajadores e igual remuneración.⁶ Es la productividad indecente.

Todo... a costa del mayor esfuerzo del trabajador.

¡ La productividad no es muy amiga del trabajador!

3.) Productividad y empleo

El aumento de la producción puede conllevar un aumento de la productividad si coetáneo al aumento de producción se mantienen o se reducen el volumen de los insumos o su precio. Producir lo mismo o más con igual o menos personal y con los salarios reales atrasados es el ideal empresario: más productos con igual o menos Horas/ Hombre y salarios atrasados.

4.) Productividad y relación de fuerzas.

Uno de los inconvenientes señalados por OIT es que se produzca un aumento de productividad, con mayores utilidades empresarias sin que haya aumentos de salarios en razón de registrarse una

⁶ ver declaraciones revista PYMES Pág. 13.

falta de poder de negociación de los sindicatos. (Situación muy posible hoy por hoy en nuestro país con algunas organizaciones).

5) Aumento de la productividad en base a reducir costos reales en los insumos laborales, basado en modificaciones de la organización y prestación laboral, sin beneficios materiales para el trabajador. Es el caso de los ensayos en países europeos en los últimos años pidiendo cambios en la jornada con el pretexto, dice OIT, de mantener competitividad. Es lo que se está intentando en nuestro país, presionando a los trabajadores a renunciar a beneficios, a cambio de mantener el empleo.

6) Productividad y negociación colectiva.

Está verificado que las pequeñas empresas y las actividades en pequeña escala tienen dificultades para aumentar su productividad por la limitación que tienen para hacer, por ejemplo, inversiones por indisponibilidad de capital.

Por ello, entre otras razones, no es

posible dentro de un convenio de sector, de rama, de industria, concertar, en ese nivel, salarios basados en la productividad ya que, dentro del sector, de la rama o de la industria hay diferentes factores de productividades, diferentes magnitudes con diferentes paradigmas de producción para cada una de ellas.

El salario de productividad no está sujeto pues al trabajo del asalariado sino a la voluntad del empresario.

El afán de cualquier empresa multinacional por aumentar la productividad no se limita al ámbito nacional sino al globalizado, estando impedido el trabajador de incidir en la productividad.

TERCERA PARTE

Equívocos en torno a la productividad

Productividad y sistemas de información.

Es decisivo descentralizar a nivel de empresa los sistemas de información para permitir a cada asalariado estar concierne con la formación, con la capacidad de innovación.

Productividad y el llamado trabajo improductivo

Es una visión equívoca y reducida del trabajo considerar como improductivo lo que no agrega directamente valor agregado: por ejemplo, las reuniones en la empresa de información, de formación, las pausas de descanso, etc. **Se debe reconocer la utilidad productiva de los tiempos no directamente aplicados a la producción.** Detrás de la palabra “pro-

ductivo” se esconde muchas veces la reducción de la masa salarial y el aumento de la ganancia del capital.

Productividad por trabajador y por habitante.

Hay que distinguir productividad por trabajador o productividad global por habitante, conforme la masa de población activa. *Si pocos trabajan habrá una gran productividad por trabajador, pero poca productividad por habitante.* Es absurdo tomar en cuenta el valor nominal de los salarios sin tener en cuenta el **costo unitario del trabajo**, vale decir el costo del trabajo dividido por el valor de lo producido. Una cosa es la productividad y otra **la tasa de utilización de la mano de obra.** Puede haber una sin que se dé la otra: puede haber

buena utilización de la mano de obra y una muy mala productividad. Dependerá de tiempo productivo e improductivo.

Con la reducción del ausentismo habrá mayor disponibilidad de trabajo y podrá producirse más pero no habrá, per se, mayor productividad en la actividad.

CAPITULO 2

**La productividad
y el modelo
de negociación**

Introducción

UNA COSA ES LA QUE SE DICE Y OTRA ES LA REALIDAD

La revista PYMES del mes de Enero 2017, dedicada a tratar el tema de la Productividad, expone en pág. 24, Vicente Donato, titular del Observatorio Pyme, “que la verdadera productividad se logra cuando la misma unidad productiva, *sin cambiar los factores*, logra rendir más...”

La verdadera productividad se logra cuando el trabajador produce más, sin que se cambien los factores y, por ende, sin mejorar su salario; en definitiva, producir más pagando igual.

A renglón seguido desnuda las maniobras de las empresas poco competitivas que agitan el pedido de productividad y competitividad para lograr una nueva de-

valuación (5/10%?) que nivele sus incapacidades productivas.

Tanto en la productividad acumulada de cada uno de los factores productivos y como en la **productividad total** de los factores, como dijimos en capítulo 1, el trabajador está ausente y generalmente es víctima propiciatoria de ganancias obtenidas.

En la misma publicación, hay una declaración interesante de un empresario pyme, orgulloso de su éxito:

“Nosotros reducimos el 50% de trabajadores de la planta (¿despidiendo?) pero pese a esa reducción hemos logrado reducir -no el 50%- sino tan solo un 20% de producto...”⁷ Vale decir que

⁷ Comentario del productor PYME ADRIAN PASSE, Revista PYMES Enero 2016

con la mitad de trabajadores producen el 80% del 100% que producían con 100. Nada se dice sobre innovaciones tecnológicas, etc., etc.

Vale decir que habían logrado aumentar la producción/hombre reduciendo las horas/trabajador; habían logrado que cada trabajador produjera más, con pérdidas de empleo y sin beneficios para el trabajador: Al producir con tan sólo un 50% de las horas/hombre, un 80% de lo que producían con 100% de horas/trabajo, lograron con la mitad menos de trabajadores producir

un 60% más... Más barato por unidad producto imposible y mayor explotación de los 50 sobrevivientes que siguieron igual, ... pese a que cada uno había aumentado su productividad ¡en un 60%! ¡Increíble!

Es un caso típico de productividad in-decente, al lograr mayor producción disminuyendo los puestos de trabajo.

Sin cambio tecnológico y organizativo no hay aumento de la productividad genuina y decente, habrá tan sólo mayor explotación.

PRIMERA PARTE

1.- Con la negociación por productividad, presentada como secuela de trastornos inflacionarios, se intentará después de las elecciones de 2017, modificar nuestro modelo dominante de negociación de salarios mínimos profesionales de rama, actividad o sector de producción.

La negociación de productividad imperativa, distorsionaría las negociaciones colectivas.

2.- La enunciación de factores indispensables a la productividad, todos ajenos al trabajador efectuada en el Capítulo. I., nos señala, por sí sola, la complejidad sustantiva de *la productividad decente* y la dificultad, consecuente, de condicionar la negociación salarial por actividad o sector de no aceptarse que la productividad siempre depende de la empresa individual y del Estado, nunca del trabajador.

Es sabido que se logra aumentar beneficios con mayor cantidad de bienes elaborados o disminuyendo volúmenes, pero aumentando precios, manteniendo o reduciendo el insumo laboral, como ha sido la norma de importantes empresas de la industria de la alimentación durante el 2016.

Son variantes que aumentan las ganancias, pero no la productividad.

El salario referido a la productividad condiciona su percepción al resultado; se puede aumentar la producción, pero no necesariamente aumentar la productividad. Y si no aumenta la productividad no hay adicional remuneratorio y no habrá pago.

La productividad es la conceptualización de un valor que depende del empleador... Y punto.

3.- Negociar productividad no garantiza el pago de un salario justo por el tra-

bajo disponible **ya que, pese a la plena disponibilidad del trabajador, la falta de diligencia del empleador y de un Estado ausente, impide la concurrencia de todos los demás factores indispensables para aumentar la productividad.** En tal caso pese haber estado a disposición, pese haber trabajado, pese a crearse riqueza no hay beneficio económico para el asalariado. ***La violación de los principios básicos del Derecho del Trabajo estaría, en tal caso, seriamente comprometida.***

Por ello, el logro de la productividad no debe condicionar el precio mínimo y justo del trabajo; el precio no puede quedar al arbitrio de factores que son ajenos al trabajo y al trabajador, que escapan a su estricto control y que dependen del empresario y del Estado.

4.- El objetivo perseguido, pues, por algunos funcionarios y empresarios es **trasladar al trabajador, por vía de su puesta retribución, los riesgos de la producción.** Se desvirtúan los presupuestos de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que sólo estima el valor del salario

por la disponibilidad temporal del trabajador para realizar actos, ejecutar obras o prestar servicio, -prestación de actividad personal- y ajeno a la suerte de la producción que es parte del riesgo del empresario.

La productividad como condicionante general para la fijación de los salarios -lo reiteramos- viola las disposiciones de la LCT ya que ésta solo exige como única condición para cobrar salarios poner temporalmente a disposición del empleador su fuerza de trabajo.

La LCT -en líneas generales- establece que el salario es la contraprestación de la fuerza de trabajo **por el tiempo en que el trabajador la pone a disposición del empresario sin otra incertidumbre o resultado.** Y punto.

Por ello, cuando el salario, erróneamente, se condiciona a la productividad, **el pago está condicionado al resultado,** y el trabajo podrá aumentar la producción, pero no necesariamente aumentará la productividad.

El salario condicionado a la productividad, condiciona su percepción al resul-

tado; trabajar por tiempo puede aumentar la producción, pero no necesariamente aumentar la productividad. Y si no aumenta la productividad no hay adicional remuneratorio y no habrá pago.

La productividad no debe ni puede condicionar el precio mínimo y justo del trabajo ya que no depende su valor de la disponibilidad subordinada del tiempo y de la prestación contractual, **sino de factores que le son ajenos, y que escapan al estricto control del asalariado y que son propios en la esfera del empleador.**

Insistimos, la productividad es la conceptualización de un valor que depende del empleador... Y punto

Se requiere, por ello, que si se negocia productividad solo se acuerde valores mínimos, de manera que no se altere la naturaleza de la remuneración, conforme LCT y para que el trabajador no dependa del riesgo de la empresa.

5.- Si se aceptara establecer un objetivo de productividad general promedio-media de un sector o de una rama, el trabajador estaría condicionando el

cobro de su salario a que el empresario individual adopte, unilateralmente, las medidas de inversión y gestión inteligentes y oportunas, necesarias para garantizar el aumento pertinente de la producción. Si ello no ocurre y no se alcanza la productividad esperada no habría derecho a percibir, aunque hubiese mayor producción.

Al ser ajena al trabajador, siempre es indispensable que **exista un estricto y completo control por parte de la representación sindical de la gestión integral en la empresa**, lo que indudablemente está lejos del pensamiento de nuestros empresarios e incluso de algún sindicalista confundido. Es difícil encontrar un empleador que acepte negociar salarios por productividad, condicionada al control sindical de la producción, que permita verificar que el empresario ha satisfecho las condiciones imprescindibles para lograrla.

Si no hay control de gestión en la empresa, de parte sindical y no están actualizados los valores reales de los básicos convencionales de la actividad,

no debe consentirse nunca concertar productividad futura.

Tampoco debe haber ninguna negociación de productividad sin reconocerse a partir de enero 2017 los valores reales de pérdida adquisitiva del salario registrada en el 2016. Primero poner los salarios en su valor.

Además, siempre debe haberse negociado, previamente, el convenio general estableciendo los mínimos salariales sectoriales o de actividad. Y, siempre y cuando, la representación sindical tenga el control suficiente, arriba aludido, para asegurar que el empresario garantice la existencia de los demás factores a nivel fábrica, que inciden sobre la eventual productividad, asegurando la producción en bienes o en valores, manteniendo inmutable el insumo laboral decente y pagando el justo precio por el objetivo logrado.

6.- De allí que no pueda ni deba aceptarse, en el marco de nuestro modelo de negociación y en las actuales condiciones macroeconómicas, convencionar salarios fundado en la productividad general,

aunque si se pueda, eventualmente, negociar, articulada y residualmente, adicionales económicos remuneratorios mínimos, en base a objetivos establecidos claramente, a nivel de la empresa y con control sindical.

7.- No es posible volver al experimento fallido del ministro Cavallo cuando imponía la negociación fundada en productividad, en todos los niveles, en base a la normativa del FMI-Banco Mundial, de muy triste memoria para sindicatos y trabajadores. En aquellos años 90 se creó una oficina de la productividad por la que debían circular todos los convenios para que allí se incorporaran cláusulas chalecos de productividad condicionando los salarios.

8.- Nadie, obviamente, es enemigo de que aumente la productividad general, ni tampoco nadie pretende exigir se distribuya lo inexistente.

Pero lo que nadie, en el mundo del trabajo organizado puede aceptar, pacífica y silenciosamente es que se pretenda imponer un modelo de negociación condicionada, violatorio de la ley y convenios internacionales, que

permita transferir el riesgo contractual empresario al trabajador, obstaculizando la libre negociación de los legítimos aumentos de salarios adeudados.

9.- Si se aceptara establecer un objetivo de salario conforme productividad general media de un sector, el trabajador condicionaría su salario a que las voluntades de los empresarios adopten, unilateralmente, las medidas de inversión y gestión inteligentes y oportunas, necesarias para garantizar el aumento pertinente de la producción. Si ello no ocurre y no se alcanza la productividad esperada no habría derecho a percibir salario por productividad. Vale decir el riesgo empresario lo correría el trabajador.

Dada la inseguridad del trabajador ante la productividad, por falta de diligencia del empleador y de un Estado ausente sólo es admisible, pues, negociar salarios por productividad, en forma muy limitada y reducida, para evitar desnaturalizar el salario de conformidad con la LCT; y debe serlo exclusivamente a nivel de la empresa, porque solo en ese nivel pueden controlarse el cumpli-

miento de parte del empresario y Estado de todos los factores necesarios para eventualmente producirla en ese ámbito.

Por ello, nunca la productividad puede condicionar el precio mínimo y justo del trabajo.

Que quede claro: siempre la productividad depende esencialmente de la empresa y del Estado.

10.- En forma previa debe concertarse **la convención colectiva de actividad o sector** que posibilita concertar la remuneración general de todas las diferentes categorías de la actividad, sin condiciones distintas a la mera disponibilidad del trabajador establecida por la Ley de Contrato de Trabajo. Y, sobre todo, **SIN TRASLADAR EL RIESGO EMPRESARIO AL TRABAJADOR.**

Esta primera negociación de centralidad media, podrá articularse, hacia abajo, si hay eventualmente, condiciones propicias, a nivel de determinada empresa, condicionada a que esa negociación sea siempre positiva y progresivamente ascendente, vale decir, para

mejorar **donde pueden mejorarse**, -conforme relación de fuerzas y las particularidades productivas de la empresa, **los salarios mínimos convencionales, previamente concertado en el nivel de la actividad.**

Es en esa *eventual* segunda negociación a nivel de la empresa, donde se pueden discutir remuneraciones por productividad, adicionales, mínimas a las establecidas en el convenio superior de condicionada. Y, siempre y cuando, **la representación sindical tenga el control suficiente para asegurar que el empresario garantice la existencia de los demás factores** que inciden sobre la eventual productividad, asegurando la producción en bienes o en valores, manteniendo inmutable el insumo laboral decente y pagando el justo precio por el objetivo logrado.

11.-Productividad y descentralización de la negociación en Europa

En países europeos en los últimos tiempos hubo de parte de empresarios pedidos de mayor jornada - incluso volver

desde las 35 hs a las 40 por semana- con el pretexto, según lo ha denunciado la OIT, de mantener competitividad con mayor productividad.

La experiencia europea señala que la **destrucción o debilitamiento** de la negociación colectiva de centralidad media, se produjo al amparo de la ofensiva empresaria y estatal por **condicionar a nivel de la empresa la negociación de los salarios sujeta a productividad.**

Ofensiva exitosa allí, similar a la que se intentaría aquí, que esperemos fracase ¡si los sindicatos logran impedir!

La descentralización de la negociación colectiva, cambiando la convención de ámbito de actividad sectorial por la negociación de empresa tuvo el objetivo declarado de dar flexibilidad, trasladando el riesgo empresario al trabajador, ajustando las condiciones laborales a la baja y extendiendo la posibilidad de negociar remuneraciones en la empresa inferiores de las que pudieran negociarse en la rama o en el sector. La negociación de empresa primó sobre cualquier otra.

Se anuló la protección que brindaba la negociación superior o incluso la normativa que regulaba ese beneficio.⁸

Hubo un largo proceso de **abandono de la negociación de centralidad media** de actividad, de sectores, protagonizada por diferentes sujetos habilitados: sindicato local, comisiones internas o nuevos conglomerados de trabajadores no sindicalizados.

Se reformaron prerrogativas produciendo debilidades de los sindicatos nacionales, se redujo el rol de determinación superior ajustando condiciones laborales a la baja y a extender la ya expuesta posibilidad de **negociar, a nivel de la empresa, por debajo de** lo pactado en el nivel sectorial, “beneficiando” la productividad de la empresa.

La negociación de acuerdos por empresa trajo una ancha franja de concesiones negociales con intervención de nuevos sujetos colectivos

(sindicatos de base, comisiones internas o nuevos conglomerados no sindicales) especialmente en la industria manufacturera (Hassel 2014), tales como extensión de jornada, reducción de beneficios del convenio de sector o rama, asignaciones especiales etc., etc.

Productividad y Negociación colectiva⁹.

1.- El trabajo como mercancía no existe, porque no hay un producto objetivo. Lo único que se adquiere es la disponibilidad, pero no el resultado. El trabajo sería una mercadería ficticia.

El trabajo **no es una mercancía DADA**. El trabajo es una ficción de mercancía (Polanyi), La relación de empleo evidencia un problema más general, fundamentando concepciones puramente económicas de las relaciones de mercado.

⁸ ver supra (1) y nuestro Informe Social de 2^a. Quincena Junio

⁹ Apuntes sobre un artículo de Richard Hyman

El trabajo SE RENUEVA PERMANENTEMENTE. El trabajador y el empleador están permanentemente negociando la renovación del valor de la prestación, vale decir de su fuerza de trabajo, en todo momento, cada día y cada hora.

El contrato es individual pero sus regulaciones se basan en una estructura de relaciones. Solo es posible gracias a una regulación que es originalmente social.

2.- Hay una disyunción, dislocación entre el fundamento básico de la obligación personal del trabajador y la realidad de las relaciones productivas en el trabajo. **Esa es la razón de los efectos contra productivos de los intentos de aplicar pagos por rendimiento con fundamento individual.**

No es posible, exigirle al trabajador un resultado que no depende de él sino de una suma de factores sociales. Por ello solo puede discutirse **productividad en ámbitos precisos** tomando todos los fac-

tores que articulan el trabajo en sí. No puede ni debe regularse nacionalmente.

3.- El contexto económico del empleo está en sí mismo constituido por una estructuración social y política.

Los objetivos de equidad social y redistribución para equilibrar las desigualdades del ingreso y del poder producido por el mercado han estado en el centro del contrato social que, de una manera u otra, ha caracterizado la mayoría de los países europeos desde la segunda guerra.

Reconocen tres determinantes potencialmente conflictivos:

Las fuerzas de la oferta y la demanda (que los liberales consideran la única).

La intervención política del gobierno que garantiza la rutina operativa de las relaciones de mercado.

Las normas sociales que influyen sobre los actores con intereses superiores al interés material individual.

**Competitividad
y
Devaluación Social**

CAPITULO 3

I

Una nota publicada por tres representantes del Instituto Sindical Europeo (ETUI), de la Sección de Estudios Laborales de la Fundación Hans Bockler y de la Cámara del Trabajo de Viena¹⁰ revisa, coincidentemente con nuestras prevenciones, los equívocos en torno a la publicitada **competitividad** como condición básica insoslayable para el crecimiento del comercio exterior y del desarrollo sostenido con equidad social.

Como aquí ocurre a diario, la **competitividad** es invocada como un marco dominante referencial, casi único y necesario, para “administrar” la crisis europea. Con ella se propugna, en silencio, una **DEVALUACION SOCIAL**, es decir, una devaluación interna, que reduzca el precio a pagar por la fuerza social del trabajo, considerado excesivo con efectos similares a la devaluación monetaria. Es

casualmente lo que venimos escuchando aquí por la voz reiterada del Presidente, algunos funcionarios y empresarios: **convenios, salarios flexibles y costos sociales competitivos, con creciente productividad.**

Los neoliberales europeos señalan lo mismo: que **los salarios son excesivos, poco productivos y que son la causa de la pérdida de competitividad ante la competencia internacional.** No pretenden mejorar la calidad de lo que se produce, no pretenden combatir inequidades, tan sólo se quiere que los productos sean más baratos, bajando el precio del salario del que los produce.

II

La devaluación monetaria ya realizada en nuestro país, en diciembre/2015, sería continuada a través de una ***devaluación social*** mediante reduc-

¹⁰ Comentarios de textos publicados el 24 de Noviembre en Europa Social, de Torsten Muller (Etui), Thorsten Schulten (WSI Hans Bockler Foundation) y Sepp Zuckerstatter, Cámara del Trabajo, Viena, autores del libro “La negociación salarial en el nuevo gobierno económico europeo: Una estrategia alternativa para un crecimiento inclusivo (ETUI)

ciones en el valor real salarial, imponiendo **salarios por productividad** (*producir más con igual o menos costos*) o congelando aumentos, por debajo inflación o **modificando condiciones de trabajo**. O **subsidiando a las empresas permitiendo no pagar aportes y contribuciones que quedarían a cargo del Estado**. Esta sería la manera de superar desequilibrios macroeconómicos y “restaurar el crecimiento”. Nada nuevo: **bajar el precio social**.

La nueva devaluación **social** -además de la **monetaria** ya realizada- obviamente no estará destinada a aumentar el consumo del particular, sino que estaría destinada a mejorar ganancias del capital; se rebajarían los precios unitarios del trabajo y de esa manera, sin mejorar calidad, suponen serían más competitivos nuestros productos respecto de los precios de la competencia internacional. En definitiva, se trata de mejorar al capital, bajando para ello el precio del trabajo.

III

Las tres falsedades en torno a la competitividad

EL pensamiento dominante se fundamentaría, conforme los técnicos de institutos sindicales aludidos, en **tres grandes falsedades** detrás de la excusa de **recuperar competitividad** comercial, mediante la devaluación social interna de reducir salarios y beneficios:

1) El **alto costo laboral unitario** sería, *como aquí*, la causa principal que afectaría negativamente los precios de productos exportables, que dejarían de ser competitivos.

2) Que una **reducción de salarios** permitiría recuperar **competitividad de precios**, y asegurar superávits en el comercio exterior

3) Que el crecimiento y los buenos resultados económicos nacionales están condicionados principalmente por el aumento **de las exportaciones**.

PRIMERA FALSEDAD

Bajar los salarios y costos laborales asegura precios competitivos y es la única vía para aumentar las exportaciones.

Ese enfoque de reducir costos laborales unitarios como factor principal para determinar la competitividad de precios, omite tomar en cuenta dos aspectos importantes:

a) Ignora el hecho de que ***no son los salarios*** y demás costos laborales unitarios los que determinan, principalmente, los costos de producción de una compañía ***sino un cúmulo de factores y entre ellos, el costo del capital.***

b) El enfoque unilateral neoliberal aludido, no toma en cuenta suficientemente que ***el precio de la competitividad no está determinado solamente por los costos productivos de la empresa o compañía, sino también por el comportamiento de sus márgenes de ganancias.***

Los especialistas europeos citan el caso de España que, pese a que el Gobierno conservador de Rajoy realizó todos los deberes, ***rebajando los precios laborales internos***, aún ahora sigue manteniendo carencias por subsistir diferencias de los costos laborales por unidad de producto respecto al comercio exterior. La razón de ello nos la da al precisar que ***las reducciones de los costos laborales han sido transferidas solo parcialmente a la reducción de los precios, habiendo sido usada, en realidad, la reducción de costos laborales para aumentar los márgenes de ganancias.*** Además, porque incluso durante la crisis política última, ***los costos unitarios del capital*** han continuado ***umentando.***

Otro tanto ha ocurrido en Grecia y Portugal.

El crecimiento de las exportaciones

SEGUNDA FALSEDAD

estaría centrado en lograr únicamente la competitividad de los precios, bajando salarios y no en la calidad de los productos.

Con frecuencia se menciona a Alemania como un ejemplo que la competitividad de precios es el motor de sus exportaciones y que ello se obtiene con la moderación salarial alemana (reducción de ingresos) y gracias a la reforma neoliberal realizada del mercado de trabajo.

Sin embargo, tal opinión o punto de vista simplicista neoliberal, ***ignora enteramente la importancia de la alta competitividad alemana ajena a los precios.*** La Comisión Europea, en sus propios estudios, reconoció que el crecimiento de la exportación se basaba en la competitividad técnica, ***ajena, menos que menos, a los precios laborales.***

Ello es evidente y particularmente ilustrativo, comparando analíticamente a Francia y Alemania. Ambos países tienen un desarrollo casi idéntico en el cuidado

de la competitividad de sus precios laborales; pese a ello tanto antes (2000-2008) como durante la crisis (2008-2012) el resultado de las exportaciones de ambos países ha sido sustancialmente diferente, con pérdida para Francia. Esa divergencia de desarrollo puede principalmente ser explicada por la ***importancia de los factores ajenos a precios***, tales como la ***estructura de la industria*** exportadora, así como también por la ***complejidad y alta calidad de las mercaderías fabricadas y exportadas.***

Un reciente trabajo muestra que entre el 2000 y el 2007, ***la parte alemana*** del total mundial de exportaciones de ***los 100 productos más valiosos y complejos de fabricación***, era del ***18% comparada con el reducido porcentaje de 3.6% de Francia.***

De allí que pueda explicarse que ***el alto desempeño de Alemania*** en el área exportadora es ***su especialización sectorial, con una alta concentración en segmentos de productos complejos***

tales como *automóviles, química e ingeniería mecánica*, industrias de conocimientos y tecnologías intensivas, y que en su comercio exterior son *muy pocos productos en cuyos precios de venta sean sensibles y decisivos la incidencia de los costos laborales*.

¡Los productos alemanes competitivos se venden no porque sean baratos y pagar poco a sus trabajadores sino por su calidad, fundada entre otras razones, en las condiciones laborales, con altos salarios!

TERCERA FALSEDAD

El aumento de las exportaciones, logrado aún a costa de reducir el consumo interno, es la razón principal del resultado económico favorable y sostenido de un país.

Es falso que la exportación sea la principal prioridad de un desarrollo nacional estable y socialmente progresista.

Es la demanda interna-doméstica y no la mera exportación lo más importante para determinar y garantizar el crecimiento de la producción de bienes y servicios en un país.

Ello se aplica no sólo a Alemania, pese a ser orgullosa “campeona de la exportación mundial” sino también a pequeñas y

abiertas economías, tales como Austria, Bélgica y Holanda.

Incluso la importancia de la demanda interna es válida no tan sólo para países considerados individuales, sino para áreas o zonas económicas altamente integradas. Tal es el caso de tomar globalmente la Eurozona en su conjunto: en ella se *verifica que las exportaciones totales hacia afuera (al resto del mundo) de la zona Europa, sólo representan un quinto, vale decir, un 20% de la demanda interna general, vale decir que la economía de Europa depende no de sus exportaciones al exterior de la zona, sino fundamentalmente de su demanda interna, de su consumo doméstico.*

En consecuencia, siendo demasiada pequeña la contribución de las exportaciones en el crecimiento económico global, ***nunca la baja de salarios favoreciendo la competitividad comercial externa, compensaría la reducción de consumo interno, de ella derivado. De nada serviría reducir los salarios para eventualmente aumentar las exportaciones ya que el daño sería mucho mayor, derivado de la reducción del***

consumo interno.

Reducidos los salarios se reduce el consumo interno y las exportaciones no compensan las pérdidas producidas en la economía global del país.

Nuestro país es una prueba irrefutable de ello: el consumo interno (privado y público) supera el 70/75% del PBI y las exportaciones un 15%...

¿O no?

CONCLUSIONES

Las corrientes neoliberales pretenden imponer la competitividad como una estrategia única que impone una DEVALUACION SOCIAL INTERNA que baja salarios de manera de ensayar garantizar ventas externas con bajos precios, camino que no está fundamentado por ninguna investigación empírica que garantice desarrollo sostenido y equidad social.

La importancia de la demanda doméstica para alcanzar buenos resultados económicos (en nuestro país del consumo interno, público y privado, alcanza al

70/75% del producto total) es más propicia para aplicar con éxito **el modelo de salarios con crecimiento.**

Se debe, por ello, abandonar los propósitos de reducir salarios, redistribuyendo los ingresos en favor del capital.

No compremos las propuestas hechas con sonrisas en las mesas de un diálogo que puede hacerse peligroso.

Los autores comentados señalan, además, que la implementación del modelo de crecimiento basado en el aumento sa-

larial requiere de algunas medidas para fortalecer la demanda doméstica.

En el caso de salarios y negociación colectiva, se aconseja incluir algunas medidas en apoyo de una política expansiva, a saber:

Vigencia de un salario mínimo nacional y decente que sea por lo menos igual a los dos tercios del salario promedio nacional. Si la media nacional es de \$ 20.000, el umbral de salario mínimo debería ser como mínimo \$12.000; las cifras dadas a conocer el 5 de enero 2017 por el INDEC son más que elocuentes.

Disponer medidas para fortalecer el poder sindical de negociación y medidas para incrementar la cobertura personal y territorial de los convenios colectivos.

Un modelo alternativo de crecimiento debe incluir más inversiones públicas en infraestructura física y social.

Asimismo, debe aceptarse que las funciones de los salarios no sólo, como algunos creen, son un factor de costo sino también, una fuerza conductora esencial del crecimiento de la demanda doméstica y del logro de la cohesión social.

CAPITULO 4

**Los aumentos
en los salarios
conducen
el crecimiento**

Reflexiones en torno a textos sobre las virtudes de los salarios reales

Engelbert Stockhammer. Profesor del Kingston University.-en (2013,2015 Extractos del “Wage-led Growth: An Equitable Strategy of Economic Recovery y de Vavoie y Stockhammer 2013, basado en el proyecto Nuevas Perspectivas de crecimiento económico, encargado por la OIT)

La estrategia de crecimiento basado en el aumento de los salarios reales.

Onaris y Gallana (OIT 2012) estiman que un punto -1%- de rebaja en los salarios reales simultánea conduce a una rebaja del 0,36 % de crecimiento; si volvieran a los niveles de participación de los salarios de los años 70 el Producto Bruto Global crecería un 3,05% en países del G 20.

Storm y Naastepad (2012) demostraron que: cada punto de aumento del salario real produce un aumento del 0,38

del de crecimiento de la productividad laboral.

El crecimiento de los salarios reales induce a las empresas a aumentar la productividad laboral para proteger su rentabilidad; de allí que se acepte que el **crecimiento real de los salarios tiene un efecto positivo de largo alcance en el crecimiento de la productividad laboral.**

De allí que pueda sostenerse que las restricciones salariales excesivas conducen a resultados de productividad negativos, en tanto una estrategia conducida por salarios altos es consistente, *inclusive*, con un desarrollo positivo en el lado de la oferta

Por ende, la reducción de entre 5% a 8% de salarios reales registrada en nuestro país en 2016 en relación a la inflación del mismo año, trasladada, sin cambios, (vale decir sin incorporar esos puntos a las escalas convencionales) al 2017 sin reparación, reducirían las posibilidades de crecimiento entre 1,8 %y 2,7% del producto bruto.

Los funcionarios deberían tener en cuenta los efectos de las pérdidas del salario real, en un país en que el consumo alcanza a un 70/75% del Producto.

Por eso es importante insistir en la necesidad de recuperar los puntos perdidos por desfasaje inflacionario del 2016 -entre 5% y 8%- porque son una garantía de crecimiento el año próximo. Si no se recupera íntegramente el salario real, el crecimiento será mucho menor. Recordemos que, en nuestro país, la Demanda Global está conformada por el 57.9 de consumo privado, 10.79 consumo público, 15.4 de las exportaciones y 15.7 de las inversiones o producción del capital fijo.

La tradición Keynesiana en macroeconomía, según Stockhammer, señala que mayores salarios reales tienen efectos expansionistas:

- a) Para la mayoría de hogares los salarios son la fuente principal de los ingresos;
- b) Salarios más altos directamente alimentan mayor gasto de consumo

- c) Más aún, el pobre tiende a gastar una parte mayor de sus ingresos que el rico.
- d) Una mayor desigualdad es perjudicial para la demanda y el crecimiento.

Este pensamiento está en disparidad con reglas económicas predominantes que consideran que los salarios primariamente ***son un factor de costos***: por lo tanto, afirman que el aumento de salarios es una mala noticia para las empresas y por ello, si se aumentan los salarios, dicen, el resultado será que invertirán menos. Los empresarios desean pagar a sus trabajadores menos para bajar costos pero ***que no hagan lo propio los demás patrones***, porque si ello ocurre ***bajará la demanda general y no podrá vender sus propios productos***. Vale decir que los salarios son, a la vez, fuente de aumento de la demanda y uno, entre otros, factor de costo.

2.- El crecimiento en las economías avanzadas no ha logrado recuperarse

desde la Gran Recesión, comenzada en el 2008. La creciente desigualdad y la redistribución, rebajando salarios, y elevando beneficios del capital ha tenido profundos efectos macroeconómicos negativos (Rajan 2010, Onaran 2011, Palley 2012, Stiglitz 2012, Stockhammer 2015, Van Treeck y Sturn 2012).

Si se desea un régimen de crecimiento viable, además de una reforma financiera, hace falta cambiar la política de distribución y la política salarial.

Los gobiernos pueden influir en la redistribución de los ingresos, en regulación financiera y gerenciar los flujos internacionales de capital y política comercial.

Con respecto a políticas sindical y social la experiencia confirma que *el fortalecimiento de la negociación colectiva y la existencia de un sindicalismo fuerte son vías para modificar la distribución del ingreso.*

3.- ¿No debemos exigir a este gobierno tomar la decisión de aumentar salarios para elevar el consumo?

El crecimiento conducido por el au-

mento de los salarios reales es una **estrategia** correcta que permite equitativa recuperación: el crecimiento salarial aumenta la demanda vía mayor consumo y puede también inducir un mayor crecimiento de la productividad.

Es pues, un concepto analítico, como también, una estrategia política.

4.- **Las evidencias disponibles indican que la demanda en la mayoría de las economías es domésticamente conducida por los aumentos salariales.**

Hay que distinguir a tiempo entre los regímenes **del crecimiento de demanda conducido por los salarios** del régimen de crecimiento de la demanda conducido por mayores beneficios del capital.

Los cambios en la distribución funcional del ingreso tienen también efectos del lado de la oferta. Evidencias disponibles sugieren que un mayor crecimiento real de los salarios induce, incluso, a un mayor crecimiento de la productividad.

El neoliberalismo se impuso a través

de un aumento en la desigualdad e inequidad y una disminución en la participación salarial; **sin embargo, pese a ello, en ninguna parte pudieron imponer exitosamente el crecimiento fundado en crecimiento de los beneficios o ganancias.**

El neoliberalismo favorece regímenes basados en un crecimiento conducido por aumento de la deuda o por un régimen basado en el aumento de excedentes exportables con bajos salarios; ambos regímenes con alto grado de inestabilidad. Nosotros una vez más, (los 70 y los 90) estamos siendo testigos de ello: deuda, exportaciones y ajuste interno. Así no va.

El crecimiento basado en los beneficios del capital a través del crecimiento de la deuda y las exportaciones de excedentes demostró acabadamente en el año 2008 su fracaso. La desregulación financiera generó una burbuja especulativa pero no un genuino crecimiento. Los beneficios del capital tomando deuda y exportaciones excedentarias, con bajos

salarios fueron **insuficientes para alentar la demanda.**

Atención: la política salarial sola no es suficiente para salir del estancamiento, como el que vivimos; pero, el crecimiento real de los salarios tiene un efecto positivo en el crecimiento de la demanda. En cambio, la restricción salarial no es útil y no ayuda; llama al ajuste con deuda y exportaciones basadas en bajos salarios.

Resumen de la estrategia elemental de crecimiento conducida por aumento reales de salarios.

Establece un modelo de crecimiento con empleo en el que los salarios reales sostenidos permiten el crecimiento de la demanda vía crecimiento del consumo y con el efecto acelerador del aumento de inversiones, así como también del crecimiento de la productividad por la vía de los cambios tecnológicos.

Son necesarias políticas de salarios mínimos generales combinada con legislación que fortalezca la existencia de sindicatos y de la negociación colectiva. Estas políticas se desarrollan para favorecer metas distribucionales del movimiento sindical no por razones o propósitos macroeconómicas.

También se requieren medidas para restringir la especulación financiera, alentando políticas de largo plazo con

conducción corporativa y restricción de pagos excesivos al sector financiero para evitar o reducir frecuencia y severidad de crisis financieras. Todo ello conduce al fortalecimiento del poder de negociación (aquí en nuestro país ello es posible, gracias al modelo) de los sindicatos y la participación salarial.

La estrategia de altos salarios reales asegura un largo periodo de consumo sin aumentar niveles de deuda.

**Según el FMI,
desregular el mercado
laboral no facilita
la Productividad**

Labour Market Deregulation and Productivity - IMF Finds No Link

(Ronald Jassen, asesor económico del movimiento sindical de Bruselas)¹¹

El FMI no ha encontrado ningún efecto estadísticamente importante derivado de la regulación del mercado laboral sobre el factor total de productividad. Las regulaciones que protegen los empleos existentes demuestran estadísticamente no tener relación importante con el desempleo.

(The IMF does not find any statistically significant effects on total factor productivity that result from labour market regulation. Regulations that protect existing jobs show no statistically significant link with unemployment whatsoever)

Una nueva investigación realizada por los equipos del FMI comprobó que no hay ninguna evidencia que las reformas que desregulan los mercados de trabajo tengan algún impacto positivo en acrecentar el potencial crecimiento económico. Mientras las desregulaciones del mercado laboral han sido un ingrediente clave en los programas financieros del FMI y de la Troika en varios estados miembros europeos, las evidencias han cuestionado seriamente la manera que el propio FMI ha manejado la crisis financiera, particularmente en Europa.

(New research by IMF staff has found there is no evidence that reforms that deregulate labour markets have any positive impact on increasing the economy's growth potential. As labour market deregulation has been a key ingredient in the IMF and troika's financial bail-out programmes in several European member states, this raises serious questions about the way the IMF itself has managed the financial crisis - particularly in Europe.)

¹¹ Traducción libre de Informe Social

Este hallazgo aparece en un libro, en el capítulo dedicado al examen económico mundial del FMI, publicado el 14 de abril en la perspectiva de una larga caída en el crecimiento económico

This finding appears in a text box within a chapter of the IMF's World Economic Outlook (published in full on April 14) on the perspective of a long lasting slowdown in economic growth.

Como un fundamento de su habitual trabajo econométrico, el FMI expone que la **productividad total** puede aumentarse utilizando mano de obra altamente calificada y ICT (tecnologías de comunicaciones e información), aumentando inversiones en investigaciones y desarrollo, y bajando el nivel de regulaciones en el mercado de bienes. ***En contraste, el FMI no encuentra ningún efecto estadístico importante sobre la productividad total derivado de la regulación del mercado laboral.***

(On the basis of the usual econometric work, the IMF claims that total factor productivity can be increased by using more highly skilled labour and ICT, by investing more in research and development and by lowering the level of regulation in product markets. In contrast, the IMF does not find any statistically significant effects on total factor productivity that result from labour market regulation.

This is important, and not just for the bail-out countries. Indeed, ever since 2000, when European policy makers drew up the famous Lisbon Strategy of making the EU the most competitive economy in the world by pursuing a strategy of innovation, some have promoted the claim that very flexible labour markets are essential in boosting innovation. If business could fire workers easily, then new and innovative firms would be able to attract the new workers they need to expand their business. Likewise, the greater wage differentials that would emerge when Europe got rid of its multi-employer collective bargaining system would propel the work force out from companies in decline and cutting wages into the firms of the future. It is the story of 'creative destruction' told by Schumpeter after WWII. This story may well be old but it has been extremely well 'marketed' by the European Commission and related institutions and interest groups over the past decade. It is to the credit of the IMF researchers that this myth is now being exposed - in a flagship publication of the financial elite itself.

Labour market deregulation and jobs: Flawed research

This, however, is not the end of the story. Indeed, growth performance depends on productivity but also on the level of input of production factors such as labour. In other words, the IMF and related institutions could still argue that labour market deregulation, even if it does not influence total factor productivity, could still

contribute to enhanced growth performance by boosting labour supply. This line of thinking pops up when the IMF, in the same publication, writes that:

Severe financial crises, which tend to be followed by long and deep recession, may lead to a permanent decline in the level of potential output by increasing structural unemployment (...). This is particularly the case for economies with rigid labour market institutions.

To back up this latter assertion, the IMF refers to an academic paper published in 2013, that says that labour market reforms can lower unemployment as much as a typical banking crisis would increase unemployment.

The ILO, however, already showed in 2014 that this research does not stand up to much scrutiny. In particular, the database used in the research quoted by the IMF is seriously flawed. There are, for example, methodological breaks in several of the time series that are being used, breaks of which the authors themselves admit they were not aware (see footnote 1 of the ILO paper).

Labour markets and jobs: The more serious work

It is not just mind boggling to see that the IMF is still referring to research that has been profoundly debunked but also strange that it does not seem to be aware of other research reaching opposite conclusions. One such example here is a 2013 paper on the ‘tenuous link between labour market institutions and unemployment’.

The novelty of the latter work is that it covers ten economies from Central and Eastern Europe (CEE) besides the traditional OECD countries. In doing so, it brings in new evidence from a larger group of economies on the actual effects of labour market (de)regulation. This, together with the fact that most of the CEE countries have come under a strong policy influence of international organisations promoting deregulation, implies that the conventional view of labour market rigidities being responsible for high unemployment can be tested more adequately than was the case before. The findings of the above paper are quite remarkable but at the same time also in line with previous critical research)

First, regulations that protect existing jobs show no statistically significant link with unemployment whatsoever.

Primero: Las regulaciones que protegen los empleos existentes no muestran estadísticamente alguna relación importante con el desempleo

Secondly, their finding that unemployment benefit replacement rates show some correlation with unemployment is not very stable. The authors also signal that the causality may run in the reverse direction. In other words, if the empirical finding is that high(er) benefits and high(er) unemployment move somewhat in line with each other, this is because high unemployment forces governments to increase benefit levels and not because of presumed negative incentive effects of benefits on the unemployed.

Segundo: No es estable (segura) que haya podido mostrarse alguna correlación entre (la existencia de) mayor desempleo y mayores beneficios de seguro contra el desempleo. Los autores han demostrado que las evidencias pueden presentarse en la dirección opuesta. En otras palabras, las conclusiones empíricas serían: que, si bien los altos o los más altos beneficios y el mayor desempleo se presentan coetáneamente, de alguna manera al unísono, ello es posible porque cuando hay alto desempleo ello obliga a los gobiernos aumentar los niveles de beneficio y no porque pueda presumirse los efectos negativos de los seguros de desempleo en el desarrollo de este mismo.

Finally, when omitting six observations that are outliers from the entire dataset, there is not a single labour market institution that is still showing a statistically significant link with unemployment. There is, however, one exception: coordination of wage bargaining lowers unemployment and does so in a robust way. In other words, the more trade unions and employer organisations are able to coordinate the process of wage bargaining over different sectors and companies, the lower unemployment tends to be.

Finalmente... no habría para el FMI ninguna única institución del mercado laboral que fuese lo suficientemente importante estadísticamente (para luchar) contra el desempleo. Hay, sin embargo, una excepción: la negociación colectiva coordinada reduce el desempleo y de una manera robusta (efectiva). En otras palabras: Cuanto más sindicatos y organizaciones de empleadores (cámaras empresarias) estén en condiciones de coordinar el proceso de negociación de salarios en diferentes sectores y compañías, el desempleo tendería a bajar.

The latter finding is ironic. By systematically pushing for single employer/company-based negotiations, thereby undermining multi-employer wage bargaining systems that are capable of organising such a coordination process, the IMF and the European institutions have been attacking the single labour market institution that, according to this and similar research, is able to reduce unemployment.

El último hallazgo es irónico: Mediante el sistemático esfuerzo en favor de negociaciones (descentralizadas) basada en un solo empleador o en una sola compañía, ellos (FMI

y la U.E.) debilitan los sistemas de negociación de salarios con multiempleadores que son capaces de organizar tal proceso de coordinación; el FMI y las organizaciones europeas han estado combatiendo la única institución del mercado laboral que, conforme ésta y similares investigaciones, está capacitada para reducir el desempleo.

Conclusión

La conclusión del autor es que, para el FMI, finalmente, las *desregulaciones* del Mercado laboral *no* mejoran la productividad

To conclude: the IMF's finding that labour market deregulation does not improve productivity is certainly striking and trade unions should certainly use it to tell the Commission and the ECB that their model of such deregulation is wrong.

Sin embargo, pese a ello, el autor señala que aún subsisten, dentro del FMI, posiciones ideológicas, carentes de todo fundamento, opuestas a las regulaciones del mercado laboral y a los derechos de los trabajadores

At the same time, however, one should also keep in mind that there continues to exist a deep bias inside the IMF against labour market regulations and related workers' rights, a bias that is more ideological than anything else since it is not based on any serious evidence.



JORNADA DE LUCHA CONTRA EL AJUSTE

19 - OCTUBRE - 2016

**11.00 horas:
concentración en General Paz y Colón**







EL PUEBLO EXIGE LA LIBERACION

De **TOSCO**
ONGARO
TORRES y
demás condenados.
Presos Políticos
y *Sociales*



AGUSTÍN TORRES



RAMÓN ONGARO

No Habrá Paz Social Mientras:

- HAYA PRESOS GREGALES Y POLITICOS
- EXISTAN DERECHOS INTERVEDIDOS
- NO SE LEVANTE EL ESTADO DE SIEMO Y NO SE DEROGARA LA LEGISLACION SIMPLIATA
- NO SE SUSPETA LA VOLUNTAD POPULAR
- SE SIGAN VIOLANDO LOS DERECHOS CIVILES Y SOCIO-ECONOMICOS DEL PUEBLO ARGENTINO












INDICE

PROLOGO	3
Modernización, Productividad y Competitividad	5
CAPITULO 1	
PRIMERA PARTE	
Consignas sobre salarios y productividad	9
PRIMERAS CONCLUSIONES	19
SEGUNDA PARTE	
Algunas definiciones relacionadas	21
TERCERA PARTE	
Equívocos en torno a la productividad	25
CAPITULO 2	
La productividad y el modelo de negociación	27
Introduccion	
Una cosa es la que se dice y otra es la realidad	29
PRIMERA PARTE	31

CAPITULO 3

Competitividad y Devaluación Social 39

CAPITULO 4

Los aumentos en los salarios conducen
el crecimiento 49

CAPITULO 5

Según el FMI, desregular el mercado laboral
no facilita la productividad 57

Esta edición de 1000 ejemplares se terminó
de imprimir en los Talleres Gráficos
de la Cooperativa de Trabajo Aerograf
(empresa recuperada por sus trabajadores)
en el mes de ABRIL de 2017
en la ciudad de Córdoba,
República Argentina