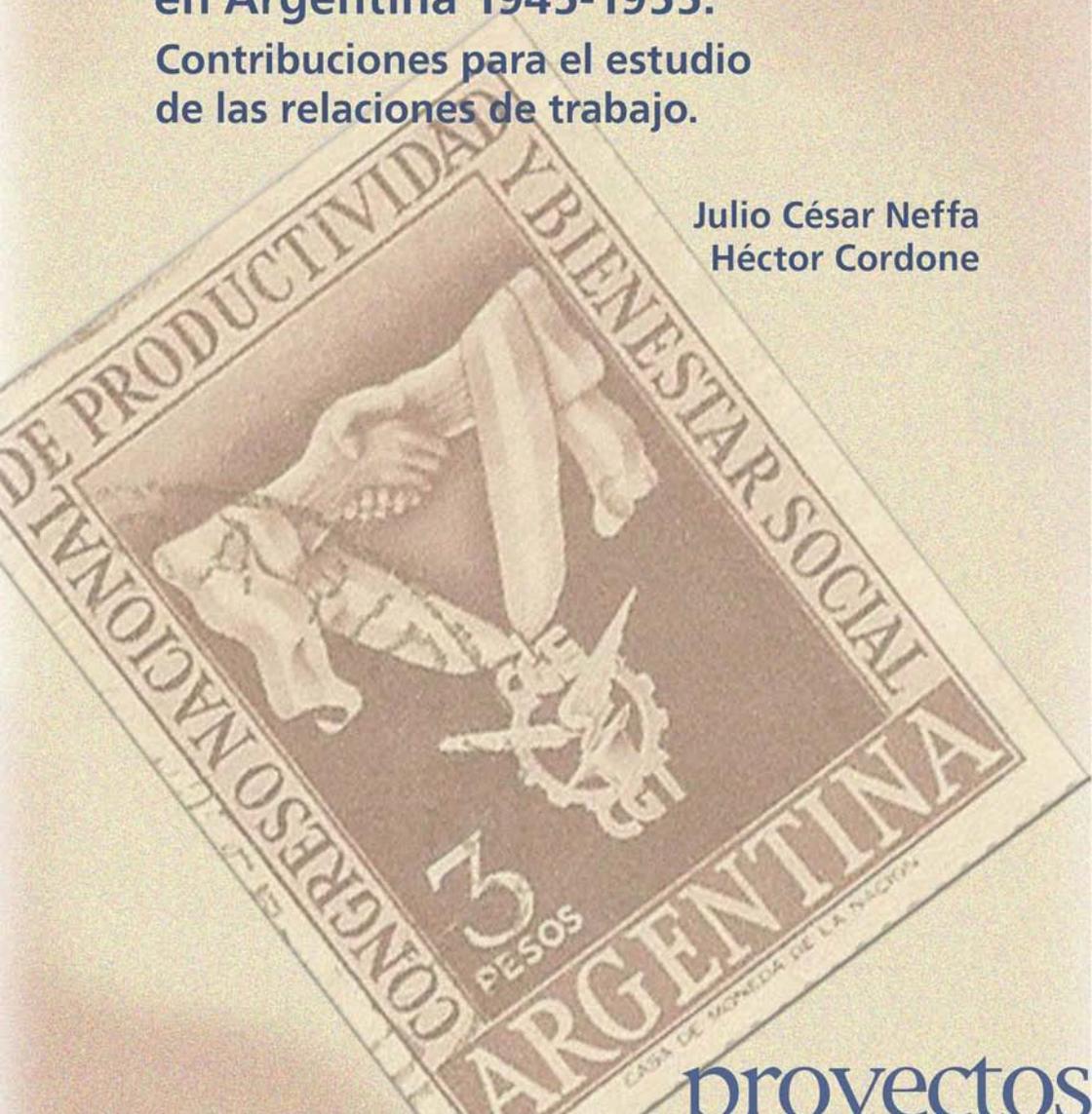


Procesos de trabajo, productividad, acuerdos y desacuerdos en Argentina 1945-1955.

Contribuciones para el estudio
de las relaciones de trabajo.

Julio César Neffa
Héctor Cordone



proyectos

Procesos de trabajo, productividad, acuerdos y
desacuerdos en Argentina 1945-1955: contribuciones
para el estudio de las relaciones de trabajo

Julio César Neffa y Héctor Cordone



Neffa, Julio César

Procesos de trabajo, productividad, acuerdos y desacuerdos en Argentina 1945-1955 : contribuciones para el estudio de las relaciones de trabajo / Julio César Neffa ; Héctor Gustavo Cordone. - 1a ed - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, 2024.

Libro digital, PDF - (Proyectos / Claudia Figari ; 9)

Archivo Digital: descarga

ISBN 978-631-90166-3-5

1. Productividad. 2. Peronismo. 3. Relaciones Laborales. I. Cordone, Héctor Gustavo II. Título

CDD 306.3610982



Proyectos es una colección de CEIL/libros destinada a difundir en un formato abreviado los resultados de proyectos de investigación del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET). Los volúmenes que forman parte son evaluados por especialistas en las temáticas específicas abordadas en cada uno de los textos.

Directora: Claudia Figari

Equipo editorial: Irene Brousse, Patricia Brousse, Anabella Bustos y Gabriela Neffa

Proyecto de Investigación y Desarrollo CONICET 3 079400 88 *La crisis del sistema productivo y del régimen de acumulación en Argentina. Una investigación desde la perspectiva de la teoría de la regulación* realizado en colaboración con el PID-UBA DE 003 *Organización del Trabajo, racionalización y productividad en la Argentina*, que se ejecutó en el CEIL-PIETTE del CONICET, a cargo de Julio Cesar Neffa y Héctor Cordone como directores durante los años 1992-1994

© CEIL, 2024

Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Saavedra 15 4° piso

C1083ACA Buenos Aires, Argentina

www.ceil-conicet.gov.ar



TABLA DE CONTENIDOS

Prólogo	
<i>Claudia Figari</i>	5
Introducción	9
Primera Parte MODELOS DE DESARROLLO, REGIMENES DE ACUMULACION Y CONSTITUCION DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES	
<i>Julio Neffa</i>	15
I / El régimen de acumulación durante las primeras etapas del modelo de industrialización por sustitución de importaciones (ISI)	17
II / La crisis del régimen de acumulación y del modo de regulación.....	71
III / La respuesta del gobierno: el Plan de Estabilización de 1952 y el Segundo Plan Quinquenal	131
Anexo estadístico / Indicadores de la evolución económica y social en las décadas de 1940 y 1950.	155
Segunda Parte. LOS INTERLOCUTORES SOCIALES	
<i>Julio Neffa</i>	177
IV / Introducción al estudio de la productividad	179
V / Orígenes y desarrollo del Instituto Argentino de Dirigentes de Personal - Instituto Argentino de Relaciones Industriales.....	193
VI / El IADP-IARI, la construcción de una ideología y la formación de las reglas sobre relaciones de trabajo	233

Tercera Parte LOS ANTECEDENTES DEL CONGRESO	
<i>Julio Neffa</i>	347
VII / El Congreso General de la Industria (del 18 al 23 de mayo de 1953)	349
VIII / El primer Congreso de Organización y Relaciones del Trabajo (CGE- IARI).....	427
Cuarta Parte EL CONGRESO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD Y BIENESTAR SOCIAL (Abril de 1955)	
<i>Julio Neffa</i>	511
IX / La preparación, organización, difusión y movilización de los actores del Congreso	513
X / Información y concientización para la realización del Congreso. El contenido del boletín <i>Productividad y Bienestar Social</i>	651
XI / La participación del IADP-IARI en el Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social.....	720
XII / Desarrollo del Congreso: Temario, Relatorio, Despachos y proposiciones adoptadas	735
Quinta Parte EL CONGRESO DE LA PRODUCTIVIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA	
<i>Héctor Cordone</i>	963
Reflexiones y perspectivas	
<i>Julio Neffa</i>	1025
Referencias.....	1043

PRÓLOGO

CLAUDIA FIGARI*

El CEIL se complace en publicar el libro *Procesos de trabajo, productividad, acuerdos y desacuerdos en Argentina 1945-1955. Contribuciones para el estudio de las relaciones de trabajo*, con las autorías del Dr. Julio César Neffa y del Dr. Héctor Cordone en su colección Proyectos.

Julio y Héctor fueron y son referentes innegables en el campo complejo y rico de las ciencias sociales del trabajo. Consideramos que este libro, sin duda, hará escuela entre los y las investigadores/as, becarios/as y académicos. Ya no sólo nos referimos a la Argentina, sino al nivel internacional al proveer hallazgos inéditos y más que pertinentes para el actual y muy complejo contexto argentino.

Los autores han sido miembros fundadores de nuestro centro. Su historia de amistad, compañerismo y pasión por las temáticas socio laborales siempre nos ha contagiado y formado por más de 50 años. Agradecemos este libro que recupera investigaciones inéditas realizadas durante los años noventa.

Más allá de la historia transcurrida, la problematización del vínculo controversial entre proceso de trabajo y productividad aporta contribuciones actuales y provee una caja de herramientas metodológicas y conceptuales para reflexionar sobre nuestra realidad actual.

La convergencia de múltiples disciplinas -la economía del trabajo, la historia del trabajo, las relaciones del trabajo, la sociología del trabajo, el derecho laboral-, nutre con creces el objeto de este libro: indagar acerca de los antecedentes, disputas y controversias en torno al

* Directora del CEIL-CONICET

Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social llevado a cabo en el año 1955. Estos debates y los consensos alcanzados fueron cercenados a partir del golpe militar.

El contexto histórico internacional previo al Congreso estuvo signado por la crisis del estado keynesiano en el orden internacional y por una crisis de productividad. En Argentina, el gobierno justicialista intentó resguardar la versión de dicho Estado con planes quinquenales que debieron enfrentar múltiples obstáculos y limitaciones.

Así, este libro abreva en un tiempo histórico que nos trae a nuestro presente y futuro inmediato y mediato. Las investigaciones realizadas se constituyeron en faros que permiten iluminar aspectos difundidos sólo en parte por la investigación social.

Los vínculos orgánicos entre la economía del trabajo y la historia social (Julio y Héctor reportan a estas disciplinas de base) junto a otras disciplinas aportan un universo multidimensional, complejo, y con gran densidad conceptual para comprender el sentido y alcance del citado Congreso, que significó un punto de inflexión en el modelo imperante del gobierno justicialista de otrora.

El libro se basa en un robusto corpus empírico y recupera la voz de dirigentes empresarios (la mayoría eran integrantes del Instituto Argentino de Administración del Personal –IADP) y sindicales de la época. Sus relatos y la documentación relevada constituyen evidencias empíricas que sostienen los resultados de interés derivados de las investigaciones. Una fuente empleada en los estudios ha sido el boletín *Productividad y beneficio social*, publicado por el Instituto Argentino de Dirección del Personal (IADP). Este documento expresa, en definitiva, la tensión que atraviesa el congreso. Así lo exponen los autores en la introducción.

“Cordone destaca los considerandos de un despacho de la Confederación General del Trabajo CGT refiriéndose al posible conflicto entre los convenios colectivos de trabajo y los acuerdos de productividad que proponían los empresarios y el gobierno: ‘No podrá haber acuerdo de mayor productividad si éste atentara contra la Justicia social, la soberanía política y la independencia económica, es decir, que

no puede haber motivo o forma de mayor productividad que atente contra la doctrina nacional. La mayor productividad no es una finalidad por sí misma, sino un medio de bienestar social”.

La intensificación del trabajo cobraba expresión a partir del modelo tayloriano/fordista. Los acuerdos de productividad configuraban un escenario que operaba, al menos, contradictoriamente con el propósito del beneficio social. Es más, las condiciones laborales de los y las trabajadores/as se verían seriamente afectadas. Esta temática ha sido y sigue siendo de alta relevancia para los autores y el CEIL.

Las derivaciones del libro tejen un hilván con los debates conceptuales aportados por Julio al acuñar la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), que tiene un sello de identidad en las ciencias sociales del trabajo. Imposible problematizar esta noción despojándonos del concepto clave de proceso de trabajo y valorización del capital. En las últimas décadas en Argentina y en otras latitudes, especialmente en Francia, la noción de riesgos psicosociales se entrama con la anterior para darle cuerpo y sentido a la problemática aún poco estudiada de la salud laboral de los y las trabajadores/as.

No nos cansaremos de señalar las innumerables contribuciones de Julio y Héctor: este libro es una clara muestra de ello.

INTRODUCCIÓN

La publicación de estos documentos tiene una historia. Es el resultado del Proyecto de Investigación y Desarrollo CONICET 3 079400 88 *La crisis del sistema productivo y del régimen de acumulación en Argentina. Una investigación desde la perspectiva de la teoría de la regulación* realizado en colaboración con el PID-UBA DE 003 *Organización del Trabajo, racionalización y productividad en la Argentina*, que se ejecutó en el CEIL-PIETTE del CONICET, a cargo de Julio Cesar Neffa y Héctor Cordone como directores durante los años 1992-1994.

Se trató de un estudio pluridisciplinario que utilizó la economía y la sociología del trabajo, la historia económica y social, el derecho del trabajo y las relaciones de trabajo, con un marco teórico basado en la teoría de la regulación.

Se desarrolló durante varios años, con tecnologías rudimentarias de la época (fotocopias y grabaciones de las reuniones) y metodologías esencialmente cualitativas, basadas en la búsqueda de antecedentes, el análisis de documentos de fuentes públicas y privadas, visitas y entrevistas en organizaciones empresarias y asociaciones profesionales, y centrando la atención en un grupo de especialistas que habían sido protagonistas directos de la evolución de las relaciones de trabajo en el periodo 1945-1955.

La mayoría los de integrantes del Instituto Argentino de Administración del Personal (IADP) eran profesionales universitarios con una gran experiencia acumulada en la gestión de la fuerza de trabajo, ejerciendo cargos de jefes o gerentes de personal, siendo responsables de la formación profesional, de la racionalización y de la organización del trabajo. Conocían en profundidad la estructura y el funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo y muchos de ellos habían participado en las conferencias internacionales del trabajo celebradas en Ginebra, acompañando la representación

patronal. Es por este medio que conocían la opinión de la OIT sobre la organización del trabajo y sus publicaciones, sobre todo de la *Introducción al Estudio del Trabajo*, que conocían en profundidad y en la que se desarrollaban las técnicas y métodos de la organización científica del trabajo para aumentar la productividad.

Ellos siempre se desempeñaron en empresas privadas, de capital nacional o extranjero y pocos en empresas públicas. Ninguno de ellos había ocupado cargos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social durante ese periodo. Todos formaban parte del IADP, denominada luego Instituto Argentino de Relaciones Industriales (IARI) antecedente de la actual ADRHA (Asociación de Dirigentes de Recursos Humanos de Argentina (IARI).

Gracias a varios de ellos, especialmente los doctores Argimon, Appleyard, Aquino y Jazminoy, pudimos identificar a otros numerosos actores de las relaciones de trabajo del periodo 1945-1955, ya jubilados, que guardaban documentos y publicaciones originales de la época, “incunables”, que nos permitieron acercarnos a la realidad.

Con los mismos celebramos numerosas reuniones con un temario acordado, en las que las discusiones a menudo vivas y plenas de anécdotas generaron materia prima que dio origen a textos que sometimos a la crítica de los participantes: leídos atentamente hasta en los detalles, ellos corrigieron y enriquecieron el contenido. De esa manera también son redactores, aunque la responsabilidad es nuestra.

El contenido del libro se estructura en cinco partes. En la primera el análisis es macroeconómico, para situar el contexto. En el periodo 1945-1955 la economía argentina sufrió fuertes transformaciones porque el modelo de industrialización mediante sustitución de importaciones encontró sus límites debido al contexto internacional y a la restricción externa, que el gobierno enfrentó con dos planes quinquenales y un plan de estabilización que dio sus frutos antes de ser derrocado en septiembre 1955. El incremento de la productividad se presentó como una alternativa.

En la segunda parte la atención se pone sobre un actor social, el Instituto Argentino de Dirección del Personal (IADP), denominado luego Instituto Argentino de Relaciones Industriales (IARI, siguiendo la tradición estadounidense). Este instituto jugó un papel determinante para reunir y formar dirigentes de personal, administradores e ingenieros industriales. A través de sus conferencias anuales puso de relieve la importancia de esa área de gestión hasta ese momento en manos de militares o policías retirados contratados para contener las acciones de las comisiones sindicales de fábrica y garantizar la seguridad de las instalaciones. El boletín *Productividad y bienestar social*, editado por este instituto durante varios meses de 1955 cumplió una tarea importante al publicar artículos originales y documentos de origen internacional para consolidar el desarrollo de la profesión y transmitir una ideología coherente con los intereses empresariales, pero tomando en cuenta los convenios y recomendaciones de la OIT. Esta parte incluye un capítulo de síntesis a partir de una publicación de la OIT acerca del significado micro y macro económico de la productividad, que para los integrantes de IADP – IARI, y sobre todo para los empresarios, tenía un papel estratégico, dado el contexto de crisis y restricción externa.

La tercera parte aborda los dos congresos que antecedieron al Congreso Nacional de la Productividad y el Bienestar Social: el Congreso General de la Industria, que buscaba obtener el apoyo de los empresarios para reactivar la economía, abrirla al capital extranjero y promover a industria “pesada”, y el Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo, que buscaba promover la organización científica del trabajo, lograr un consenso y estructurar las relaciones laborales para reducir el ausentismo, frenar los paros y el trabajo a reglamento decididos autónomamente por las comisiones internas, y resolver los conflictos laborales.

La cuarta parte está centrada en el Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social. El papel central lo tuvo el IADP, que asumió la tarea de organización contando con la participación de dirigentes sindicales y de la Confederación General Económica CGE

para promover la presentación de ponencias, y confeccionar el programa. El boletín *Productividad y bienestar social* cumplió la tarea de difundir la problemática, presentar las experiencias internacionales, y sentar la bases de una teoría o doctrina de la productividad sobre la base de la organización científica del trabajo (OCT), del estudio del trabajo, de la remuneración según el rendimiento, que requería la colaboración de los sindicalistas para que no rechazaran esas técnicas y métodos, se comprometieran con su trabajo y redujeran los paros, el trabajo “a reglamento” y el ausentismo injustificado. Los trabajadores se beneficiarían porque aumentarían sus salarios reales y con ello su bienestar social. Todo esto era coherente con las políticas económicas y laborales del gobierno, apoyadas por la Confederación General Económica CGE y la Confederación General de la Industria CGI conducidas por José Ber Gelbard. El capítulo brinda una información muy útil sobre el papel que cumplió el IADP en la programación y desarrollo del Congreso, así como en la redacción de las conclusiones y de la declaración final.

La quinta parte del libro analiza estas actividades desde una perspectiva histórica, a cargo de Héctor G. Cordone, que profundiza en la opinión de los actores y en sus posiciones en los debates, realizando una suerte de crónica del Congreso. Para dar una idea de las tensiones y disputas presentes, Cordone destaca los considerandos de un despacho de la Confederación General del Trabajo CGT refiriéndose al posible conflicto entre los convenios colectivos de trabajo y los acuerdos de productividad que proponían los empresarios y el gobierno:

“No podrá haber acuerdo de mayor productividad si éste atentara contra la Justicia social, la soberanía política y la independencia económica, es decir, que no puede haber motivo o forma de mayor productividad que atente contra la doctrina nacional. La mayor productividad no es una finalidad por sí misma, sino un medio de bienestar social. La finalidad de la mayor productividad es el bienestar social, o sea el mayor nivel de vida, la mayor seguridad respeto del futuro, la libertad de las necesidades, la difusión de la propiedad, el

mejor desarrollo cultural, la liberación de las dependencias foráneas, etcétera.

Por lo tanto no interesa incrementar la productividad si no se cumple la finalidad esencial.

Si el acuerdo de mayor productividad se debe realizar a costa de la justicia social, o sea para provocar la concentración de la riqueza y el aumento del poderío del capital, o por medio del mayor esfuerzo personal del trabajador sin el beneficio concurrente (directo o indirecto), o sin que se traduzca en la capitalización social que la economía requiere, entonces el acuerdo será inconveniente y contraproducente”.

Este texto concluye con reflexiones y perspectivas destacando la concepción y las finalidades buscadas efectivamente por los organizadores, que eran coherentes con las políticas gubernamentales, los intereses de la CGE y del IADP IARI y lograron un consenso parcial por parte de los sindicalistas que participaron por indicación del Presidente de la República. Lamentablemente, el golpe militar freno la implementación de las recomendaciones emanadas del congreso.

Primera Parte
**MODELOS DE DESARROLLO, REGIMENES DE
ACUMULACION Y CONSTITUCION DE LOS
INTERLOCUTORES SOCIALES**

JULIO CÉSAR NEFFA

I / EL RÉGIMEN DE ACUMULACIÓN DURANTE LAS PRIMERAS ETAPAS DEL MODELO DE INDUSTRIALIZACIÓN POR SUSTITUCIÓN DE IMPORTACIONES (ISI)

INTRODUCCIÓN

Este capítulo analiza la estructura y evolución de la economía argentina desde una perspectiva de largo plazo a partir de la formación de la Argentina “moderna” y hasta comienzos de la década de 1950 aproximadamente. Se pone especial énfasis en la posición relativa y en las interrelaciones de los sectores agropecuario e industrial - procurando identificar el papel decisivo jugado por la renta agraria-, y en la primera fase (simple y fácil) del proceso de industrialización mediante sustitución de importaciones, bajo un régimen de acumulación del capital de tipo “extensivo”.

Su objetivo es analizar, comentar y sintetizar de manera ordenada, según los fines de la investigación, algunos trabajos que consideramos relevantes sobre el tema, con el propósito específico de situar a los lectores no especialistas en historia económica y social dentro del contexto en el cual se desarrolla el tema central de la investigación. Se trata de identificar los momentos de ruptura de las tendencias predominantes en el modelo de crecimiento económico que tuvieron lugar a mediados de la década de 1940 o, dicho con los conceptos extraídos de la teoría de la regulación, la emergencia de la crisis del régimen de acumulación y del modo de regulación de la economía argentina. No se trata propiamente de una investigación histórica basada en información obtenida de fuentes directas, sino de una relectura e interpretación de los trabajos de ciertos autores, utilizando

sus aportes, para proponer una visión de conjunto desde la perspectiva del largo plazo que sirva de base para nuestra propia investigación.

Un anexo estadístico al final de la primera parte proporciona los elementos necesarios para verificar las grandes tendencias en la marcha de la economía, las crisis y los puntos de inflexión que indican el agotamiento y la emergencia de un régimen de acumulación del capital.

1. LA ECONOMÍA ARGENTINA ANTES DE LA CRISIS DE 1930

Desde mediados del siglo XIX -más específicamente desde la finalización de las guerras civiles- y hasta 1930, los sectores modernos y capitalistas de la economía argentina se constituyeron, estructuraron y desarrollaron de manera extravertida, siendo fuertemente orientados por las tendencias predominantes en el comercio internacional (Ferrer, 1963; Braun y Joly, 1968).

Las actividades económicas agropecuarias destinadas a la exportación y la incipiente producción industrial de bienes de consumo final (durables y no durables) estaban desde fines del siglo XIX muy concentradas en una región llana y muy fértil: la “pampa húmeda”, beneficiada con recursos naturales y un clima templado con lluvias suficientes, que permitía la existencia de una renta agraria a escala internacional. Esta concentración estaba fundada en la cercanía del puerto de Buenos Aires, la disponibilidad y el fácil acceso a infraestructura en materia de transporte y vías de comunicación, y la presencia de fuerza de trabajo barata y relativamente calificada. La mayor parte de las infraestructuras económicas y sociales modernas, implantadas a partir de créditos internacionales e inversiones extranjeras directas, servían casi exclusivamente a los sectores económicos que operaban en dicha región. En ellas se había establecido también un alto porcentaje de la población de origen europeo, que pasó a detentar progresivamente la mayor parte de la propiedad de los medios de producción en el sector industrial.

La producción agropecuaria de alimentos, materias primas para fabricar alimentos e insumos para la industria manufacturera proveniente de la pampa húmeda, superaba ampliamente las necesidades generadas por el mercado interno. Las exportaciones de los saldos comercializables se destinaban a los países europeos más industrializados de esa época: como se explicita más adelante, desde fines del siglo XIX Inglaterra jugaba un papel determinante en cuanto al volumen, precios y contenido de las exportaciones argentinas. Progresivamente esa influencia pasó a ser disputada por otros países industrializados y esencialmente por la economía estadounidense, pero desde otro ángulo: proveía al incipiente sector industrial argentino de maquinarias, equipos e insumos intermedios.

La estructura industrial

Los primeros establecimientos industriales de gran dimensión fueron implantados a partir de la década 1880-1890 y consistieron esencialmente en fábricas de productos alimenticios, textiles (sobre todo confecciones), artes gráficas y materiales para la construcción. Todos ellos producían casi exclusivamente para el mercado interno.

El desarrollo de la tecnología que permitió el enfriado y la conservación de las carnes dio un impulso importante a la industria frigorífica y a las exportaciones de sus productos, determinando profundas transformaciones en el sector agropecuario. En efecto, dentro de este sector se desplazaron capitales desde la actividad agrícola hacia la ganadera y se incrementaron las inversiones en esta última; dentro de las actividades ganaderas, en lugar de priorizar la cría de ganado lanar consumidor de “pastos duros” que crecían en tierras marginales de la pampa húmeda, se incrementó la cría y engorde de ganado bovino, que requería tierras de mejor calidad compitiendo con la agricultura; en lugar de dar prioridad a las exportaciones de lanas se asignó mayor importancia a las carnes, especialmente las vacunas. La alta calidad de las carnes, lograda mediante el mejoramiento genético y el progreso tecnológico en materia de enfriado y transporte marítimo, permitió competir

favorablemente en el mercado inglés, llegando a desplazar parcialmente a productos similares provenientes de Australia y Nueva Zelandia. Las actividades ganaderas gozaban del apoyo y la protección oficial, dados su prestigio y la voluntad de las élites gobernantes de insertar el sistema productivo nacional dentro de la división internacional del trabajo predominante en esa época, diseñada por la economía británica.

Pero a pesar de estos cambios en el sistema productivo y en el comercio exterior, las actividades industriales crecieron progresivamente debido a diversos factores: las dificultades para importar bienes industriales que no se producían en Gran Bretaña; la necesidad de suministrar materias primas e insumos industriales a los establecimientos que se ocupaban del mantenimiento y reparación de la infraestructura en materia de transportes, cuyo buen funcionamiento era vital para la marcha del modelo económico; y, finalmente, las fuertes corrientes inmigratorias que proporcionaban fuerza de trabajo relativamente calificada, con cierta cultura y experiencia industrial y constituían un mercado donde regían las normas de consumo propias de los países más desarrollados de la época.

La producción de la naciente industria nacional estaba concentrada en bienes de consumo no-durables, destinados casi en su totalidad al mercado interno, mientras que los bienes intermedios, equipos y medios de producción provenían de los países europeos más industrializados y esencialmente de los Estados Unidos. Los bienes de consumo durables provenían del exterior o eran ensamblados en el país, empleando maquinarias y equipos importados en su totalidad y utilizando insumos intermedios y piezas de repuesto, de los cuales solamente los más sencillos provenían de la naciente industria nacional (Katz, 1969).

Desde el punto de vista del mercado, y esquematizando para facilitar el análisis, las industrias que se desarrollaron en esas condiciones podrían agruparse en dos grandes divisiones:

1. las “agro-industrias” de la época, que utilizaban materias primas agropecuarias y se orientaban hacia la exportación, que se beneficiaban no sólo con la protección y apoyo oficial, sino también con la presencia de capitales extranjeros, el acceso a tecnologías modernas para la época, bajos costos de las materias primas e insumos y la posibilidad de apropiar parte de la renta agraria;
2. las denominadas “industrias artificiales”, que producían básicamente para el mercado interno dado que esos empresarios no deseaban ni estaban en condiciones de exportar y no contaban con el apoyo oficial. Sus capitales eran mayoritariamente de origen nacional, transformaban materias primas producidas sobre todo en el país, pero utilizaban una alta proporción de maquinarias, equipos e insumos importados. Su dinamismo dependía en forma directamente proporcional a la amplitud y duración de las crisis y de la recesión en los países industrializados que, al contraer el valor de las exportaciones argentinas y provocar la reversión del flujo de capitales, generaba problemas de balance de pagos y depreciación de la moneda, provocando el encarecimiento y reducción de las importaciones. Estas restricciones provocaban un estímulo a la producción nacional de bienes sustitutivos.

A pesar de tales restricciones, los empresarios industriales liderados por los que se habían establecido en la ciudad y en la provincia de Buenos Aires se organizaron para presionar sobre el gobierno con el fin de proteger y desarrollar la industria, creando en 1875 el Club Industrial, que luego iba a dar lugar a la Unión Industrial Argentina, fundada en 1877. Esta entidad fue muy activa en cuanto a la participación y organización de exposiciones industriales, así como en la formulación de propuestas al gobierno para que se adoptaran medidas de protección (elevando las tarifas y aforos aduaneros) y de promoción (créditos y facilidades con relación a cupos y permisos de cambio, para importar bienes de producción e insumos).

Entre 1900 y 1930, el Producto Bruto Interno global creció a una tasa anual estimada aproximadamente en 4,5%, mientras que la población

lo hacía a la tasa de 3,3%, todo lo cual significó un aumento considerable de la producción “per capita”, de los ingresos y de los bienes disponibles. Pero el incremento de la producción agropecuaria, cuyos saldos se destinaban a las exportaciones, estaba basado más en la progresiva expansión de la frontera agrícola y en la explotación de tipo extensivo que en el incremento de la productividad por trabajador y por hectárea ocupada. Aún así, durante ese largo período, el régimen de acumulación del capital -que estaba basado esencialmente en la renta agraria- permitió alcanzar una relación entre inversiones y PBI de aproximadamente el 31,6%, porcentaje que nunca más fue superado para un período de tan larga duración. Un tercio de la inversión total provenía de las inversiones directas de capital extranjero y de empréstitos hechos al gobierno argentino. Casi la mitad de la Inversión Bruta Interna Fija era de origen extranjero y privado. Entre esas fechas extremas la producción agrícola tradicional (destinada a la alimentación humana y animal) se multiplicó por tres, mientras que la producción de materias primas para la industria manufacturera se cuadruplicó, aunque los volúmenes iniciales fueran menos importantes (Di Tella y Zymelmann, 1967; Dorfman, 1983).

Hacia el final del período -según estudios coincidentes de C. Díaz Alejandro y H. Giberti- se habría llegado al “límite natural” de la frontera agrícola pampeana y para superarlo era menester efectuar inversiones en infraestructura, maquinarias, equipos y tecnología, con el fin de pasar a un sistema de producción de tipo intensivo. En cuanto al uso de la tierra, los porcentajes permanecieron relativamente estables: aproximadamente el 20 % de la superficie estaba destinada a la agricultura y el 80 % restante a la ganadería, cuya producción constituía lo esencial de las exportaciones. En esas condiciones, las irregularidades climáticas y la evolución de la demanda externa -esencialmente la proveniente de Inglaterra-, eran las variables de las cuales dependía cada año el volumen de la producción agropecuaria (Díaz Alejandro, 1965; Giberti, 1951).

El censo industrial realizado en 1914, cuyos datos se referían al año anterior, pusieron de manifiesto el grado de desarrollo alcanzado por

la industria desde fines del siglo XIX, a pesar de que ese año había sido crítico, como consecuencia de los prolegómenos de la Primera Guerra Mundial: habían cerrado numerosos establecimientos por falta de insumos importados y había disminuido considerablemente la utilización de la capacidad instalada de los existentes, con la consiguiente disminución del personal ocupado remunerado.

En 1913 existían, según el censo, 48.779 establecimientos considerados “industriales” (en realidad esa cifra incluía a muchos que, en rigor, no podían incluirse como tales), que eran casi el doble respecto de los registrados en el censo de 1895, y 410.200 personas ocupadas, es decir 250 % y 120 % más que en los censos de 1895 y 1908, respectivamente, si bien los resultados de este último han sido cuestionados. El crecimiento del número de establecimientos y del personal ocupado entre dichos censos, no modificó sensiblemente el tamaño de los mismos, medido según el promedio de los trabajadores por establecimiento, aunque se observó un incremento global del 17 % en la productividad aparente del trabajo entre 1908 y 1914, probablemente como resultado de las inversiones en maquinarias y equipos generadores de energía eléctrica.

Dentro de la industria manufacturera, las cuatro ramas relativamente más importantes eran, en el momento de realizarse el censo, las siguientes:

1. la industria de alimentos, bebidas y tabaco, que según el censo representaba aproximadamente 40 % de los establecimientos, el tercio de la población ocupada y 50 % del valor bruto de la producción.
2. la industria de materiales para la construcción, que reunía al 20 % de los establecimientos y generaba el 15 % del valor bruto de la producción.
3. la industria textil y actividades conexas, que contaban con el 20 % de los establecimientos, ocupaban al 18 % de los trabajadores, y generaban el 11 % del valor bruto de la producción,

4. la industria metal-mecánica, con establecimientos de menor dimensión y en la que predominaban los empresarios y trabajadores extranjeros, que representaba el 5 % de los establecimientos, donde trabajaba el 6 % de la población ocupada, y se generaba el 4 % del valor bruto de la producción.

Las actividades industriales estaban fuertemente concentradas en Capital Federal y en la provincia de Buenos Aires, con excepción de ciertas industrias “regionales”: el azúcar en Tucumán y la vitivinicultura en Mendoza. Más de la mitad de los establecimientos (sobre todo los modernos y de mayor dimensión) y del 60 % de la población ocupada se registraban en aquella región. Aún así, cabe señalar un proceso de desconcentración geográfica con respecto al censo de 1895, cuando más del 60 % de los establecimientos estaban localizados en Capital Federal y en la provincia de Buenos Aires.

La Primera Guerra Mundial tuvo efectos importantes sobre el sector industrial. A corto plazo, provocó la disminución de las exportaciones agropecuarias e importaciones de bienes de producción e insumos industriales provenientes de los países en estado bélico, ocasionando el cierre de numerosos establecimientos. A mediano plazo, la caída de las importaciones significó un incentivo para el desarrollo de las industrias que utilizaban materias primas locales. Con el objeto de incrementar la recaudación fiscal aduanera, recurso que permitía el funcionamiento del Estado; en 1920 se decidió aumentar los aforos y tarifas, no se impidió la devaluación del peso con respecto a la libra esterlina, y se incrementaron fuertemente los derechos aduaneros. Estas medidas adoptadas con finalidades impositivas y monetarias, que significaron de hecho protección y promoción para la industria, tuvieron repercusiones muy favorables durante la década posterior a la guerra.

La producción industrial creció considerablemente entre 1900 y 1930, multiplicándose por cuatro. Pero dentro del conjunto de la producción del sector, y si utilizamos la terminología acuñada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), las industrias denominadas “dinámicas” (bienes intermedios, bienes de consumo durables y bienes de capital) lo hicieron a un ritmo mucho más rápido

que las industrias “vegetativas” (constituidas esencialmente por bienes de consumo no durables). Dicha denominación se basa en la comparación de las respectivas tasas de incremento de la producción con respecto a las correspondientes a la población y a sus ingresos.

Este proceso de industrialización orientado hacia la sustitución de las importaciones se desarrolló sin que hubiera una política gubernamental deliberada dirigida al sector. De este modo, cuando la economía internacional estaba en expansión, se favorecían las exportaciones de granos y de carnes, y en menor medida de ciertos productos industriales, que utilizaban esencialmente materias primas nacionales y no requerían mayores componentes importados (bienes de capital, materias primas e insumos intermedios) ni una mano de obra altamente calificada. Al mismo tiempo, durante los períodos de crisis en los países industrializados, o de conflictos bélicos internacionales, se crearon en el país las condiciones para el nacimiento y consolidación de industrias no tradicionales. Su desarrollo se caracterizó por ser lento, irregular y limitado esencialmente a la elaboración de bienes de consumo. Los bienes de consumo durables requerían una fuerte proporción de insumos de origen importado.

En la segunda mitad de la década 1920-30, debido esencialmente a la recuperación de la economía mundial iniciada en la posguerra, y al incremento del flujo de capitales e intercambios comerciales, se produjo un fuerte aumento de las inversiones extranjeras directas y consiguientemente, de las importaciones de equipos y bienes de capital con destino a las ramas más dinámicas de la economía. En ellas actuaron con mucha eficiencia no sólo las empresas transnacionales recientemente implantadas, sino también grandes empresas de capital nacional tales como Alpargatas, Siam Di Tella, Bunge y Born, etc., que luego ampliaron a otros países latinoamericanos su radio de acción (Katz y Kosacoff, 1989).

La producción agropecuaria y el comercio internacional

En la década que precedió a la gran crisis de los años 1929-1930, el crecimiento de la producción agropecuaria y de los saldos exportables se estancó por razones endógenas y exógenas, provocando un estrangulamiento de la economía en su conjunto. Por una parte, iba aumentando la demanda interna de bienes de origen agropecuario destinados al consumo como resultado del incremento de la población y mejoramiento de sus ingresos; al mismo tiempo, se había llegado a un límite en la incorporación de nuevas tierras cultivables y se estancaba la producción de dicho sector. Por otra parte, durante la gran depresión, se produjo un estrangulamiento en la balanza de pagos debido a una pérdida de dinamismo en la demanda externa de los productos agropecuarios, junto con el deterioro de los términos de intercambio para dichos bienes y con un incremento en los costos laborales debido a la interrupción de las migraciones europeas. Esto trajo como consecuencia una reducción en la oferta de fuerza de trabajo con el consiguiente incremento salarial. Esta crisis afectó finalmente la balanza comercial y sobre todo la balanza de pagos, debido a que, como también disminuyó sensiblemente el flujo de inversiones externas, se hizo más difícil el pago de la deuda y de los servicios al capital extranjero con el producto de las disminuidas exportaciones tradicionales. Como lo hizo notar acertadamente Aldo Ferrer, antes de esta crisis el pago de la mayor parte de los servicios financieros se cubría con los nuevos ingresos de capitales e inversiones extranjeras (Katz y Kosacoff, 1989)¹.

En vísperas de la crisis económica de los años 1929-1930, el Reino Unido había comenzado a perder importancia dentro de la economía mundial debido a problemas estructurales internos y al crecimiento hegemónico de la economía estadounidense. Estados Unidos, Alemania, Francia y Suiza fueron tomando un lugar cada vez más importante en cuanto a inversiones y comercio internacional con la

¹ Sobre la influencia del comercio exterior sobre la balanza de pagos ver Ferrer, 1963; Sábato, 1981 y Flichman, 1977.

economía argentina, desplazando progresivamente a Inglaterra. Es así como las inversiones directas estadounidenses se multiplicaron por 36 durante las tres primeras décadas del siglo XX; pero en lugar de concentrarse en la infraestructura -sector privilegiado anteriormente por los capitales ingleses-, se dirigieron esencialmente hacia actividades urbanas directamente productivas como la industria.

La hegemonía inglesa había logrado imponer al sistema productivo argentino un papel específico y estable dentro de la división internacional del trabajo vigente antes de la crisis: ser uno de los llamados “graneros del mundo” que proporcionaba granos, carne y lanas. Pero la rápida consolidación de los Estados Unidos como potencia industrial interesada en el mercado interno argentino y la gran producción agropecuaria compuesta por productos que de hecho competían con los de aquel país, cambiaron esas condiciones básicas. Argentina constituía para los Estados Unidos un país potencialmente importador de bienes de consumo durables así como de bienes intermedios, equipos y bienes de capital, necesarios para consolidar el desarrollo del proceso de industrialización mediante sustitución de importaciones. Dicho proceso fue estimulado por la existencia de un mercado interno creciente; normas de consumo próximas a las de los países más desarrollados; una demanda concentrada regionalmente cerca del puerto y “cautiva” por la protección aduanera y las restricciones para importar; una mano de obra relativamente barata, disponible y fácil de movilizar, y una infraestructura económica y social comparativamente moderna (O’Connell, 1984).

La orientación del comercio exterior argentino cambió substancialmente en el transcurso de este período. Antes de la Primera Guerra Mundial, el porcentaje de las importaciones según su origen se distribuía aproximadamente de la siguiente manera: el 50% provenía de los países de Europa continental, el 35% del Reino Unido de Gran Bretaña y el 15% de los Estados Unidos de Norteamérica, mientras que las exportaciones se dirigían esencialmente hacia Europa distribuyéndose así: 50% hacia el Reino Unido y 50% hacia los demás países industrializados de Europa continental. Por el contrario, hacia

1930, el 26% de las importaciones argentinas ya provenían de Estados Unidos, el 17% del Reino Unido y el 30% del resto de Europa (Ferrer, 1963). Un desequilibrio notable existía entonces en las relaciones económicas de Argentina con los Estados Unidos porque, en materia agropecuaria, la producción de ambos países no era complementaria, sino competitiva.

Estos cambios estructurales tuvieron fuertes repercusiones sobre la correlación de fuerzas sociales y las orientaciones de los sectores económicos dominantes. En síntesis, la llamada burguesía agropecuaria exportadora (denominada más frecuentemente “oligarquía terrateniente”), junto con los dueños de capitales invertidos en actividades de transporte y comercialización, estaban ligados de manera estructural a los intereses económicos ingleses y era por consiguiente, decididamente partidaria del libre cambio, de la complementariedad de ambas economías y de la abstención del Estado en cuanto a la promoción de una política industrial autónoma que pudiera modificar dicha situación. Por su parte, la incipiente burguesía industrial era partidaria de esta promoción industrial mediante el intervencionismo estatal, el otorgamiento de subsidios, la protección del mercado interno (limitando a través de la aduana las importaciones competitivas pero facilitando la de insumos y bienes de capital). Para una fracción de aquella, sus intereses coincidían esencialmente con los de los exportadores de bienes intermedios y de capital e inversores estadounidenses.

Ambas clases sociales no tuvieron comportamientos monolíticos, y ciertas fracciones comenzaron a distinguirse, dando lugar a alianzas y oposiciones en su seno: dentro de los ganaderos, los criadores respecto de los invernadores; los grandes propietarios terratenientes respecto de los agricultores chacareros, arrendatarios y ocupantes precarios; los productores de la zona pampeana dedicados al cultivo de cereales y de alimentos para el ganado, con relación a los productores del interior consagrados a los cultivos industriales. En el sector industrial diferían los intereses de las empresas de capital extranjero y/o de las que producían para el mercado externo, con respecto a los de empresas de

capital nacional y/o aquellas cuya producción se destinaba esencialmente al mercado interno; otro conflicto existía entre las empresas industriales que producían bienes de consumo no durable (“industrias vegetativas”), respecto de las demás que se especializaban en bienes de consumo durable, bienes intermedios y bienes de capital (“industrias dinámicas”).

2. LA CRISIS ECONÓMICA INTERNACIONAL DE LOS AÑOS 1929-1930 Y LA EMERGENCIA DE OTRO RÉGIMEN DE ACUMULACIÓN Y DE UN NUEVO MODO DE REGULACIÓN

Las consecuencias de esta crisis internacional sobre la economía argentina fueron sin duda considerables, debido a su vulnerabilidad externa. Las exportaciones estaban compuestas esencialmente por una media docena de productos agrarios propios de la zona templada pampeana, que competían con la producción de los países más desarrollados de la época, especialmente los Estados Unidos, y esta situación influía en la fijación de los precios de sus alimentos. Entre el 60 y el 80% de las exportaciones agropecuarias estaba en manos de cuatro grandes empresas comercializadoras de granos y de los frigoríficos que estaban dominados por un *pool* compuesto por tres empresas de capital estadounidense y dos inglesas. Ambos conjuntos de empresas determinaban el uso de las capacidades de carga en los barcos mercantes, predominantemente de bandera extranjera, que hacían el trayecto desde Buenos Aires hacia Europa (O’Connell, 1984).

En el período 1925-1929, las exportaciones representaban aproximadamente el 24% del Producto Bruto Interno (PBI), pero el pago del servicio de la deuda de capital extranjero requería el 31,3% de los ingresos generados por las exportaciones, es decir aproximadamente un 8,5% del PBI. Se trataba de una suma relativamente fija y que no tenía relación directa con la situación de la balanza comercial.

Las empresas de capital extranjero ya poseían, a fines de los años 1920-1930 aproximadamente el 32% del capital fijo total de la economía. El

sistema fiscal dependía exclusivamente de la balanza comercial, pues las tres cuartas partes de los ingresos corrientes del gobierno se originaban en los aranceles y derechos de importación recaudados por la aduana.

Entre 1925-1929 y 1930-1934, debido a la crisis financiera, el PBI cayó 9,4% y como la población siguió creciendo, el Producto Bruto Interno (PBI) per cápita descendió un 20% aproximadamente. Si bien en el lapso comprendido entre ambos períodos no disminuyeron sensiblemente los volúmenes de la producción agropecuaria argentina, los precios de exportación cayeron 64% en el período 1928-1932, con lo cual se estima que disminuyeron en un 67% los valores totales de la exportación y en un 45% el poder adquisitivo de las exportaciones (O'Connell, 1984). Esta caída en los precios se originó en la fuerte y rápida disminución de la demanda mundial de productos agropecuarios. Como consecuencia de la crisis, los países industrializados más vulnerables en materia agraria y que antes eran importadores de la producción de granos y carnes argentinos, comenzaron a limitar sus compras y a implementar en esta materia una política interna de producción agrícola subsidiada y orientada hacia la autosuficiencia. Los países más industrializados disminuyeron durante varios años su producción industrial. Con relación a Argentina, esto implicaba una reducción tanto de sus exportaciones como de su capacidad importadora.

La crisis de los años treinta puso en evidencia los límites del modo de desarrollo adoptado y del régimen de acumulación precedente: quedó cuestionada la configuración consistente en una economía relativamente abierta y una inserción internacional del sistema productivo argentino especializándose en exportador de productos agropecuarios e importador de bienes de capital, insumos intermedios, piezas de repuesto y bienes de consumo durables.

Como veremos a continuación, en este contexto la intervención del Estado sirvió para mitigar las consecuencias de la crisis económica internacional, que de otro modo hubieran sido mucho más graves, en

términos de producción industrial, abastecimiento de la demanda interna, empleo y niveles de consumo y de vida.

3. EL PERÍODO 1930-1943

En su acción para intervenir de manera activa en la fijación de la política económica, el Estado argentino seguía de cerca las pautas fijadas por los países más industrializados, básicamente Gran Bretaña y Estados Unidos. En el transcurso de la etapa 1930-1943, su intervención directa en el mercado fue de este modo justificada y legitimada para:

- establecer por primera vez controles de cambios, en septiembre de 1931,
- devaluar el peso con respecto al dólar en casi un 40% en los años 1931 y 1932,
- instaurar por decreto, en 1930 y 1931, mayores tarifas de avalúos y un incremento del 10% de los aranceles aduaneros sobre los productos industriales ya fabricados en el país,
- prohibir desde 1933, mediante el control de cambios, las importaciones que no hubieran obtenido previamente los permisos establecidos,
- crear en 1933 la Junta Nacional de Carnes, con facultades para fijar el precio mínimo de las exportaciones y precios máximos para las ventas destinadas al mercado interno, y para verificar los balances de las empresas frigoríficas.
- establecer una nueva regulación monetaria al crear el Banco Central en 1935.

En 1933, mientras seguía en vigencia el control de cambios, se establecieron dos mercados que funcionaban paralelamente, uno oficial y el otro libre, creándose dentro del mercado oficial un cierto margen entre los tipos vendedor y comprador. En el mercado libre se obtenían las divisas para importaciones no cubiertas por los permisos

previos y para hacer remesas al exterior, hasta que ese mercado libre fue eliminado en 1939 (Katz y Kosacoff, 1989).

Los acuerdos Roca-Runciman firmados entre la Argentina y Gran Bretaña en 1933 -es decir, luego del tratado de Ottawa de 1932 mediante el cual Gran Bretaña rediseñó las relaciones internacionales con sus ex-colonias dejando a Argentina en una posición secundaria y dependiente- ejercieron una influencia decisiva: se estableció, por una parte, la regulación de los precios y volúmenes de producción para varios productos agroindustriales que tradicionalmente se exportaban a Gran Bretaña y, por otra parte, se modificaron las reglas acerca de los servicios públicos y de la infraestructura, que fueran propiedad de capitales ingleses. Se estableció asimismo un sistema *ad hoc* de tipos de cambio diferenciales para regir los intercambios bilaterales con Gran Bretaña y con los Estados Unidos, sistema que en última instancia perjudicaba relativamente a este último país. Mediante ese tratado, Reino Unido deseaba, además, asegurar el pago de las deudas a sus entidades financieras, a pesar de que nunca hasta ese entonces Argentina había dejado de hacer frente a esos compromisos (O'Connell, 1984). Posteriormente, mediante un acta complementaria, se otorgaron facilidades en materia de aforos y aranceles aduaneros para una lista de 300 productos que podrían ser importados desde Gran Bretaña.

Durante esta etapa 1930-1943, la economía argentina vivió un profundo proceso de transición que modificó substancialmente la estructura de su sistema productivo. Se habían alcanzado previamente los límites de la frontera agrícola constituida por las tierras más aptas para la producción agro-alimenticia y que no necesitaban grandes inversiones para ser explotadas de manera extensiva. Como se dijo anteriormente, con el correr del tiempo y al no incorporarse grandes inversiones en máquinas y herramientas, ni introducirse innovaciones tecnológicas destinadas a incrementar la productividad del trabajo o el rendimiento por hectárea cultivada, se estancó la producción agrícola en términos globales, si bien algunos productos específicos (materias primas para la industria) evolucionaron con otras tendencias. Dado que además se

había incrementado la población y consiguientemente la demanda interna de productos agropecuarios, sobre todo los destinados a la alimentación humana, disminuyeron en consecuencia los saldos exportables y la capacidad para importar.

Así, el porcentaje de la producción agrícola destinada al mercado interno pasó desde 51 % aproximadamente en 1920-1924, a 74 % en 1940-1944, mientras que la proporción de las exportaciones sobre la producción global disminuía desde 24 % a 13 %. Por el contrario, la producción industrial creció a un ritmo superior al del PBI. Aquellos cambios tan drásticos, al limitar de manera durable las posibilidades de importar productos industriales, explican en buena medida el fuerte crecimiento de la producción industrial nacional orientada a sustituir tales importaciones. Pero como ese nuevo sector de producción estaba destinado exclusivamente a satisfacer la demanda interna pre-existente (que tenía un carácter “cautivo” y se había acumulado por causas de la insuficiencia de la oferta), no se orientaba prioritariamente hacia la exportación, porque en ese caso debía competir internacionalmente en desventaja con los países más industrializados. Obviamente, en virtud del tipo de productos, sus costos, diseños y calidad, la industria argentina no se encontraba en buenas condiciones para competir eficazmente en los mercados internacionales (Félix, 1964).

Antes de la crisis de los años 1929-1930, la experiencia argentina de industrialización por sustitución de importaciones había dado buenos resultados en las ramas de alimentos, bebidas y tabaco, de carácter “vegetativo” y que utilizaban insumos y materias primas preponderantemente de origen nacional. Después de iniciada la crisis, el proceso de sustitución de importaciones se propagó hacia otras ramas “vegetativas” como textiles, confección, cuero y calzado e inclusive a ciertas ramas “dinámicas” que tuvieron un fuerte crecimiento, como las de maquinarias, vehículos, aparatos eléctricos, derivados del petróleo, caucho, etc.

Se admite generalmente que la mayoría de las empresas instaladas en las ramas “vegetativas” eran, por lo general, de pequeña o mediana dimensión, utilizaban tecnologías relativamente simples, de carácter

“trabajo-intensivas”, empleaban mano de obra con experiencia pero sin mayor calificación y se habían constituido con base en capitales de origen nacional. Un alto porcentaje de esas empresas se habían fundado con anterioridad a 1930. Las otras, de mayor dimensión, que utilizaban tecnologías más avanzadas y destinaban buena parte de su producción a las exportaciones, eran propiedad de capitales extranjeros.

También fueron grandes y dinámicas empresas de capital extranjero y de carácter transnacional -pero raramente de origen inglés- las que se implantaron en el país para producir bienes de capital y bienes de consumo durables, cuyos componentes e insumos eran en su mayoría importados. Su instalación en el país se vio favorecida por las elevadas tasas de ganancia que podían obtener aprovechando todas las ventajas consistentes en un mercado preexistente, concentrado regionalmente y cautivo, protegido por disposiciones aduaneras, así como por la existencia de la infraestructura y la cantidad de mano de obra necesaria.

El Censo Industrial Nacional de 1935 puso de manifiesto los cambios operados con respecto al censo de 1914. El total registrado de 40.613 establecimientos y 526.495 personas ocupadas (incluía actividades no propiamente industriales sino de servicios, cuya deducción, según Carlos Wolff, daría como resultado las cifras de 37.965 establecimientos y 463.424 personas ocupadas) significaba que los establecimientos habían disminuido en un 20 % aproximadamente mientras que el personal ocupado se había incrementado en 16 %. Esto significaba, en términos globales, un incremento del promedio de trabajadores ocupados por establecimiento, es decir, una mayor concentración de la producción.

Las ramas más importantes según el censo, en función de su participación relativa sobre el total del país, fueron ese año las siguientes (en cifras aproximadas):

1. alimentos, bebidas y tabaco, que agrupaban al 30 % de los establecimientos, el 25 % del personal ocupado remunerado y el 43 % del valor bruto de la producción.
2. textiles, con un gran peso de la confección, que representaban el 16 % de los establecimientos, el 23 % del personal ocupado remunerado y el 20 % del valor bruto de la producción.
3. metalmecánica, maquinarias y equipos, donde se situaban el 20 % de los establecimientos, el 17 % del personal ocupado remunerado y el 10 % del valor bruto de la producción.
4. la industria química-petroquímica, que contaba con el 3 % de los establecimientos, pero empleaba al 5 % del personal ocupado remunerado y generaba el 9% del valor bruto de la producción.

Los nuevos establecimientos industriales creados durante este período de transición fueron numerosos, pasando en promedio de 16.166 antes de 1920 a 25.130 en 1940-1945 (Villanueva, 1972). En las tablas que transcribimos a continuación se pueden observar los diferentes ritmos de crecimiento de algunas ramas industriales.

Tabla 1. Nuevos establecimientos industriales. Total del país.

Periodo	Cantidad de nuevos establecimientos creados cada año (en promedio)
Antes de 1920	16.166
1921-30	17.047
1931-40	28.097
1941-45	25.130

Fuente: Villanueva, 1972.

Tabla 2. Incremento de la producción industrial por rama de actividad entre 1925-1929 y 1937-1939 (en %).

Ramas de industria	Porcentaje de incremento de la producción nacional
Alimentos y bebidas	25
Textiles y confección	210
Metales	74
Máquinas, vehículos y otros equipos	138
Maquinarias y aparatos eléctricos	4.313
Derivados de Petróleo	269
Caucho	3.470

Fuente: Díaz Alejandro, 1965.

Tabla 3. Incremento de la producción industrial por rama de actividad entre 1937-1939 y 1946-1947 y relación importaciones sobre la oferta global en 1937-1939.

Ramas de actividad	Importaciones/ Oferta global	Incremento de la producción entre 1937-1939 y 1946-1947	
		En millones de pesos de 1960	en %
Alimentos y bebidas	4,9	39450	31,8
Tabaco	10,6	2760	41,9
Confección	2,5	7110	33,3
Imprenta-Ediciones	1,2	1680	14,9
Cueros y pieles	3,3	9190	116,2
Textiles	44,2	27810	112,0
Productos de Madera	31,9	9460	86,6
Papel y cartón	39,6	3460	70,3
Productos químicos	40,2	10910	87,8
Productos de caucho	13,8	690	15,3
Metales	45,7	6870	37,0
Vehículos y maquin.	49,1	14770	108,7
Maquin. y apar. eléctricos	56,3	1200	51,7
Miner. no metálicos	18,2	5760	66,1
Derivados del petróleo	16,4	3830	29,0
Otras industrias	41	1990	51,6

Fuente: Jorge, 1973: 161.

Los intereses de estos nuevos empresarios industriales, -a diferencia de los defendidos por la denominada “oligarquía terrateniente”- estaban directa y objetivamente ligados a los regímenes de promoción, al crecimiento del mercado interno, -vía el aumento de las tasas de ganancia e inversiones, así como de los salarios reales, la proporción de las remuneraciones por trabajo dentro del ingreso nacional- y a la instauración de un sistema de protección frente a las importaciones.

Durante el período 1930-1943, la tasa media anual de crecimiento del PBI fue de 4,2 %, mientras que la población económicamente activa creció al ritmo de 3,1 % anual. Dentro del sector industrial tomado en su conjunto, la productividad del trabajo crecía lentamente debido a la insuficiencia de capitales y a la organización del trabajo predominante, lo cual obligaba a emplear un número creciente de trabajadores cuyos salarios se incrementaron en términos reales por causa de la escasez relativa y de las presiones inter-empresarias para apropiarse de la mano de obra disponible en el mercado. Los empresarios asumían estos mayores costos, pues la existencia de una demanda interna solvente, la estructura poco competitiva del mercado y el proteccionismo industrial, les permitían fijar con mucha libertad los precios de venta y los márgenes de ganancia sin tener muy en cuenta los precios internacionales. Según un conocido investigador, la industria de bienes de consumo representaba antes de la Segunda Guerra Mundial el 60 % del total de las importaciones sustituidas, mientras que la manufactura de bienes intermedios y bienes de producción representaba el 40 % restante. Estas proporciones van a cambiar radicalmente luego, en el período comprendido entre 1948-1950 y 1959-1962, pasando a ser de 15,1 % y 84,9 % respectivamente (Díaz Alejandro, 1965).

Sin embargo, durante la Segunda Guerra Mundial se produjeron dificultades en el abastecimiento de maquinarias, equipos, piezas de repuesto e insumos intermedios para las industrias radicadas en el país, debido a la caída de la producción y a la reconversión de las economías de los países implicados en la guerra, varios de los cuales eran proveedores de dichas importaciones industriales. Las consecuencias

fueron en un primer momento, el estancamiento o incluso la caída de la producción industrial en diversos tipos de bienes; una creciente subutilización de la capacidad productiva instalada debido a la disminución o interrupción del ritmo de producción provocada por la falta de reposición en los equipos obsoletos o deteriorados y de insumos intermedios y piezas de repuesto; finalmente, el deterioro en la calidad de la producción, ante la falta de competencia externa y frente a una demanda interna solvente pero que no podía ser totalmente satisfecha. En ese contexto pleno de incertidumbres, se adoptaron las primeras decisiones económicas del gobierno militar que asumió en junio de 1943. Cabe señalar que desde la crisis de los años 1929-1930 había comenzado a cambiar considerablemente la opinión y la actitud de las élites gobernantes y de los grupos económicos dominantes con respecto a la industria manufacturera, y se asistía a un proceso de diversificación en las inversiones generadas por el excedente obtenido en las empresas agropecuarias y agroindustriales.

A modo de síntesis, puede decirse que, entre los años límite de este período, se observó lo siguiente en cuanto a la evolución del sistema productivo, teniendo en cuenta los trabajos de Jorge Katz y Bernardo Kosacoff (1989) y de Arturo O'Connell (1984):

1. Un creciente “cerramiento” de la economía al comercio exterior, debido al estancamiento de la producción agropecuaria, al incremento de la población y de los ingresos de los asalariados (entre 1925-1929 y 1935-1939 las exportaciones pasaron del 24 % al 19 % del PBI y las importaciones del 25 % al 15 % del PBI);
2. creció progresivamente, dentro de las exportaciones tradicionales, el porcentaje de las carnes vacunas en detrimento de los granos y cereales, debido a la política orientada hacia la autosuficiencia agrícola emprendida por los países industrializados;
3. dentro de la producción del sector agrícola, las nuevas actividades y los cultivos industriales crecieron más rápidamente que los agroalimentarios tradicionales;

4. al mismo tiempo que la producción industrial crecía a un ritmo más rápido que el PBI (3,4 % contra 1,8 % respectivamente), su participación en el producto creció de 18 % en 1929 a 21 % en 1939; dicho crecimiento se debió esencialmente al comportamiento de las ramas y empresas más dinámicas: por ejemplo, refinerías de petróleo (Esso y Shell), artículos de caucho y goma (Pirelli, Firestone, Good Year), fabricación de acero (Acindar), productos químicos (Ducilo - Du Pont), farmacéuticos, fabricación de electrodomésticos (Siam Di Tella), de máquinas herramientas (Tornos Turri), actividades de reparación de maquinarias y equipos, etc.
5. Se incrementó de manera creciente en el país la producción de bienes manufacturados sustitutivos, que eran prácticamente copiados de modelos fabricados en el exterior, pero con procesos poco eficientes y relativamente atrasados en el diseño;
6. las caídas de la tasa de inversión, que pasó de 33 a 24 % del PBI, y del ritmo de crecimiento de la producción, fueron provocadas por las dificultades para renovar los equipos y la utilización de maquinarias y equipos deteriorados y con un elevado grado de obsolescencia. Este retraso provocó al menos un estancamiento, o incluso una caída, de la productividad aparente del trabajo.
7. Los nuevos capitales que entraron al país, provistos por las empresas transnacionales y los capitales migrantes europeos, se dirigieron preferentemente al sector industrial, privilegiando las ramas donde las tasas de ganancia eran superiores y las expectativas de crecimiento más favorables;
8. hubo un desplazamiento interno de la fuerza de trabajo rural desde el sector agrícola hacia el ganadero y desde el agropecuario en su conjunto hacia las actividades urbanas de tipo industrial, construcción, y de servicios, unido al progresivo restablecimiento de las migraciones de origen europeo provocadas por los preparativos bélicos y las persecuciones por causas políticas y raciales.

9. Se produjo una escasa racionalización de la producción, la conformación de las instalaciones y equipos dentro de las plantas, el uso de los equipos, así como del proceso de reclutamiento y formación de la mano de obra, especialmente en las empresas de capital nacional de pequeña y mediana dimensión;
10. un elevado grado de integración vertical de la producción provocó que en las medianas y grandes empresas no se generara la necesidad de recurrir a subcontratistas, ni a proveedores de piezas y subconjuntos ya instalados en el país;
11. se consolidó la existencia de un importante mercado interno para los productos de la industria manufacturera, que estaba localizado en las zonas urbanas y especialmente en Capital Federal y provincia de Buenos Aires.

4. EL DEBATE SOBRE EL MODELO DE INDUSTRIALIZACIÓN: EL PLAN PINEDO

El “Programa de Reactivación de la Economía Nacional” de 1940, llamado más comúnmente Plan Pinedo, fue uno de los primeros intentos oficiales para modificar la estrategia del desarrollo económico vigente hasta entonces (Llach, 1984)². La cuestión planteada se refería más precisamente a las alternativas en materia de industrialización: si la producción industrial debía orientarse solamente hacia el mercado interno o también, aunque fuera parcialmente, hacia la exportación.

Este problema suscitó múltiples reflexiones en el seno del gobierno. Fue así como el 14 de noviembre de 1940, el Poder Ejecutivo Nacional remitió a la Cámara de Senadores un programa de reactivación económica, firmado por el vicepresidente de la Nación en ejercicio de la presidencia, Ramón Castillo y por los ministros Daniel Amadeo y Videla (Agricultura) y Federico Pinedo (Hacienda). En el Ministerio

² Consideramos que este trabajo es uno de los más serios referidos al tema y su contenido ha sido sintetizado en esta sección. Ver también sobre el mismo tema: Pereyra, 1978; Dorfman, 1944 y Ministerio de Hacienda, 1940.

de Hacienda un pequeño equipo compuesto por Raúl Prebisch, Guillermo Klein, Ernesto Malacorto y Ocantos Acosta y Laudat y coordinado por Federico Pinedo había tomado a su cargo su concepción y redacción.

Según dicho documento, los problemas planteados como consecuencia de la guerra eran “los excedentes invendibles de productos agrarios”, mientras que era posible comenzar a exportar nuevos productos industriales ya que, “por el momento, el país no tiene la opción de poder dedicarse preferentemente a la exportación de cantidades cada vez mayores de productos agrarios” debido a las restricciones en la demanda.

Para los redactores del Plan, el comercio exterior argentino estaba estructurado en tres bloques estancos:

- el área de la *libra esterlina*, respecto de la cual se contaba con importantes saldos favorables -pero inconvertibles- en divisas libres, que tendían a crecer por las dificultades de Gran Bretaña para proveernos de sus exportaciones industriales habituales;
- el área del *dólar*, donde había un déficit creciente en la balanza comercial debido a la tendencia a importar bienes industriales desde EUA y a la imposibilidad de transferir los saldos favorables existentes con Gran Bretaña hacia aquel país. En consecuencia, el mercado de Estados Unidos “ofrecía enormes posibilidades” y la industria argentina podría aprovecharlas.
- el comercio con los restantes *países latinoamericanos*, que continuaba teniendo un superávit.

El Plan pretendía compatibilizar el desarrollo industrial con un grado importante de apertura de la economía en materia de comercio exterior, pero para ello era menester asegurar la financiación de las actividades industriales y evitar que la demanda adicional, a crearse por vía de las remuneraciones a los asalariados, fuera orientada en gran medida hacia la importación de productos manufacturados. El riesgo que se deseaba superar con este Plan era el de la depresión más que el de la inflación. Para lograr los objetivos del Plan se requería

organizar un sistema de financiación de emergencia a mediano y largo plazo, dando mayores atribuciones al Banco Central para estimular la captación de depósitos, prestarlos selectivamente a largo plazo y con bajas tasas de interés y crear un mercado de capitales.

Se trataba de una estrategia industrial con claras prioridades, que preveía incentivos cambiarios y aduaneros, estaba orientada hacia la exportación y se especializaba en aquellas ramas que utilizaban materias primas nacionales, evitando las industrias llamadas “artificiales”. Al respecto, Pinedo decía: “debemos precavernos del error de promover aquellas producciones que tiendan a disminuir las importaciones provenientes de los países que sigan comprando nuestros productos en la medida suficiente como para permitirnos pagar esas importaciones”. Se concluía afirmando “hay que importar mientras podamos seguir exportando”. Esto implicaba, al mismo tiempo, un cambio en la orientación de las relaciones económicas internacionales: era menester lograr el apoyo de los Estados Unidos, que emergía como la potencia económica y militar dominante, y dejar de mirar a Europa como si fuera el primero y único mercado para las exportaciones. En esas condiciones, adoptar una política internacional que se alejara del neutralismo y se acercara al bloque aliado hegemónico por los Estados Unidos era la consecuencia inmediata de sus posturas.

La Corporación para la Promoción del Intercambio S.A. (CPI) se creó por impulso de F. Pinedo para promover la exportación de los nuevos productos industriales mediante estímulos crediticios y cambiarios y la liberación de algunas importaciones de insumos y de bienes de capital que estaban restringidas. El directorio de la CPI incluía a representantes de las grandes empresas de capital extranjero y nacional, pero con un fuerte predominio de las firmas estadounidenses. La falta de medios de transporte y el *boicot* estadounidense limitaron el campo de acción de la CPI, que encomendó un estudio sobre las potencialidades de la industria nacional basándose en la dotación de materias primas del país a la Armour Research Foundation. El resultado de esa investigación fue la

propuesta de una lista de ramas de actividad a desarrollar, pero que excluía taxativamente a las industrias sidero-metalúrgicas.

El plan expuesto por Pinedo ante el Parlamento fue apoyado por la Unión Industrial, y más particularmente por un grupo de empresarios del interior del país que no estaban muy organizados (Lindemboin, 1976), pero se opusieron las organizaciones de criadores de ganado de esa época (CARBAP y CARCLO), grupos tradicionalmente ligados en forma directa a los intereses económicos ingleses. Dentro de la Cámara, los representantes radicales y socialistas criticaron primeramente el plan desde posturas liberales y anti-intervencionistas, aunque luego los representantes de la Unión Cívica Radical cambiaron de actitud y tomaron algunas iniciativas que iban en el mismo sentido. Por su parte, Gran Bretaña se opuso tenazmente al Plan considerándolo como “radical, astuto y apoyado sobre fuerzas políticas irresponsables”. Parecía evidente que si el Plan se adoptaba, los intereses económicos ingleses se verían perjudicados y relegados a segundo plano, en favor de los estadounidenses.

Finalmente el Plan fue dejado de lado, no tanto por la crítica a su contenido estratégico, sino por razones políticas y debido a la resistencia presentada por los representantes de los sectores más tradicionales de la industria. El pretexto o el detonante que provocó el abandono del plan y la renuncia de Federico Pinedo fue una entrevista que este ministro mantuvo, a título personal, con el ex-presidente Marcelo T. de Alvear, -quien lideraba entonces la oposición desde el partido radical-, para lograr su apoyo político y consiguientemente la aprobación del Plan por parte del Congreso, gestiones desautorizadas públicamente por el presidente R. Castillo.

Pero a pesar de ello y debido a las restricciones generadas por el conflicto bélico en el sistema productivo de los países tradicionalmente proveedores de bienes industriales a Argentina, las primeras medidas crediticias y aduaneras dictadas por Pinedo para favorecer la industrialización destinada a exportar, tuvieron rápidos resultados en el corto plazo. Según la información suministrada por Juan J. Llach (1984), la participación de las exportaciones industriales sobre el total

de exportaciones pasó de 1,9 % en 1937-1939 a 19,4 % en 1943, aunque decreció rápidamente en los años siguientes. En 1943, un 80 % de dichas exportaciones provenía de cinco ramas solamente: alimentos y bebidas, textiles, productos químicos, confecciones y cuero. Las exportaciones industriales hacia Estados Unidos se duplicaron en un lustro nada más. La nueva industria se había desarrollado sobre todo en el interior del país, consolidándose las empresas de mediana dimensión. Esos empresarios fueron los que adoptaron también posiciones más decididas en favor del desarrollo del mercado interno. Se había producido en pocos años un cambio significativo en las tendencias de la producción industrial y exportaciones no tradicionales, si bien este proceso se interrumpió a corto plazo después de la renuncia de Pinedo y el cambio en la política económica. La causa más importante de ese fuerte crecimiento en la producción y exportaciones industriales fue sin dudas, el proceso de reconversión que se operó en los países tradicionalmente proveedores durante la guerra. Al finalizar ésta, descendieron rápidamente los porcentajes de las exportaciones industriales.

Con el cambio de gobierno en 1943 -y sobre todo desde mediados de 1946, cuando llega un gobierno constitucional al poder- dicha estrategia de industrialización no pudo continuar, debido a las consecuencias que acarrea la política social del justicialismo en materia de salarios directos e indirectos y de distribución del ingreso sobre los costos de producción. En un contexto donde existían fuertes restricciones para importar insumos estratégicos, maquinarias y equipos, y donde el desarrollo industrial implicaba la incorporación de grandes contingentes de mano de obra, los incrementos salariales reales -frecuentemente otorgados de manera tal vez prematura, por encima de las tasas de inflación y sin mucha relación con el incremento en la productividad- reducían las tasas de ganancia así como los demás incentivos empresariales. En consecuencia, a corto y mediano plazo ponían en cuestión, por esa vía, las posibilidades de competitividad de la industria argentina en los mercados internacionales. Dicho en otras palabras, un *régimen de acumulación extensiva* y una *política laboral y social favorable a los asalariados*, no

eran totalmente compatibles con una política de crecimiento industrial destinada a la exportación.

Por otra parte, la creciente intervención de las fuerzas armadas en la vida política y económica del país dio como resultado la creación en 1941 (ley 12.709) de la Dirección General de Fabricaciones Militares³. La misma contribuyó a promover y servir de apoyo a una ideología nacionalista, industrialista, preocupada por la seguridad nacional y favorable a la autarquía económica. Por influencia de las fuerzas armadas se incluyeron formalmente las ramas sidero-metalúrgicas entre aquellas que debían protegerse y que por lo tanto se clasificaban como “de interés nacional”. Esto fue justificado por la vinculación con el mercado interno, el uso de materias primas locales y su aporte a la fabricación de equipamiento militar. Pero además, porque los jóvenes oficiales eran proclives al mejoramiento de los ingresos de los asalariados con la finalidad de ampliar el mercado y de reducir los conflictos sociales (Llach, 1984).

Años más tarde, la creación del Consejo Nacional de Posguerra (CNP) –en el que desde sus comienzos el entonces coronel Perón jugaba un papel decisivo- y sus orientaciones en materia de política económico-social, prepararon el camino para la formulación de los objetivos de política económica del primer gobierno peronista orientados a: “asegurar la satisfacción de todas las necesidades de los habitantes del país sin tolerar el injusto acaparamiento en manos de unos pocos”, “la plena ocupación y un sistema completo de seguridad social”, “conciliar una economía libre con un sistema más humano que el juego férreo de la oferta y la demanda”, “jugando el Estado el papel de árbitro para controlar los precios minoristas y ajustar los salarios según la evolución del costo de vida” (Panaia, Lesser y Skupch, 1973; Perón, 1946). De esta manera ya se esbozaba el nacimiento de una nueva

³ Para un análisis más profundo de la significación de la Dirección General de Fabricaciones Militares dentro de la política industrial argentina referirse al capítulo “Las estrategias militares frente al proceso de industrialización (1943/47)”, en Panaia, Lesser & Skupch, 1973.

relación salarial complementaria al régimen prevaleciente de acumulación del capital de tipo extensivo.

El pensamiento original de Perón se situaba así a mitad de camino entre las ideas de Pinedo y la de los “militares autarquizantes”, diciendo: “debemos crear industrias fundadas en las materias primas del país”, “la defensa nacional exige una poderosa industria propia y no cualquiera, sino una industria pesada”; al mismo tiempo, afirmaba que “debe evitarse en lo posible la creación o sostenimiento de industrias artificiales, cuya vida económica depende de alguna forma de protección, que directa o indirectamente siempre representa un gasto”, concluyendo así que era necesaria la industria pesada y que dentro de las materias primas nacionales a manufacturarse había que incluir también los metales. En esto último radicaba mayormente su diferencia con el Plan Pinedo.

Posteriormente, y debido en parte a las restricciones externas, el pensamiento económico de Perón evolucionó hacia concepciones más favorables al “mercado-internismo”, considerado como la única salida capaz de mantener un alto nivel de ocupación urbana y aumentar los salarios reales. Los estudios realizados por el CNP habían magnificado las consecuencias negativas que sobre el empleo acarrearía la finalización de la guerra o la declaración de una tercera guerra mundial, razón por lo cual se debía adoptar medidas favorables al desarrollo protegido de la industrialización sustitutiva de importaciones destinadas al mercado interno, al incremento de los salarios reales, el pleno empleo y consiguientemente, la disminución de importaciones y exportaciones. El fuerte incremento de los salarios reales operado durante los años 1945-1949 (estimado por J. J. Llach en 53 %) era el estímulo inmediato que necesitaba la industria sustitutiva para aumentar su producción, pero al mismo tiempo el incremento en los costos laborales y las dificultades para acrecentar la productividad aparente del trabajo y mejorar la calidad, contribuían a cerrar la economía y a disminuir su potencialidad exportadora.

5. LA MARCHA DE LA ECONOMÍA DURANTE EL PRIMER Y SEGUNDO GOBIERNO JUSTICIALISTAS

Nuestra hipótesis central sobre este período es la siguiente: en su transcurso pueden identificarse dos modelos de desarrollo, correspondientes a dos regímenes diferentes de acumulación del capital con sus propias políticas económicas, y dos modos de regulación con sus respectivas formas institucionales, que pueden comenzar a distinguirse claramente durante el período 1943-1955. El cambio se produciría durante el primer lustro de la década de 1950, cuando comienzan a percibirse los signos del agotamiento de la etapa fácil de sustitución de importaciones, propia de un régimen de acumulación de tipo extensivo. Pero antes de hacer un análisis comparativo de las diversas etapas delimitadas dentro de ese período, cabe reflexionar sobre la evolución del sector agropecuario en su conjunto y desde la crisis de 1930, y hacernos una pregunta acerca del papel determinante cumplido por la renta agraria en el régimen de acumulación del capital.

La estructura agropecuaria y sus problemas durante el período 1943-1952

Numerosos y de diversa calidad son los estudios que han procurado dar respuesta a la pregunta crucial para comprender el régimen de acumulación vigente en la economía argentina durante ese período. Ninguno de los factores que han sido identificados puede explicar por sí solo este fenómeno, debiéndose recurrir a una combinación articulada de los elementos enunciados a partir de diferentes concepciones, que tienen diverso poder explicativo, y que pasamos a enumerar:

- La estructura de la propiedad de la tierra en la pampa húmeda - grandes superficies explotadas de manera extensiva- y la existencia de una importante renta agraria, afectaban el volumen de la oferta en la producción agrícola. Los grandes propietarios de tierras podían

obtener con facilidad elevadas tasas de ganancia -sin necesidad de efectuar grandes inversiones-, mediante la apropiación de la renta agraria. Esto sucedía a pesar de que no carecían de los conocimientos ni del capital necesario para incorporar innovaciones tecnológicas con el fin de aumentar la producción para lograr el mismo objetivo (Barsky y otros, 1988; Giberti, 1951). Por el contrario, las explotaciones del tipo “propiedad familiar” eran las que obtenían los mejores rendimientos, pero su importancia relativa era pequeña dentro del conjunto. Por otra parte, el sistema de arrendamientos constituía, tanto para los propietarios arrendadores como para los arrendatarios, un freno para efectuar inversiones destinadas a lograr el incremento de la producción (Flichman, 1977).

- No se había formulado una política impositiva que gravara progresivamente, y según su extensión, las tierras cultivables libres de mejoras, para estimular por esa vía la intensificación de la producción y una mejor utilización del factor tierra (Giberti, 1951).
- Las políticas de precios implementadas desde 1946 y la intervención del Instituto Argentino de Promoción del Intercambio (IAPI) sobre el mercado para redistribuir la renta agraria, dificultaron en un primer momento el incremento en las tasas de ganancias de los grandes productores y, por consiguiente, el estímulo para incrementar el área sembrada, invertir en la mejora de las semillas y aumentar los rendimientos por hectárea y la productividad aparente del trabajo. Como consecuencia, hubo una transferencia indirecta de ingresos desde el sector agropecuario hacia el sector industrial y para financiar algunas actividades gubernamentales. Para ciertos autores, como Guillermo Flichman, los grandes propietarios dejaron de apropiarse de toda la renta agraria debido al congelamiento en el precio de los arrendamientos. Ello sucedió a favor de los arrendatarios, quienes se quedaron con parte de lo que deberían haber pagado en concepto de alquiler por el uso de la tierra (Barsky, 1988; Martínez de Hoz, 1967; Flichman, 1977).
- La crisis de 1930 y los cambios que indujo en el régimen de tenencia de la tierra habían disminuido la cantidad de fuerza de trabajo

radicada en el medio rural, especialmente la de tipo temporario y esto provocó -en quienes no estaban en condiciones de mecanizar las explotaciones mediante la sustitución de trabajo por capital- un desplazamiento desde la agricultura hacia la ganadería, explotada en forma predominantemente extensiva y requiriendo poca mano de obra. Por otra parte, la reducción de la fuerza de trabajo disponible para tareas agropecuarias se agravó, en primer lugar, por causa de la disminución de las migraciones europeas desde la Primera Guerra Mundial y, en segundo lugar, por la atracción que ejerció sobre aquella, la generación de oportunidades de empleo en los sectores urbanos industriales y de servicios (Sábato, 1980a).

- El apoyo oficial desde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a la organización sindical de los trabajadores rurales y estibadores, el dictado del *Estatuto del peón de campo* en 1945, el control por parte de dichos sindicatos de la oferta y la contratación de personal, produjo un cambio en las relaciones de trabajo en el campo. A esto se agregó la fijación por parte del Estado de los salarios mínimos y de normas que imponían el recurso obligatorio a la fuerza de trabajo asalariada en el desarrollo de ciertas tareas, susceptibles de ser efectuadas por miembros de la familia de los cosecheros, que actuaban en calidad de “trabajadores familiares no remunerados”⁴.
- El escaso éxito de las políticas oficiales destinadas a consolidar o conquistar nuevos mercados internacionales en competencia con la hegemonía de los Estados Unidos, lo cual puso un límite a la producción susceptible de comercializarse (Giberti, 1951; Di Tella y Zymelmann, 1967; Dorfman, 1983).
- La tendencia a la descapitalización del agro, medida en términos de infraestructura y de las dificultades para reponer las maquinarias e implementos agrícolas desgastados por el uso o en comprar otros nuevos, ya que su importación estaba limitada por el *boicot* y el

⁴ Varios autores han explicado el estancamiento del sector agropecuario en el período poniendo el acento en la configuración de la relación salarial en el sector: Díaz Alejandro, 1965 y Barsky, 1988: 31.

embargo estadounidenses durante los años 1942-1949 (CIDA, 1965), y las consecuencias del Plan Marshall que benefició a los productores estadounidenses.

- El retraso tecnológico se acumuló durante aproximadamente dos décadas, debido al poco estímulo oficial a la investigación científica y tecnológica agraria, que se tradujo en una tardía selección, incorporación y generalización de nuevas variedades de semillas, el poco desarrollo de sistemas de inseminación artificial para obtener mejoras genéticas, el uso insuficiente de técnicas sanitarias preventivas para el ganado de cría y el rechazo a la introducción de cambios en los insumos y modalidades de alimentación del ganado (Barsky y otros, 1988: 31; Barsky & Bocco, 1986).
- La poca inversión en infraestructura de transporte por carreteras y las dificultades para importar camiones durante la Segunda Guerra Mundial, que provocaban una sobreutilización del sistema ferroviario. Luego de la nacionalización, el transporte por ferrocarril estuvo seriamente afectado por la falta de mantenimiento en las vías férreas y por la insuficiencia de inversiones para la reposición o compra de locomotoras, vagones de carga y coches de pasajeros (CEPAL, 1959).
- La percepción de amenazas al derecho de propiedad privada de la tierra y las posibilidades legales de expropiación por causa de utilidad pública -fundada en el principio constitucional de la función social de la propiedad incluido en la Constitución reformada en 1949 y vigente durante todo el período estudiado-, así como la formación de un consenso acerca del lema “la tierra debe ser para quien la trabaja”, no estimulaban las inversiones para mejorar la tierra y construir u optimizar la infraestructura necesaria (Martínez de Hoz, 1967).
- Un sistema de otorgamiento de créditos que daba prioridad a los propietarios de grandes explotaciones y que recurría a un orden encadenado de intermediaciones, en lugar de llegar directamente a manos de los pequeños y medianos productores (Barsky y otros, 1988:31).

- El poco desarrollo de la industria local productora de maquinarias, equipos, repuestos, pesticidas, desfoliantes selectivos, abonos químicos y fertilizantes, así como de otros insumos para el agro, que no podía suplantarse con importaciones por las dificultades en la balanza comercial.
- Las mejores perspectivas de comercialización, junto con más bajos costos laborales propios de la actividad ganadera, explican la consolidación de las tendencias contrapuestas en la evolución de la producción agrícola y ganadera. Dentro del sector agropecuario, la movilidad en los recursos desde la agricultura hacia la ganadería se vio facilitada por las características climáticas vigentes en la pampa húmeda.
- La diferencia de precios relativos entre los bienes agropecuarios y no agropecuarios hacía más conveniente adoptar una estrategia orientada hacia la diversificación en las inversiones de los productores agropecuarios, reduciendo así las posibilidades de lograr economías crecientes de escala debido a la especialización.

Las causas del estancamiento de la producción agrícola (1943-1952)

Se ha afirmado que existió un estancamiento, o inclusive una caída de la producción agrícola argentina, durante los dos primeros gobiernos justicialistas. De hecho esta afirmación de carácter general y que antes no admitía matices, debe ser corregida ahora, pues buena parte de los problemas a los cuales se debía hacer frente entonces habían sido generados con anterioridad, y por lo menos a partir de 1930, tal como se ha descrito en la sección precedente. Por otra parte, se deben distinguir claramente dos períodos: el primero hasta la crisis de 1951-1952 y el segundo a partir de 1952-1953, fecha a partir de la cual se observa un cambio profundo en las tendencias y la iniciación de una nueva etapa de crecimiento. Como veremos más adelante, en nuestra opinión y usando los conceptos de la teoría de la regulación, en esos años se prefigura al mismo tiempo la instauración de un nuevo

régimen de acumulación del capital y de un nuevo modo de regulación.

Pero además, cabe recordar que las tendencias de evolución no fueron homogéneas para todos los productos: es cierto que cayó la producción de trigo, maíz y lino, que eran los principales productos de exportación, pero también es cierto que se mantuvo y a veces se incrementó la de forrajes y de oleaginosas. El otro fenómeno que se debe destacar es que, como consecuencia de la crisis de 1930, se constataron, por una parte, la movilidad de los capitales y el desplazamiento productivo desde la agricultura hacia la ganadería y, por otra, se produjo un cambio en cuanto al régimen de tenencia y de explotación de la tierra. En efecto, progresivamente disminuye el número de arrendatarios tradicionales, creciendo al mismo tiempo el número de propietarios de pequeñas y medianas explotaciones; emerge el sistema de “tanteros”, donde el aparcerero asume integralmente los riesgos y la organización del proceso productivo; comienza a consolidarse un nuevo sistema de subcontratación para hacer frente a la rigidez de la relación salarial anterior: en lugar de trabajadores asalariados, surgen los “contratistas de labores” que aportan las maquinarias y equipos agrícolas para llevar a cabo sus tareas. Tal proceso iniciado en este período se consolida luego del derrocamiento del gobierno en 1955 (Forni & Tort, 1984).

Los cambios en el mercado mundial de alimentos

La crisis que afectó a los países más industrializados durante los años 1929-1930 impulsó la adopción de políticas agrarias cuyos resultados influyeron luego seriamente sobre nuestra producción: como se dijo anteriormente, comenzó a diseñarse, por parte de aquellos, una tendencia al autoabastecimiento alimentario, promovida con políticas basadas en el otorgamiento de subsidios a la producción, la fijación de cuotas a la producción de trigo local para la molienda, las restricciones a las importaciones de alimentos con pretextos preventivos de carácter sanitario, y la movilidad de los recursos desde la ganadería hacia la agricultura (Barsky y otros, 1988: 31).

Posteriormente, durante la Segunda Guerra Mundial, los países aliados incrementaron la producción agropecuaria destinada a alimentos y formaron un consejo alimentario combinado para programar y controlar el comercio y el transporte marítimo a escala mundial, al cual adhirieron Estados Unidos, Gran Bretaña, Canadá, Australia y Nueva Zelandia (Barsky y otros, 1988; O'Connell, 1984). Luego de finalizada la guerra y ante el comienzo del proceso de deterioro de la economía británica, Estados Unidos emerge como potencia económica hegemónica a nivel internacional y el poder político estadounidense busca asegurar para sus propios productores agropecuarios una parte creciente en el comercio mundial de alimentos, compitiendo fuertemente con Argentina.

El boicot estadounidense y las presiones británicas

Como consecuencia del desacuerdo de los países aliados con respecto a la política exterior argentina de “neutralidad” durante el segundo conflicto bélico, Estados Unidos ejerció un *boicot* a las exportaciones agropecuarias argentinas así como a la importación de ciertos insumos y materias primas de carácter crítico y estratégico. Ello obedecía también a la configuración triangular de las relaciones económicas internacionales argentinas, que podría sintetizarse así: se exportaban productos agropecuarios a Reino Unido y demás países europeos, se importaba material de transporte, insumos intermedios y bienes de consumo no durable desde Gran Bretaña, mientras que la mayor parte de las importaciones provenientes de Estados Unidos consistían esencialmente en bienes de consumo durables, máquinas y herramientas y otros productos industriales. Estados Unidos deseaba asegurar la colocación de los excedentes agrícolas de sus productores en Europa y relegar por lo tanto las exportaciones argentinas, y para ello altos funcionarios que, curiosamente, habían sido hombres de negocios estadounidenses vinculados con grandes empresas productoras y exportadoras adoptaron medidas. Esta fue la razón por

la cual se procuró excluir a la Argentina de los principales mercados mundiales⁵.

El *boicot* de Estados Unidos no se limitó a la producción agropecuaria. Durante los años 1942-1949, la junta económica de guerra estadounidense boicoteó la venta de combustibles, insumos industriales, maquinarias y equipos a Argentina e influyó por vía diplomática para que otros países latinoamericanos no le exportaran materias primas, tales como caucho, estaño y cobre. La consecuencia directa fue, en ciertos momentos, la paralización casi virtual del transporte interno de granos por camiones, debido a la falta de piezas de repuestos, lubricantes, combustibles y neumáticos. Esta situación va a cambiar recién a partir de 1950, cuando Argentina obtuvo en Estados Unidos un primer crédito de 125 millones de dólares para compra de maquinaria agrícola en aquel país.

Luego de concluida la Segunda Guerra Mundial, el Plan Marshall dio prioridad a la producción estadounidense y de los países aliados en la venta de alimentos subsidiados tanto a éstos como a los vencidos, declarándolos receptores de ayuda. La Conferencia de las Naciones Unidas para el Comercio y la Ocupación realizada en 1947, excluyó explícitamente a la Argentina de dichas facilidades, reduciendo sensiblemente sus posibilidades exportadoras.

Argentina fue excluida también sistemáticamente de las conferencias internacionales para organizar la producción y el transporte de productos agrícolas. Su respuesta parcial fue la constitución de la flota

⁵ En ese contexto se explica que un empresario agrícola que ocupaba cargos importantes en la administración, como fue H. Wallace, haya decidido el congelamiento de los fondos argentinos en EUA, que Cornel Hull, Secretario de Estado, haya solicitado desde 1942, y en diversas oportunidades, un embargo para el comercio exterior argentino. Dicho embargo tuvo dificultades para ser impuesto plenamente, a causa de la oposición de Gran Bretaña, país fuertemente dependiente de las exportaciones agropecuarias argentinas. Sobre este tema nos remitimos a: Rapoport, 1980; 1976, 1988; Tulchin, 1990, y Escudé, 1983. Dos trabajos recientes aportan mucho material y una perspectiva diferente para analizar las relaciones de Argentina con Gran Bretaña y Estados Unidos durante el período 1939-1953; se trata de Gravil, 1990 y Rapoport & Spiguel, 1991.

mercante del Estado luego de concluida la guerra, a partir de la nacionalización de varios barcos propiedad de países del Eje, que estaban bloqueados en el Río de la Plata. Si bien ello provocó un importante ahorro de divisas al país, su capacidad de carga era todavía insuficiente para transportar todas las exportaciones.

Finalmente, la decisión adoptada por Gran Bretaña de declarar la inconvertibilidad de la libra esterlina afectó a Argentina más que a ningún otro país, debido a que si bien se había constituido un crédito generado por los importantes excedentes de la balanza comercial, no pudo utilizarse de manera flexible para pagar las importaciones provenientes de los Estados Unidos.

La creciente intervención reguladora del Estado liberal para apropiarse y transferir la renta agraria

El sector agropecuario argentino se desarrolló de manera rápida y vigorosa desde fines del siglo XIX hasta la Primera Guerra Mundial, para disminuir luego su crecimiento hasta la crisis de 1930 y a partir de allí, entrar en una situación crítica y de deterioro hasta 1952, aproximadamente.

La crisis económica internacional provocó en Argentina una caída importante en la producción, en las exportaciones y en los precios internacionales de los alimentos. Numerosas medidas de carácter regulatorio fueron adoptadas entonces por el Estado (Barsky y otros, 1988: 31).

En 1931 se redujo el precio de los fletes ferroviarios para el transporte de granos, asumiendo el Estado el costo de un subsidio pagado a las empresas ferroviarias, todas ellas de capital extranjero.

Con la anuencia del gobierno, se creó en 1933 la Corporación Argentina de Productores de Carne (CAP), empresa de tipo cooperativo cuya propiedad era de los ganaderos, así como la Junta Nacional de Granos y, un año más tarde, la Comisión Nacional de Granos y Elevadores, que fijó precios mínimos para trigo, lino y maíz, absorbiendo durante varios años, mediante subsidios a los productores,

las pérdidas que implicaba su venta en un mercado internacional con precios deprimidos.

Varios años más tarde, en 1940, se creó la Junta Reguladora para la Promoción del Intercambio, prefiguración del Instituto Argentino para la Promoción del Intercambio (IAPI), constituido en 1946, teniendo como antecedentes el Australian Wheat Board y el Canadian Wheat Board, cuyos resultados habían sido muy satisfactorios para sostener los precios internos y ampliar los mercados internacionales de los países respectivos. Este organismo compraba la totalidad de la cosecha de trigo destinada a la exportación y al mercado interno; para los demás productos agrarios compraba sólo los cupos de exportación establecidos, dejando reservado para el sector privado la producción destinada al mercado interno, y también realizaba las exportaciones de los productos del sector ganadero. Su intervención activa en el mercado permitió suplantar el viejo sistema de acopios en manos privadas, limitó el comportamiento monopólico de las cuatro grandes firmas cerealeras que comercializaban anteriormente casi toda la producción argentina de granos destinada al mercado mundial, y fortaleció la acción de las cooperativas agrarias.

En 1942 se prorrogó por otro período anual la vigencia de los contratos de arrendamiento, para evitar que quienes no pagaban regularmente o no aceptaban los ajustes, fueran puestos “en la calle”. Posteriormente, el nuevo gobierno surgido de la Revolución de Junio de 1943 prorrogó dichos contratos, pero ahora por tiempo indefinido, dispuso una reducción del 20 % en sus montos y autorizó la utilización de las tierras arrendadas para llevar a cabo actividades de producción ganadera hasta en un 40 % -cosa que por lo general estaba antes taxativamente prohibida en el texto de los contratos. Esta intervención provocó la transferencia de renta desde los propietarios hacia los arrendatarios, que se beneficiaron con el congelamiento de los contratos de arrendamiento en un período inflacionario. Como señala G. Flichman, el congelamiento de los arrendamientos produjo a mediano y a largo plazo un verdadero cambio en la estructura de propiedad de la tierra, pues por una parte, los terratenientes procuraron desprenderse de

bienes inmuebles de los cuales no podían disponer libremente; por otra parte los chacareros se capitalizaron (al pagar poco alquiler a los propietarios) y muchos de ellos terminaron comprando las tierras que cultivaban. Como resultado surge una nueva clase de chacareros pequeños y medianos que se fueron capitalizando y que, luego de la creación del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) en 1957, jugarán un papel importante en la incorporación y difusión de las innovaciones tecnológicas.

El proceso de industrialización sustitutiva de importaciones durante el período 1943-1951

Durante este período, la economía considerada en su conjunto experimentó un crecimiento rápido y sostenido, bajo el impulso del Estado en su triple papel de planificador, promotor de la industrialización y productor directo. Dicho crecimiento fue estimulado tanto por las restricciones para importar, el aumento en la demanda de equipos y bienes de producción requeridos por las explotaciones agropecuarias y las nuevas empresas industriales que se implantaban, como por el incremento en la demanda interna de bienes manufacturados de consumo durables y no durables, provocado por el mayor nivel de empleo, aumentos en los salarios reales y una mayor participación de los salarios dentro del ingreso nacional. Pero en esencia, esa expansión de los ingresos y en la producción industrial fue posible por la existencia de renta agraria, que podía ser apropiada y redistribuida.

Las dificultades en cuanto a la cantidad y libre disponibilidad de divisas y el severo control para las importaciones -consistente en elevados derechos de aduana, difícil y lenta obtención de las autorizaciones previas y las cuotas establecidas para las importaciones industriales- se combinaron con una política industrial que daba prioridad solamente a los productos definidos como de “interés para el desarrollo nacional”. Este se medía en términos del porcentaje de utilización de materias primas e insumos de origen nacional, la orientación de la producción hacia el mercado interno que sustituyera

importaciones, la producción para la defensa nacional, etc. Se contribuyó así a “reservar” el mercado interno para las pequeñas y medianas empresas de capital nacional y para las empresas de capital extranjero ya radicadas en el país, por lo general de grande o mediana dimensión.

El Censo Nacional de 1947, con datos referidos al año 1946, registró 84.895 establecimientos industriales que daban empleo a 899.000 obreros y 124.000 empleados, lo cual significaba prácticamente la duplicación de los establecimientos con respecto a la situación relevada en el Censo Industrial de 1935, pero sin que se produjera al mismo tiempo una mayor concentración del número de trabajadores por establecimiento.

El proceso de industrialización mediante la sustitución de importaciones realizado en ese lapso se había desarrollado en base a las pequeñas y medianas empresas, y las cuatro ramas más importantes eran siempre las mismas, aunque su grado de dinamismo había cambiado:

1. alimentos, bebidas y tabaco, habían perdido importancia relativa, aunque agrupaban todavía del 25 % de los establecimientos, el 25 % del personal ocupado remunerado y generaban el 33 % del valor bruto de la producción,
2. textiles y confección, habían incrementado su importancia relativa, y representaban ahora el 20 % de los establecimientos, el 25 % del personal ocupado remunerado y una proporción algo mayor que el valor bruto de la producción.
3. metalmecánica, maquinarias y equipos habían incrementado su importancia relativa, pasando ahora a agrupar el 25 % de los establecimientos, el 20 % del personal ocupado remunerado y contribuían con el 10 % del valor bruto de la producción,
4. química y petroquímica, fueron las ramas que más crecieron relativamente respecto del censo de 1935, ya que se había incrementado aproximadamente en un 100 % el número de establecimientos, y en un 200 % el personal ocupado remunerado.

Políticas adoptadas para promover la sustitución de importaciones

Partiendo de los estudios realizados por Jorge Katz (Katz y Kosacoff, 1989), se pueden clasificar y agrupar las medidas más relevantes de política económica y social adoptadas en este subperíodo, sobre las que se basó el proceso de industrialización mediante sustitución de importaciones. Dichas medidas no siempre respondían a una concepción global y coherente, sino que con frecuencia se adoptaban bajo el impulso de las circunstancias y para hacer frente a situaciones coyunturales.

Las mismas se presentan a continuación agrupadas temáticamente, pero serán analizadas en el próximo capítulo utilizando los términos y conceptos de la teoría de la regulación.

1. Planificación de la economía

- Formulación y aprobación del Primer Plan Quinquenal, constituido esencialmente por una serie de proyectos de inversión en materia de infraestructura económica y social de contenido modesto, pero que al no haber mayores restricciones presupuestarias para las obras públicas, se cumplieron en un alto grado.

2. Nacionalizaciones, expropiaciones y desarrollo de la producción estatal

- Nacionalizaciones de empresas de servicios públicos propiedad de capitales extranjeros (de transporte automotor y ferroviario, telecomunicaciones, gas, etc.) financiadas con las reservas de divisas provenientes de las exportaciones agropecuarias efectuadas durante la Segunda Guerra Mundial. La justificación económica inmediata de las nacionalizaciones se basó en el bloqueo de los saldos acreedores en libras, pero finalmente fue más bien política y social que económica, dado el desgaste de las maquinarias, equipos e infraestructura, su avanzado estado de obsolescencia y escasa rentabilidad.

- Formación de una flota mercante marítima, a partir de nacionalizaciones y confiscaciones, y a cuyas bodegas se les asignó la prioridad para transportar las exportaciones agropecuarias.

- Confiscación de empresas industriales de capital alemán apenas terminada la guerra y constitución sobre esta base, en 1947, de un holding de empresas agrupadas en la Dirección Nacional de Empresas Industriales del Estado (DINIE).
- Creación por ley de la Dirección Nacional de Fabricaciones Militares en 1941, orientada por una parte, a la realización de estudios, investigaciones y estadísticas relativas al conocimiento de los recursos naturales y de las posibilidades industriales del país para la producción de materiales y elementos de guerra, y por otra, a la movilización industrial dispuesta para la defensa nacional. En tanto que organización productiva, por intermedio de sus establecimientos fabriles y las sociedades mixtas en las que participó, se especializó en explotaciones mineras, fabricación de armas y explosivos, de combustibles vegetales e insumos intermedios (hierro, aceros, productos químicos, etc.) para la industria. De la misma van a surgir, entre otras, las empresas Atanor en 1944, y SOMISA en 1946.
- Incremento en la producción directa de bienes y servicios por parte de empresas del Estado, aumentando su papel regulador sobre la oferta en el mercado.

3. Políticas monetarias y fiscales

- Reforma del sistema bancario y financiero y nacionalización de los depósitos bancarios, que hizo posible que se otorgaran créditos promocionales a mediano y largo plazo y con bajas tasas de interés, cuyo monto no era indexable a pesar del progresivo incremento de la inflación. De esta manera el país pudo hacer frente a la demanda de crédito de los empresarios y retrasar por un cierto tiempo su ingreso en las instituciones financieras nacidas del acuerdo de Bretton Woods (FMI, BIRF, etc.).
- Creación del Banco de Crédito Industrial en 1944 -que otorgaba créditos promocionales, baratos y a mediano o largo plazo, destinados prioritariamente a las pequeñas y medianas empresas de capital nacional-. Esta entidad aseguró, durante el período 1943-55, más de los

dos tercios aproximadamente del total de necesidades de préstamos para inversión de las empresas del sector⁶.

4. Políticas de inversiones extranjeras

- Decreto 3.347 de 1948, de tipo restrictivo, que implantó una fiscalización oficial a las inversiones directas creando la Comisión Nacional de Radicación de Industrias y posteriormente ley 14.222 de 1953, más liberal. Por sus características esta última no tuvo una gran influencia en el corto plazo, pero constituyó un cambio de actitud frente al capital extranjero y sirvió como antecedente para el dictado de normas más liberales con posterioridad.

5. Políticas de comercio exterior

- Nacionalización del comercio exterior y la creación en 1946 del IAPI (Instituto Argentino de Promoción del Intercambio) que tuvo a su cargo la comercialización internacional de la mayor parte de la producción agrícola, fijándole precios de sostén y estables. El IAPI procuraba eliminar o reducir el margen de acción de las grandes empresas extranjeras y nacionales intermediarias que actuaban de manera oligopólica en la comercialización, estableciendo y administrando al mismo tiempo un control en los pedidos de divisas para importación, y regulaciones extra-arancelarias, etc., previstas en el decreto 14.630 de 1944. Este organismo jugó un papel decisivo como instrumento de la política, al efectuar la transferencia del excedente agropecuario hacia el sector público y el industrial, permitiendo al mismo tiempo mantener un cierto nivel de importaciones (Barsky y otros, 1988: 31).

⁶ Como es sabido, las empresas buscan financiamiento interno (reinvirtiendo sus utilidades y haciendo provisiones para amortizar el capital) y externo (recurriendo al crédito bancario, los créditos de los proveedores, la suscripción de acciones en el mercado de valores, y retrasando el pago de las contribuciones sociales y previsionales, etc). De estos instrumentos, sólo la búsqueda de crédito bancario tuvo una importancia decisiva durante el período analizado. Ver Katz & Kosacoff, 1989.

6. Políticas de promoción y protección de la industria nacional

- Establecimiento de un régimen de Protección y Promoción a las Industrias de Interés Nacional en 1944 mediante el decreto 14.630 (que estuvo de hecho vigente hasta 1957) que otorgaba beneficios a unas 40 actividades declaradas “de interés nacional” y por lo tanto sujetas a un trato preferencial por parte del Banco de Crédito Industrial. Los beneficios otorgados consistían en:

- incremento en los aranceles de importación en un 50%,
- cuotas de importación que garantizaban a los productores locales el acceso al mercado doméstico y la prohibición de importación en el caso de existir *dumping*,
- prioridad para acceder al crédito ofrecido por el Banco de Crédito Industrial,
- otorgamiento de subsidios directos,
- liberalización en los recargos de importación de insumos y bienes de capital y otorgamiento de facilidades para la compra de divisas.

La protección arancelaria se estableció con el objeto de incrementar la producción interna para satisfacer la demanda solvente y aumentar la recaudación fiscal, pero ello incrementó los precios internos respecto de los vigentes en el mercado internacional, obstaculizó el mejoramiento en la calidad y disminuyó la gama de variedades en los productos. Estas medidas protectoras facilitaron la transferencia de ingresos desde los consumidores a los industriales radicados en el país, favoreciendo así el nacimiento y/o la consolidación de una pequeña burguesía industrial y mejoraron la balanza comercial, aunque rápidamente los productos protegidos requirieron para su fabricación de un incremento significativo en las importaciones de bienes de capital e insumos intermedios⁷.

⁷ Sobre este tema nos remitimos a Villarruel, 1990.

La orientación de la producción industrial estuvo durante este período, y prácticamente hasta mediados de la década de 1960, dirigida casi exclusivamente hacia un mercado doméstico fuertemente protegido; razón por la cual no se hicieron grandes esfuerzos para introducir innovaciones tecnológicas y organizacionales destinadas a cambiar procesos, generar nuevos productos o aumentar la gama de variedades, reducir costos, mejorar la calidad y competir internacionalmente.

Las restricciones estructurales para el ingreso de bienes de capital, así como la prioridad otorgada a las tecnologías altamente intensivas en el uso de mano de obra poco o semi calificada, provocaron el aumento del nivel en el empleo y elevaron las tasas de salarios, al mismo tiempo que estimularon el proceso de migraciones internas e internacionales provenientes de los países vecinos.

7. Políticas de ingresos

- Control de precios en los productos de primera necesidad, en las tarifas de medios de transporte públicos de pasajeros y congelamiento en los alquileres, restricciones para transferir automáticamente los incrementos salariales hacia los precios y severas campañas “contra el agio y la especulación”, que retrasaron artificialmente la manifestación del proceso inflacionario y mantuvieron así, hasta comienzos de la década de 1950, el alto nivel de salario real obtenido durante el período 1945-1949.
- Creación de varias instituciones como el Instituto Nacional de Previsión Social, que permitió la amplia generalización del sistema de jubilaciones y de pensiones, el Servicio de Empleo para regular el mercado de trabajo, la Dirección Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, destinada a la formación profesional de los jóvenes,
- Establecimiento del salario mínimo vital y del sueldo anual complementario (aguinaldo), mediante el decreto 33.302/45, etc.
- Política social redistributiva en materia de seguridad social, educación, salud, vivienda, turismo y recreación, que generó un incremento considerable en el nivel de vida de los sectores de

trabajadores asalariados al mismo tiempo que una mayor demanda en materia de construcción de alojamientos de interés social y de obras públicas y la creación de numerosos empleos en los sectores terciarios y de servicios de la economía.

- Incremento de la presión tributaria con respecto al Producto Bruto Interno y cambio de la estructura impositiva.

8. Políticas en materia de relaciones de trabajo

Las relaciones de trabajo fueron transformadas profunda, sistemática y rápidamente, promoviendo además la ampliación y reestructuración de un sistema judicial laboral cuyas decisiones pasaron a ser por lo general favorables a los asalariados.

- Política laboral y de relaciones de trabajo francamente favorable a los trabajadores asalariados tanto rurales (dictando el Estatuto del Peón Rural y legitimando los sindicatos en dicho sector) como urbanos, instrumentada por intermedio de nuevos organismos (la Secretaría de Trabajo y Previsión primero y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social luego).

- Nuevas normas del derecho individual al trabajo, que privilegiaron la estabilidad en el empleo e incrementaron los costos de los despidos y suspensiones, incorporando a la legislación numerosas instituciones protectoras y beneficios cuya implantación llegó incluso a preceder las disposiciones similares adoptadas en la materia por los países más industrializados de Europa.

- En cuanto al derecho colectivo, si bien se autorizaba la existencia y actividad de varias organizaciones sindicales, sólo se consideraba a una sola como la más representativa por cada rama de actividad (y esta era la que poseía la personería gremial). A esta última correspondía con exclusividad firmar las negociaciones colectivas con los empresarios y cámaras patronales cuya validez se extendía y generalizaba luego a todo el sector. A partir de entonces se permitió la sindicalización de los empleados públicos y se autorizó progresivamente que los sindicatos exigieran a los empresarios que procedieran a hacer el descuento automático de las cotizaciones sindicales y las depositaron en la cuenta

corriente bancaria del sindicato de segundo grado o de la unión correspondiente. El gobierno promovió, apoyó financieramente y fomentó la política social de los sindicatos hacia sus afiliados, mediante la prestación de servicios para el trabajador y su familia y esencialmente en materia de salud, vivienda, recreación. Todo ello trajo como consecuencia un incremento considerable en las tasas de afiliación, la consolidación a nivel nacional de las organizaciones sindicales y de la CGT y la posibilidad de disponer de grandes masas de recursos por parte de la conducción centralizada de los sindicatos. Esto permitió a la CGT convertirse en un interlocutor privilegiado del gobierno, quedando sometida a su influencia, pero sin que los sindicatos adheridos perdieran totalmente su autonomía.

El cambio de contexto económico y social y la transición hacia la nueva relación salarial

1. Desde la crisis de 1929-1930 y para hacer frente a sus restricciones, la economía argentina ingresó de manera decisiva en el proceso de industrialización sustitutiva de importaciones y eso creó las condiciones para que se observara una rápida mejora en las condiciones generales de trabajo y de vida. Ese proceso de incremento desde el inicio del gobierno peronista y Daniel Schteingart (2014) señala las mejoras detectadas estadísticamente hasta 1955 en diversos sectores.

Por ejemplo, en materia de educación, se construyeron numerosas nuevas escuelas, se amplió la planta de personal docente, aumentaron las tasas de alfabetización, de graduados de la escuela secundaria y técnica, y de inscripción en las universidades, que desde 1947 ya no estaban aranceladas en el sector público, facilitando los procesos de movilidad social que experimentaron los técnicos y profesionales universitarios.

Con respecto a la salud, aumentó la cantidad de hospitales, de centros de salud, de camas disponibles y la proporción de médicos cada 1.000 habitantes, así como el presupuesto. No se logró implementar un servicio generalizado de salud debido a que el gobierno estimuló la

acción de las obras sociales sindicales que prestaron esos servicios específicamente para cada una de las organizaciones, lo cual dio lugar a una gran heterogeneidad. Dentro de las empresas medianas y grandes se prestó más atención a la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Y se erradicaron definitivamente varias enfermedades.

En materia de vivienda, las políticas de créditos hipotecarios y el apoyo a los sindicatos para construir “barrios obreros”, permitieron el acceso a la propiedad pero sin llegar a reducir fuertemente el déficit. Con frecuencia funcionó el sistema de “esfuerzo propio y ayuda mutua”, en el que grupos de amigos y familiares intervenían en el vecindario para la construcción de viviendas, muchas de las cuales se ocupaban cuando quedaban sin terminar completamente. El fuerte proceso de migraciones rurales generó una mayor presión para acceder a la vivienda propia. Y eso creó las condiciones para la instalación de fábricas de cemento y de carpintería metálica.

Los progresos también se manifestaron en la infraestructura de caminos y en el sistema público de transporte, con la ampliación de la red y la cantidad de colectivos, permitiendo la reducción del tiempo de transporte entre el hogar y los centros de trabajo, brindando una mayor comodidad.

Pero todas esas mejoras no se distribuyeron de manera igualitaria en todo el país, y a pesar de todo aumentaron los desequilibrios regionales y la concentración de la riqueza.

El aumento de los salarios reales en ese periodo no fue continuo, dado que las sequías, la crisis internacional y el plan de estabilización de 1952 constituyeron un freno. Pero entre 1945 y 1955 mejoraron sensiblemente en la industria. En la década de 1950, debido a la inflación, se registraron numerosos conflictos laborales (concentrados en el tema salarial) y algunos de ellos fueron de larga duración (en los sectores petrolero, textil, de neumáticos, y metalúrgico por ejemplo), obligando al gobierno a intervenir para conciliar intereses aunque generalmente los tribunales laudaban en beneficio de los sindicatos.

Pero los cambios más importantes, y que fortalecieron las mejoras arriba señaladas se produjeron en la relación salarial. Hubo numerosas mejoras en el derecho individual del trabajo y en el sistema de seguridad social, que tuvieron fuertes repercusiones en materia salarial (inclusive para los trabajadores rurales) y se amplió la protección social para el conjunto de los asalariados; todo eso fue percibido como derechos reconocidos y otorgados por el presidente de la Nación. Posteriormente, en 1953, se dicta la ley de Convenios colectivos de trabajo, que constituyó una base sólida para la negociación colectiva pues los sindicatos la consideraban una barrera para evitar la pérdida de derechos.

El decreto 23852/45 creó las bases para el modelo sindical argentino que justificó una estructura vertical y concentrada, en la que solo puede existir un sindicato con capacidad para firmar convenios colectivos por rama de actividad y donde las instancias superiores tienen el poder de adoptar decisiones e intervenir en las instancias inferiores (uniones, seccionales, sindicatos que forman parte de una federación), dando lugar a una estructura que fortaleció la organización frente a los empresarios, pero que a término limitó la democracia interna.

Las mejoras salariales y las condiciones generales de vida de los trabajadores consolidaron masivamente el apoyo político de los trabajadores al gobierno y despertaron resistencias por parte de los dueños de grandes empresas, especialmente las vinculadas con el capital transnacional.

Dentro de los sectores populares y especialmente entre los asalariados que reconocieron esos beneficios objetivos se construyó una cultura inspirada en el nacionalismo, las tradiciones artísticas populares, un sentimiento cristiano de justicia social, que exigía el respeto por parte de los empleadores y asumía el ser sujeto de derechos y beneficios otorgados por “el líder”, cuya memoria permanecía siempre presente. Se generó una identidad que perduró hasta nuestros días, y que sirve como punto de referencia para comparar esa época con los periodos posteriores a 1955, considerados peores. Este sentimiento perdura, pero la especificidad argentina consiste en que no se expresó en términos de

clases sociales, de lucha contra el capital, sino en forma de presión o demanda al gobierno para adoptar políticas buscando “la felicidad del pueblo y la grandeza de la nación”, mostrando reticencias respecto del marxismo, ideología que desde entonces tuvo menor adhesión por parte de los trabajadores organizados.

En contrapartida, surgió en los sectores dominantes una cultura discriminatoria, en ciertos casos cuasi racista, que asimiló el peronismo con la vagancia, la poca propensión al trabajo y al estudio, la ignorancia, la falta de higiene, con deseos injustificados de obtener beneficios sociales por parte del Estado, discriminando despectivamente por su origen étnico a los migrantes de provincias menos desarrolladas (“negros”, “cabecitas negras”, “indios”), en contraste con los habitantes “blancos”, cultos, instruidos, descendientes de europeos, adictos al trabajo, bien educados, que viajan frecuentemente al exterior, capaces de hacer emprendimientos, de dirigir empresas y que se auto-consideraban como los más aptos para conducir el país.

Esta fragmentación social, sigue vigente hasta nuestros días -atravesada toda la sociedad- aunque dentro de la estructura social la posición de los “peronistas” como se los llama, ya no se corresponde estrictamente con las clases bajas, tienen mayor educación y diplomas, y han experimentado una fuerte movilidad social.

2. El otro cambio importante sucedió en el contexto industrial, dada la inserción de la economía argentina en la división internacional del trabajo. Varios años después de la crisis de los años 1929-1930 volvió a crecer la economía, sobre todo el sector industrial, aumentando la proporción del PIB generado por las industrias textiles y metalmeccánica y la inversión extranjera, sobre todo estadounidense.

Es en las empresas industriales extranjeras donde comienzan a aplicarse de manera más sistemática las técnicas de la organización científica del trabajo. Las mismas ya habían comenzado a implementarse en los frigoríficos desde comienzos del siglo XX.

Progresivamente el crecimiento de la economía pasó a depender de la capacidad de la industria para sustituir importaciones, ampliando la cantidad de ramas de actividad e incorporando mano de obra. Pero el crecimiento industrial pasó a depender esencialmente de la disponibilidad de divisas para importar maquinarias y herramientas, porque la economía y sobre todo la industria quedaron más expuestas a las crisis externas.

La crisis en la balanza de pagos provocada por las sequías y las caídas de las exportaciones agropecuarias de 1949-1952 aumentó las restricciones, redujo la proporción de las importaciones sobre el PBI, e impulsó a proponer políticas destinadas a desarrollar la industria de base, “pesada”. El crecimiento del PBI dependía de las industrias destinadas al consumo interno: la textil, principalmente la subrama algodonera, la producción de alimentos, en particular aceites comestibles, y la industria cementera que explican los resultados del censo industrial de 1935. Con posterioridad se incrementó la producción del sector metalmecánico (fabricación de metales comunes, productos elaborados de metal, maquinaria y equipo, maquinaria y aparatos eléctricos, fabricación de vehículos y equipos de transporte), que en 1953 ya representaron el 20, 25 % del PBI industrial y el 19 % del empleo. Este crecimiento se explica en parte por las políticas sociales y de ingresos adoptadas desde 1945 para facilitar el acceso a electrodomésticos, en particular heladeras, lavarropas, radio, televisión bicicletas y motos. Por diversos mecanismos, entre 1945 y 1955, el gobierno estimuló a los empresarios y a los sindicatos a aumentar la producción y la reducción del ausentismo, controlando el derecho de huelga (que no se incluyó entre los derechos del trabajador en la Constitución reformada en 1949), con un discurso del presidente afirmando que el objetivo de la hora era: “producir, producir y producir”.

El plan de ajuste de 1952 aumentó las exportaciones y buscó equilibrar la economía sobre la base de disminuir el consumo interno y aumentar la producción exportable, y articuló un acuerdo de precios y salarios para atacar la inflación. El plan económico, aplicado luego con una

fuerte determinación gubernamental para requerir la colaboración de los trabajadores y los empresarios, fue exitoso, porque sin necesidad de devaluar y sin aumentar el desempleo frenó la inflación (4 % entre 1953 y 1954). Pasada la crisis, el Segundo Plan Quinquenal (1953-1957), trazó los lineamientos de más largo plazo con miras a enfrentar las restricciones estructurales de una economía cuyo motor ya había pasado a ser la industria.

II / LA CRISIS DEL RÉGIMEN DE ACUMULACIÓN Y DEL MODO DE REGULACIÓN

INTRODUCCIÓN

En este capítulo se intenta caracterizar las formas institucionales y el régimen de acumulación vigentes a comienzos de la década de los años cuarenta y las causas de su agotamiento a partir de la crisis de los años 1951-52. Como se postuló en el capítulo 1, se trata de una grave crisis provocada por varios factores: no fue causada solamente por variables de tipo exógeno, -restricciones del sector externo-, ni endógeno -resultantes de los ciclos económicos de mediano plazo-. Nuestra hipótesis es la siguiente: se trataba de una crisis del régimen de acumulación del capital y del modo de regulación, es decir, una crisis estructural.

Con la ayuda de los conceptos y categorías de análisis de la teoría de la regulación vamos a sistematizar la evolución de la estructura económica y social argentina desde una perspectiva de largo plazo, y la situación vigente en el país en las vísperas de que se realizaran los Congresos: de la Industria (1953), de la Organización y Relaciones del Trabajo (1954) y el Nacional de la Productividad y del Bienestar Social (1955). Todos ellos se orientaron a lograr un consenso y acuerdo social para cambiar las formas institucionales que estaban frenando las potencialidades del régimen anterior de acumulación del capital.

Pensamos que la contribución más importante de este trabajo consiste en haber identificado, con cierto grado de precisión, los indicadores de que se estaba gestando un cambio en cuanto al régimen de acumulación y a las formas institucionales a partir del año 1952. Sin embargo, este nuevo modo de desarrollo no llegó a consolidarse plenamente bajo un gobierno justicialista -debido en parte al golpe de estado militar del año 1955- y en los períodos posteriores solamente se

pudo implementar de manera parcial e inestable, por la incompatibilidad entre las nuevas regularidades económicas y las formas institucionales que sustituyeron a las que estuvieron vigentes durante el período 1943-1952.

1. EL MODO DE DESARROLLO

Visión de síntesis sobre el régimen de acumulación y su agotamiento.

Antecedentes.

Antes de comenzar a tratar este tema en el lapso comprendido entre 1943 y 1952, cabe recordar que para un buen número de los autores citados en el capítulo 1, el funcionamiento de la economía argentina durante el período que precedió a la crisis de 1930 fue muy particular. Dada la forma de inserción del sistema productivo nacional en la división internacional del trabajo, la economía argentina se comportaba como si formara parte de la sección productora de los bienes de consumo no durables de Gran Bretaña, es decir, proveía a su población, con bajos costos, ciertos bienes de consumo de origen agropecuario.

Pero al mismo tiempo, esa estrecha articulación hacía depender la marcha de la economía argentina de las fases del ciclo de la economía inglesa. Cuando este último era ascendente y la economía estaba en expansión, se incrementaba la demanda de importaciones agropecuarias y de materias primas provenientes de Argentina y por esa vía, consecuentemente, se incrementaban los ingresos percibidos por el sector nacional agroexportador, y se provocaba en el país la entrada de capitales, el mejoramiento en los ingresos de los sectores vinculados con el agro, un aumento en la producción y en la demanda internas, y se hacía posible un incremento de las importaciones. Las crisis y fases descendentes del ciclo en la economía inglesa producían el efecto contrario, con muy poco tiempo de desfase, agravado porque las importaciones tenían una elasticidad de ingreso muy alta y

su nivel absoluto se mantenía así durante cierto tiempo después de comenzar a disminuir las exportaciones, generando problemas en la balanza de pagos.

La economía argentina durante este largo período se caracterizó tradicionalmente por su alto grado de endeudamiento. Aldo Ferrer sostiene que, por una parte, los intereses de la deuda externa representaban, según los años, entre el 20 y el 50 % del valor total de las exportaciones y, por otra parte, que aproximadamente el 70 % del servicio de la deuda se cubría con el ingreso de nuevos capitales.

Se puede concluir entonces que la inserción del sistema productivo argentino en la división internacional del trabajo de la época y su alto y progresivo grado de endeudamiento, condicionaron fuertemente el régimen de acumulación y las formas institucionales que prevalecieron hasta la Segunda Guerra Mundial.

La situación en el período 1943-1952.

Durante esa etapa, las características específicas del régimen de acumulación en vigencia eran las siguientes:

1. El proceso de producción en las grandes empresas industriales estaba integrado verticalmente, es decir, no se recurría sistemáticamente a la subcontratación de una o varias actividades del proceso productivo. Durante las décadas de 1940 y 1950 existieron -a causa de la guerra mundial y de la restricción externa- dificultades objetivas para producir e importar bienes de capital destinados al equipamiento de las empresas. En consecuencia, los equipos de producción estaban afectados por la obsolescencia tecnológica, un desgaste excesivo y frecuentes interrupciones debido a desperfectos cuya reparación se veía dificultada por la escasez de repuestos. La mayoría de las empresas eran de pequeña y mediana dimensión, operaban con una débil composición orgánica del capital, usaban técnicas de gestión tradicionales y tenían una baja tasa de crecimiento en la productividad aparente del trabajo.

2. El horizonte temporal para la valorización del capital era de corto plazo, pues los empresarios se sentían inseguros frente al poder político, las presiones sindicales y la administración del Estado que actuaban en el control de los precios de venta, y tenían potestad otorgada por la Constitución Nacional para expropiar por causa de utilidad pública. Debido a las restricciones del comercio exterior, a la severa legislación en materia de inversiones extranjeras y a los antecedentes creados por las nacionalizaciones, se generó una actitud de prudencia y reticencia que frenó durante todo el período el ingreso de capitales extranjeros.

3. Las presiones sociales del movimiento sindical, la necesidad de crear un mercado solvente que asegurara el mantenimiento de las tasas de ganancia del nuevo empresariado industrial y las influencias ejercidas desde el aparato del Estado **eran muy fuertes para que un elevado porcentaje de la distribución del valor generado se asignara al sector de los trabajadores urbanos asalariados.**

Durante la mayor parte del período se observó el incremento en los salarios reales, dado que durante los primeros años del período, los salarios nominales crecieron a un ritmo más fuerte que la inflación y se indexaban sistemáticamente, sin tener mucho en cuenta el débil crecimiento o inclusive el estancamiento de la productividad. La distribución funcional del ingreso fue en ese lapso cada vez más favorable a los asalariados y se alcanzaron los porcentajes máximos de toda la historia contemporánea. Pero esa tendencia se frena y estanca a partir de 1951, en que comienza a decrecer de manera irregular. Por otra parte, el salario indirecto creció rápidamente, en virtud de la generalización de políticas públicas en materia de educación, prevención y atención de la salud, la formalización y generalización del sistema de previsión social, las asignaciones familiares establecidas dentro de los convenios colectivos de trabajo, la gestión sindical realizada por intermedio de las obras sociales, la atención a la familia del trabajador en materia de salud, vivienda, provisión de artículos de consumo, deportes, recreación, vacaciones, cultura, etc. Podría afirmarse que la apropiación de parte de la renta agraria, por la

intervención del Estado, permitió efectuar las transferencias de ingresos vía salario indirecto, desde el sector agropecuario hacia el resto del sistema productivo.

4. La demanda social no se correlacionaba totalmente con las posibilidades ofrecidas por el sistema productivo nacional.

La demanda de bienes manufacturados de consumo no-durables creció rápidamente, al mismo tiempo que los salarios reales y la parte de los asalariados dentro del ingreso nacional. En efecto, la demanda de bienes de consumo destinados a la reproducción de la fuerza de trabajo (alimentos, bebidas, tabaco, textiles, calzado y confección) por una parte, y de materias primas e insumos intermedios para la construcción de viviendas, muebles y útiles para el hogar por otra parte, se satisfacía cada vez más con la producción nacional, pero la calidad era deficiente y sus precios se incrementaban cuando la demanda interna competía con la externa por los productos agroindustriales.

Con referencia a los bienes de consumo durables, la demanda social se incrementaba progresivamente pero la oferta interna estuvo estancada, o creció muy lentamente, a pesar de que los ingresos de los sectores de clase alta, de vastos sectores de clases medias y de un elevado porcentaje de los trabajadores industriales calificados creaban las condiciones para que ocurriera lo contrario. La restricción provenía de la insuficiencia o inexistencia de una producción nacional de calidad aceptable, o de la dificultad o imposibilidad para importar -inclusive pagando sobrepuestos-, los automóviles, nuevos productos de “línea blanca” y aparatos eléctricos para el equipamiento de los hogares, por la restricción externa (insuficiencia de divisas). Sin embargo, progresivamente las familias de obreros y empleados más calificados se fueron equipando con cocinas a gas, heladeras y máquinas de lavar eléctricas.

La demanda solvente de bienes de capital, especialmente de las máquinas herramientas, aunque creciente, era limitada, y no podía satisfacerse plenamente, debido también a la inexistencia o

insuficiencia de la producción nacional así como a las restricciones del comercio exterior en materia de exportaciones hacia nuestro país y, - en un primer tiempo-, al bloqueo comercial decidido por los Estados Unidos. Existía una suerte de círculo vicioso: debido a la escasez de bienes de capital, su desgaste excesivo, la obsolescencia tecnológica, la dificultad para importar piezas de repuesto y los problemas provocados por la falta de mantenimiento preventivo, los procesos productivos se interrumpían frecuentemente, la productividad industrial era reducida y crecía lentamente; esto a su vez generaba pocos excedentes y no permitía evitar la tendencia hacia la caída de las tasas de ganancia y en consecuencia, se reducía el porcentaje de excedentes que se destinaba a inversión en nuevos bienes de capital y a incrementos salariales.

5. El modo de producción capitalista se había consolidado progresivamente como forma de organización dominante de las actividades económicas más modernas.

Esto sucedía no sólo en las actividades urbanas industriales y de servicios, sino también en el sector agropecuario. Desde la finalización de la Segunda Guerra Mundial, su penetración en el resto de la economía fue mucho más rápida, extendiéndose el proceso de salarización, hasta representar aproximadamente el 70 % de la población económicamente activa total, e incorporando al mercado de trabajo numerosos sectores tradicionales que existían aún en zonas rurales subdesarrolladas del interior del país. Esto explica el hecho de que, cuando se realiza el Censo Nacional de Población de 1947, ya se había alcanzado prácticamente el máximo histórico, hasta nuestros días, en la tasa de salarización.

El régimen de acumulación que surgió de la crisis de 1929-1930 y continuó hasta 1952, fue predominantemente de tipo “extensivo” y se caracterizó por la incorporación de una importante cantidad de fuerza de trabajo poco calificada, que operaba con una baja productividad, en las actividades industriales, debido a la débil composición orgánica del capital, al tipo de tecnología utilizada y a la insuficiente racionalización de la producción.

Durante el período justicialista 1943-1952, el crecimiento económico se re-orienta “hacia adentro”, y se otorga definitivamente la prioridad al sector de la industria manufacturera en la asignación de recursos. Esta reorientación estuvo motivada por las dificultades para importar y la existencia de un mercado interno que se iba consolidando gracias al casi pleno empleo, al incremento en los salarios reales y a una redistribución del ingreso nacional en favor de los asalariados.

Las ramas industriales que producían durante ese período para satisfacer esa demanda, generaban sus excedentes operando con tecnologías intensivas en el uso de la fuerza de trabajo, aprovechando que los salarios directos eran relativamente bajos (debido a la calidad y bajos costos de la producción agropecuaria y a la transferencia de la renta agraria hacia las actividades urbanas). Se trataba de un proceso de industrialización sustitutivo de importaciones del tipo “fácil”: pasar progresivamente desde el ensamblaje final de piezas importadas hacia la fabricación de productos, conjuntos o subconjuntos armados con materias primas e insumos intermedios fabricados en un alto porcentaje en el país y basado en inversiones de capital de origen nacional en su mayoría y en el uso de tecnologías simples y baratas.

Dado que durante los años 1943-1952 se produjo un aislamiento relativo de la economía argentina con respecto a los países centrales generadores de innovaciones tecnológicas, la producción de la industria nacional “dinámica” se centró en bienes cuyo ciclo de vida se estaba agotando y que no respondían plenamente a las nuevas exigencias de la demanda internacional en materia de diseño y calidad. En consecuencia, la producción se dirigió a satisfacer la demanda de un mercado interno cautivo y poco exigente en materia de variedad y calidad. El mismo se consolidó por la protección aduanera, en lugar de afrontar el mercado externo con fuerte competitividad basada en bajos costos, incremento de la productividad, alta calidad en los bienes ofrecidos y variedad de diseños, que fueran el resultado de la incorporación y difusión de la innovación tecnológica para cambiar los procesos de producción y generar nuevos productos.

Hacia 1952 ese régimen de acumulación del capital de tipo extensivo comienza a dar claras señales de agotamiento, debido a varias causas: por una parte, los límites endógenos encontrados para aumentar la producción y la productividad agropecuarias por hectárea y por trabajador ocupado (para ser superados hubieran requerido cambiar la organización de la producción, modificar la estructura de la propiedad y la tenencia de la tierra, efectuar mayores inversiones en maquinarias, agroquímicos y modernas tecnologías para incorporar nuevas tierras a la producción); y por otra parte, el incremento en la demanda interna de alimentos. En tercer lugar, se habían acentuado las restricciones externas (por la caída en la demanda y en los precios internacionales de los productos agropecuarios, unida al progresivo deterioro de los términos del intercambio). Estos tres factores, actuando de manera combinada, redujeron los saldos de la balanza comercial. Todo esto se sumaba al escaso monto de nuevas inversiones extranjeras que frenó las importaciones de insumos intermedios estratégicos en materia de equipos y bienes de capital, necesarios para aumentar la producción y la productividad industrial, e incrementar como consecuencia los ingresos salariales.

Para sortear las limitaciones de aquel régimen de acumulación del capital se debía pasar imperiosamente a otro, de naturaleza más “intensiva”. Esta fue la dirección seguida por las políticas económicas implementadas por el gobierno justicialista desde 1952. El objetivo final era, en síntesis, reestructurar el sistema productivo, con el propósito de: 1) desarrollar la producción agropecuaria para satisfacer la demanda interna sin efectos inflacionarios, e incrementar las exportaciones, y 2) integrar al sector industrial mediante la consolidación de la industria pesada y de máquinas herramientas, para generar dentro del país una producción masiva de bienes de consumo durables, utilizando equipos modernos, tecnologías avanzadas y una organización más racional de la producción y del trabajo.

La fuerte protección aduanera, la insuficiente incorporación de capitales y de tecnologías “de punta”, unidas a la falta de experiencia, de espíritu emprendedor y de capacidad empresarial, no crearon las

condiciones necesarias que aumentaran la competitividad industrial y penetraran en mercados internacionales. Para colocar esos nuevos productos de consumo durables en el mercado interno se hubiera requerido instaurar una política de altos salarios, al menos en un segmento considerable de la fuerza de trabajo, que resultase de distribuir los frutos de una mayor productividad y de la indexación con respecto a las tasas de inflación, y al mismo tiempo, una norma de consumo del tipo “fordista”. El incremento en la productividad sería a su vez el resultado de mayores inversiones, de la incorporación de tecnologías modernas con una composición orgánica del capital más densa, y la aplicación de otras formas de gestión de la fuerza de trabajo y de organizar la producción.

A partir de la crisis de 1952 y durante los últimos años del gobierno justicialista, tanto las políticas gubernamentales como las orientaciones y reivindicaciones empresariales procuraron dar lugar a ese nuevo régimen de acumulación. Como se analizará más adelante, el proceso de cambio que hubiera permitido el surgimiento de nuevas regularidades económicas ya se había iniciado -aunque no estaba aún consolidado- cuando se produjo el golpe de estado militar que lo interrumpió en septiembre de 1955.

Las formas institucionales o estructurales y su influencia sobre la caída de la productividad durante el primer gobierno justicialista

La forma institucional moneda

Durante el período analizado, se produjeron cambios importantes en la forma institucional *moneda o restricción monetaria*.

El uso del “peso moneda nacional” se generalizó e intensificó, eliminándose prácticamente toda relación salarial no-mercantil, de tipo semi-feudal o paternalista pagada en especie, o a cambio del uso de la tierra. El gobierno dispuso la nacionalización de los depósitos bancarios para poder disponer de mayores recursos y suministrar créditos baratos y de mediano plazo tanto a las empresas del Estado

como a los agricultores y comerciantes, pero sobre todo a los empresarios industriales.

En el contexto de una economía semi-industrializada y fuertemente dependiente de las importaciones de insumos intermedios, medios de producción y tecnología, la tasa de cambio juega un papel central, para favorecer o desalentar la producción industrial. Los precios de los productos agropecuarios estaban fuertemente influenciados por los precios internacionales, mientras que los de productos industriales dependían sobre todo de los precios internos.

En los primeros años del gobierno justicialista la moneda nacional estaba sobrevaluada con respecto al dólar y esto era una forma de transferir renta agraria hacia los sectores urbanos, de servicios e industriales. Las tasas de cambio sobrevaluadas favorecían las importaciones destinadas en su mayor parte a la industria, mientras que una devaluación hubiera favorecido las exportaciones, y en esa época, especialmente las del sector agropecuario.

Pero la disponibilidad de reservas estaba limitada a causa de las dificultades derivadas de la caída en el volumen, y más tarde también de los precios, en las exportaciones agropecuarias. La restricción externa fue un dato permanente durante el período. Por esa causa el gobierno estableció el control de cambios y puso limitaciones para obtener permisos de importación.

Desde 1946, el nuevo Banco Central concentró en sus oficinas el control de cambios, asignando prioridades a las materias primas, los insumos intermedios y sobre todo a las máquinas y equipos para la industria, con lo cual se defendía al mismo tiempo, la producción nacional de ciertos productos industriales y el empleo.

La obtención del permiso de cambio se hizo obligatoria desde 1947 para todo tipo de importaciones, inclusive bienes de consumo, y un año después se requirió en todos los casos la presentación de un estudio previo de las importaciones.

Para obtener recursos y limitar las importaciones se fijaron de manera permanente aforos, a una tasa de cambios superior a la oficial y luego

se establecieron tipos de cambio múltiples, que variaban según los productos entre 4,83, 5,73, y 7,20 pesos por dólar. Pero la situación no pudo mantenerse, y en 1950 se produjo la primera devaluación de la posguerra: el tipo de cambio único se llevó a 5 pesos por dólar fijándose para los productos no preferenciales una tasa de 7,50 pesos por dólar

El severo control de cambios y el establecimiento de un doble mercado para las divisas permitieron que, a pesar de la disminución de los saldos exportables, fuera posible:

1. apropiar, controlar y transferir buena parte de la renta agraria hacia el sector industrial y el fisco,
2. importar una parte de las materias primas, insumos intermedios, piezas de repuesto y bienes de capital destinados a la industria, que no se producían en el país,
3. subsidiar o mantener bajos los precios internos de los productos agroexportables que constituían lo esencial en la norma de consumo obrero, y por consiguiente, permitían incrementar o mantener el nivel de los salarios reales.
4. evitar las fuertes variaciones en los términos del intercambio.

Las formas de la competencia

Simplificando, estas formas pueden ser **competitivas**, cuando la confrontación *ex post* en el mercado define la validación o no de los bienes y servicios resultantes de la actividad económica; **monopólicas**, si prevalecen ciertas reglas *ex-ante* de socialización de la producción de la demanda social, con una magnitud y una composición sensiblemente equivalentes; o **cooperativas**, cuando se busca una coordinación y cooperación entre las unidades productivas, para hacer frente en mejores condiciones a una demanda variable e inestable.

El mercado interno argentino era de pequeñas dimensiones, y estaba muy segmentado. Las empresas del Estado, fruto de las nacionalizaciones y de las expropiaciones, actuaban por ley en

condiciones de monopolio prácticamente, y con precios elevados, a pesar de que los bienes y servicios prestados no eran muy eficientes. Tenían a su cargo la prestación de servicios públicos y la producción de bienes de consumo e insumos intermedios para la industria manufacturera. Empleaban un número considerable de trabajadores, utilizaban tecnologías poco intensivas en capital, obtenían una baja productividad, producían con altos costos y eran deficitarias o tenían escasa rentabilidad. Las pocas empresas transnacionales que se habían instalado en las décadas precedentes también actuaban en condiciones de monopolio u oligopolio, especialmente si producían bienes de consumo durables, pero lo hacían con alta rentabilidad debido a su composición orgánica de capital más intensa, a su elevada productividad y a que sus productos eran de mayor calidad, tenían una gran demanda y estaban frecuentemente protegidos contra las importaciones sustitutivas.

La situación de las pocas grandes empresas de capital nacional era relativamente diferente, ya que si bien utilizaban tecnologías relativamente modernas, se especializaban en la producción de bienes de consumo no-durable, que tenían una alta demanda generada en las políticas de pleno empleo, de salarios y de distribución del ingreso, pero se destinaban a otro segmento menos solvente del mercado.

Las pequeñas y medianas empresas (PyME) producían insumos intermedios y sobre todo bienes de consumo no durables, destinados al mercado interno, que para dichos bienes sí era solvente, fuertemente competitivo y estaba protegido de la competencia internacional. Por regla general, las PyME no trabajaban en esa época como subcontratistas de las grandes empresas nacionales o transnacionales.

La forma institucional Estado-nación

Esta forma es el ámbito o espacio donde operan de manera estrechamente interdependientes las tres formas institucionales mencionadas.

Frecuentemente se asocia el paso de un régimen de acumulación a otro con una mutación de las formas del Estado. Este puede estar circunscripto o inserto en la actividad económica, pero siempre participa del establecimiento, desarrollo y crisis de todo régimen de acumulación.

Durante el período previo a la revolución del 4 de Junio de 1943, el régimen político había sufrido una fuerte erosión de poder, arrastrando en su crisis a los partidos políticos tradicionales mediante el cuestionamiento a la legitimidad de las instituciones y autoridades políticas surgidas de procesos electorales fraudulentos, y al funcionamiento de un régimen republicano con democracia restringida y de tipo excluyente (Villarruel,1990; Bunge,1984).

El Estado era “conservador,” pero al mismo tiempo intervencionista; actuaba preferentemente para regular el funcionamiento del sector agropecuario y del comercio exterior, así como de la política monetaria cambiaria y crediticia: de ello dependían los recursos para su funcionamiento y también las divisas que pagarían las importaciones requeridas por el proceso de industrialización sustitutiva.

Desde que se produjo el cambio de gobierno en 1946, el justicialismo imprimió una orientación completamente diferente, predominó una estrategia económica que también fue claramente intervencionista y dirigista, pero ahora con carácter nacionalista, autarquizante, proteccionista, industrializante y benefactor de los sectores populares. Esa orientación se justificaba porque el gobierno preveía el riesgo de una gran depresión económica, que se consideraba inminente, y podría llegar a provocar graves desórdenes sociales a causa del desempleo y la pauperización (como lo mostraban los países que salían de la guerra). Vistas en perspectiva después de varias décadas, se podría pensar que las políticas económicas implementadas que daban prioridad a la demanda interna en una economía protegida -vía incrementos salariales directos, una distribución funcional del ingreso más favorable a los asalariados, el pleno empleo de la fuerza de trabajo e instauración de un sistema generalizado de previsión y de seguridad

social-, iban en detrimento de la acumulación del capital. Otras políticas menos distribucionistas hubieran permitido a empresarios dinámicos incrementar las inversiones en los sectores estratégicos de la infraestructura económica y de la industria pesada y de bienes de capital, cuya producción hubiera permitido consolidar el proceso de sustitución de importaciones y orientar parte de esa producción hacia las exportaciones.

Durante el período que se analiza predominó un Estado nacional fuerte y hasta cierto punto autoritario -aunque legitimado por procesos electorales no fraudulentos-, que crecía en sus atribuciones sobre la vida económica y el número de sus empleados, cuyo gobierno contaba con un amplio apoyo popular debido a la política social y económica instaurada y a las posiciones adoptadas en el ámbito internacional. Pero además, el Estado central contribuyó de manera decisiva al reforzamiento de los estados provinciales, en particular porque en esa época casi todos los territorios nacionales pasaron a ser reconocidos como provincias, y en consecuencia, a ser autónomos en cuanto a la percepción y utilización de sus recursos fiscales, dictar sus constituciones políticas y elegir sus propias autoridades.

El poder del estado para intervenir decididamente en la vida económica se sustentaba en el consenso logrado gracias a una alianza de clases, fruto de mutuas concesiones negociadas, que hizo posible el régimen de acumulación. Sus componentes provenían mayoritariamente de los siguientes sectores sociales: el movimiento sindical, los pequeños y medianos comerciantes, empresarios industriales y agricultores, más la fracción nacionalista, populista e industrialista de las Fuerzas Armadas, contando en una primera etapa con el apoyo de la jerarquía de sectores religiosos (esencialmente la Iglesia católica). En el bloque de poder opositor se situaban por una parte, los propietarios de las grandes empresas industriales de capital nacional y extranjero (que habían formado parte de la Unión Industrial Argentina), los banqueros y financistas extranjeros, así como las grandes empresas comercializadoras y exportadoras de productos agropecuarios de capital nacional y transnacional, que

habían sido directamente perjudicadas por la creación y actividades del IAPI; y, por otra parte, aunque de manera algo ambigua, los grandes propietarios agropecuarios menos afectados por las políticas del gobierno (nucleados en la Sociedad Rural Argentina). El bloque de poder opositor contó con el apoyo diplomático explícito de ciertos gobiernos extranjeros, específicamente los de Estados Unidos y Gran Bretaña, esta última perjudicada por las políticas de nacionalización y de regulación aplicadas durante las décadas 1940-1950.

De modo que fueron tres las características esenciales del Estado durante los primeros gobiernos justicialistas:

1. su creciente y multifacética intervención como productor y regulador de la vida económica;
2. su capacidad para apropiarse de la renta agraria para transferirla a los sectores industriales urbanos; y
3. su fuerte presión tributaria para apropiarse de una parte creciente del excedente económico y financiar las actividades oficiales y el gasto público social.

Uno de los organismos que intervino más en este sentido, para apropiarse y transferir la renta agraria fue el IAPI, que compraba de manera directa la mayor parte de la producción agrícola pagando a los productores el precio que se consideraba normal en caso de funcionar correctamente el mercado y lo comercializaba internacionalmente, asumiendo las pérdidas y apropiándose de las ganancias derivadas. La apropiación de las divisas generadas por excedentes en la balanza comercial hizo posible establecer una política de cambios múltiples, subvaluando las divisas cuando se trataba de importar las materias primas, insumos intermedios, maquinarias y equipos que requería la industria.

Como el ingreso de capitales extranjeros estaba frenado por las expectativas negativas provocadas por las nacionalizaciones, la legislación restrictiva en materia de inversiones extranjeras, el dirigismo e intervencionismo estatal y el control de cambios, la acumulación del capital dependía principalmente de la posibilidad de

apropiarse y de transferir renta agraria hacia el sector industrial y el Estado. La transferencia operaba vía subsidios a los productores (preferentemente pequeños y medianos) y a los consumidores urbanos, modificando los precios relativos en favor de la industria, a cuyos empresarios se les otorgaba créditos con bajas tasas de interés e inclusive inferiores a las de inflación.

Estas son las principales explicaciones de por qué, en términos relativos, el proceso de acumulación y la asignación de recursos para la reproducción de la fuerza de trabajo (salario indirecto bajo la forma de servicios educativos, de salud y de vivienda) crecieron más rápidamente durante el período 1945-1955 que durante 1930-1943, aún cuando los volúmenes de recursos destinados al gasto público social no fueran de una gran magnitud.

Tabla 4. Presión tributaria en relación con el producto bruto interno para algunos años seleccionados.

Grupos de impuestos	Porcentaje de la presión tributaria sobre el PBI, para los años fiscales					
	1932	1943	1945	1952	1954	1957
Año Fiscal						
Total de la recaudación	10,17	8,27	10,39	17,08	17,32	13,65
A los ingresos, beneficios y ganancias de capital	0,64	1,82	2,55	4,67	3,66	3,32
A los patrimonios	0,51	0,25	0,19	0,62	0,73	0,24
Internos sobre bienes servicios y transacciones.	3,33	3,85	3,98	5,69	6,02	4,85
Sobre el comercio exterior y transacciones internacionales	4,05	0,9	0,78	0,52	0,38	0,41
Sobre los salarios y contribuciones para la Seguridad Social	1,65	1,44	2,86	5,57	6,51	4,60
Otros impuestos	0,00	0,01	0,02	0,02	0,03	0,25

Fuente: Jiménez, 1992.

Como indicadores para estudiar la política de transferencia y redistribución de los excedentes durante el período, se pueden usar la presión tributaria global y el análisis de sus componentes en relación al PBI o a la recaudación total. Los cambios importantes en las tendencias con respecto al período precedente y al posterior, surgen con evidencia al efectuar un análisis en el largo plazo.

Los cuadros 4 y 5 de este capítulo dan una idea cuantitativa de estas modificaciones para varios años seleccionados, representativos de las tendencias de mediano y largo plazo. Los cambios estructurales más importantes en la recaudación ocurren sin duda a partir del año 1945, midiendo los montos recaudados por tipo de impuestos; en primer lugar, como proporción del producto bruto interno y luego como proporción del total recaudado.

El total de la recaudación tributaria crece primero lentamente, desde el 10,17% del PBI en 1932 hasta el 10,39% en 1945, para hacerlo luego de manera pronunciada llegando a ser del 17,32% en 1954 y descender rápidamente luego del golpe militar hasta el 13,65% en 1957.

Los mayores incrementos en la recaudación fiscal por tipo de impuestos respecto del PBI se producen especialmente con respecto a: ingresos, beneficios y ganancias de capital; salarios y contribuciones a la seguridad social; y sobre bienes, servicios y transacciones.

La recaudación por concepto de *impuestos sobre los salarios y contribuciones para la seguridad social* respecto del PBI creció desde el 1,44% en 1943 hasta el 6,51% en 1954 y volvió a caer al 4,60% del PBI en 1957. El porcentaje de los *impuestos a los beneficios y ganancias de capital* sobre el PBI pasó del 1,82% en 1943 al 4,67% en 1952, descendiendo luego hasta el 3,32% en 1957. El volumen de la recaudación debida a *impuestos sobre los patrimonios* fue siempre muy débil y en términos relativos respecto del PBI, creció lentamente desde el 0,19% en 1945, hasta el 0,73% en 1954, y desciende posteriormente, siendo del 0,24% en 1957. Los *impuestos al comercio exterior y transacciones internacionales* disminuyeron significativamente en el largo plazo, pasando del 4,05% en 1932 al 0,90% en 1943, y al 0,38% del

PBI en 1954, siendo esto el reflejo de varios factores: dificultades para exportar presentes desde 1948, la restricción externa y el bloqueo del proceso de sustitución de importaciones, que redujeron sensiblemente el volumen de las importaciones.

En cuanto a la proporción de los diversos impuestos sobre el total recaudado, las tendencias son similares. Los *impuestos sobre los salarios y contribuciones para la Seguridad Social* crecieron desde 16,22% hasta 35,72% en 1954, descendiendo luego lentamente. Los *impuestos internos sobre bienes, servicios y transacciones* fueron los que mantuvieron más su importancia relativa, ya que representaban el 32,74% del total en 1932, crecieron hasta 38,33% en 1945 y descendieron hasta 34,77% en 1954, quedando estabilizados a ese nivel durante los años siguientes. Los *impuestos a los ingresos, beneficios y ganancias de capital* crecieron mucho en términos relativos, puesto que de 6,26% en 1932, pasaron a 22,05 en 1943, y a 27,31% en 1952, decreciendo con posterioridad. La disminución de la importancia relativa de los *impuestos sobre el comercio exterior y las transferencias internacionales* es significativa: de 39,78% en 1932, pasó a 10,92% en 1943, y a 2,17% en 1954, creciendo luego muy lentamente. Los *impuestos sobre los patrimonios* descendieron desde 5,00% en 1943 a 1,87% en 1945, creciendo luego hasta 4,23% en 1954.

Como puede observarse, la acción del estado justicialista tuvo repercusiones directas, inmediatas y considerables sobre las tasas de ganancias empresariales y los costos laborales directos e indirectos. Durante los primeros años del gobierno justicialista, los empresarios se resistieron a las políticas redistributivas, recurriendo incluso al *lock-out* durante varios días en 1945 para oponerse al decreto 33.302 (que instituyó el aguinaldo), pero posteriormente su estrategia cambió. Con posterioridad compensaron la disminución de las tasas de ganancias con el “impuesto inflacionario” (a pesar de que fue mitigado por los controles sobre los precios y los stocks), y con la ampliación del mercado interno resultante por una parte, de los incrementos salariales, el pleno empleo y la nueva distribución funcional del ingreso nacional y, por otra, de la decidida política de sustitución de

importaciones que consolidó un mercado “cautivo” creciente de considerables dimensiones, mantenido gracias a que la competencia internacional, en esa época, era poco exigente en materia de diseños y de calidad.

Sin embargo, los empresarios siempre reivindicaron con mayor o menor fuerza, según las circunstancias, la disminución del intervencionismo estatal en la presión tributaria, y cuestionaron la generalización de las contribuciones para el sistema de seguridad social.

Tabla 5. Distribución porcentual de la presión tributaria sobre el PBI, según grupos de impuestos.

Grupos de impuestos.	Porcentaje de la presión tributaria de cada grupo de impuestos sobre la presión total, para los años fiscales						
	Año Fiscal	1932	1943	1945	1952	1954	1957
Total de la recaudación		100	100	100	100	100	100
A los ingresos, beneficios y ganancias de capital		6,26	22,05	24,57	27,31	21,11	24,30
A los patrimonios		5,00	2,97	1,87	3,64	4,23	1,79
Internos, sobre bienes servicios y transacciones.		32,74	46,57	38,33	33,3	34,77	35,49
Sobre el comercio exterior y transacciones internacionales		39,78	10,92	7,47	3,06	2,17	2,99
Sobre los salarios y contribuciones para la seguridad social		16,22	17,39	27,54	32,59	35,72	33,73
Otros impuestos		0,00	0,10	0,22	0,10	0,16	1,71

Fuente: Jiménez, 1992.

Una cuarta forma institucional es denominada por los regulacionistas “modalidades de inserción en el régimen internacional”

Tales modalidades son esenciales para el análisis de las dinámicas macroeconómicas, por medio de reglas que organizan las relaciones del estado-nación con el resto del mundo, en términos de intercambio de mercancías, desplazamientos de fuerza de trabajo, localización de las producciones, inversión directa, transferencia de tecnologías y financiamiento de flujos y saldos exteriores. El intento de cambiar la inserción de la economía argentina dentro de la división internacional del trabajo predominante durante la guerra fría se enfrentó primero con el bloqueo de los países aliados, y luego con las severas restricciones en la balanza de pagos, que limitaron el margen de autonomía y deterioraron los términos del intercambio. En el comienzo del período estudiado se rompe voluntariamente con la hegemonía inglesa sobre la economía argentina, aprovechando por una parte, su crisis y debilitamiento económico y por otra parte, el creciente poder económico de los Estados Unidos y su papel en la guerra fría, y se nacionalizaron las empresas de servicios públicos, propiedad de capitales ingleses en su mayor parte.

El gobierno intentó primero una política autónoma en materia de relaciones internacionales y especialmente con referencia a países vecinos de América Latina, proclamada como “la tercera posición” ante los bloques geopolíticos constituidos desde el fin de la Segunda Guerra Mundial, durante la guerra fría y el conflicto bélico en Corea.

Así, luego de varios años de indeterminación y de relativo aislamiento internacional, cuando culminaba la guerra de Corea y se consolidaban los efectos benéficos del Plan Marshall en Japón y Europa occidental, capitales estadounidenses y europeos vinculados a empresas transnacionales petroleras, productoras de equipos de capital, de insumos industriales estratégicos y de bienes de consumo durables comenzaron a presionar seriamente para que sus productos y capitales penetraran -gozando de grandes facilidades impositivas y aduaneras-,

en el mercado cautivo argentino, que en esa época era todavía el de mayor dimensión en América Latina.

En ese difícil contexto (aún cuando se creía inminente una nueva guerra mundial que hubiera creado condiciones favorables para el sector agropecuario) y como consecuencia de: cambios climáticos y permanentes sequías, falta de incentivos económicos para los productores nacionales, caídas en los precios de los bienes exportables en los mercados internacionales y la política agrícola incluida en el Plan Marshall, se produjo hacia el final del período una sensible disminución en las áreas sembradas, la producción agropecuaria y el volumen físico de las exportaciones con respecto a 1946. El resultado fue una intensificación de las dificultades en la balanza de pagos, para asegurar el volumen mínimo de importaciones que permitiera el funcionamiento normal de la industria.

La relación salarial

La historia de las relaciones entre capital y trabajo, es decir, una quinta forma institucional o estructural denominada **relación salarial**, está caracterizada según los regulacionistas por cinco componentes. Veamos cuál fue su configuración durante el período estudiado:

1. El tipo de medios de producción utilizados.

Por regla general, y debido esencialmente a las restricciones para importar, en las empresas predominaba una baja densidad en la composición orgánica del capital, los equipos instalados se encontraban en situación de desgaste mecánico acelerado y de obsolescencia tecnológica y había grandes dificultades para producir, comprar internamente, o importar bienes de capital que produjeran nuevos productos sustituyendo a aquellos de tipo tradicional, cuyo ciclo de vida se iba agotando.

2. Las formas predominantes de división social y técnica del trabajo.

Como veremos más adelante, las empresas que habían instaurado el taylorismo, la racionalización y la llamada *organización científica del*

trabajo (OCT) eran pocas. Salvo en algunas grandes industrias de bienes de consumo durables, propiedad de capitales extranjeros o de grandes grupos nacionales, no existían de manera generalizada cadenas de montaje del tipo fordista, con excepción de los frigoríficos, de algunas empresas transnacionales ensambladoras de automóviles y aparatos del hogar y de unas pocas empresas textiles. Desde estos grandes establecimientos se expandieron dichas formas de organizar el trabajo hacia el resto de la industria luego de la Segunda Guerra Mundial, primeramente a las otras manufactureras textiles importantes, que empleaban grandes contingentes de fuerza de trabajo y usaban tecnologías tradicionales poco intensivas en capital. En consecuencia, existía una división social y técnica del trabajo muy débil, y había fuertes resistencias para su implementación, pues eran vistas por las organizaciones sindicales como instrumento para disciplinar e intensificar el trabajo.

Dentro de las empresas predominaban: por una parte, un porcentaje reducido de trabajadores de oficio, o calificados (los oficiales) y, por otra parte, una alta proporción de obreros poco o nada calificados (los semi-oficiales y peones), provenientes de las migraciones internas rurales, que se aceleraron luego de la crisis de 1930. La política económica y social y las presiones sindicales condujeron a reducir las diferencias salariales entre ambos grupos de trabajadores, y por otro lado, a integrar los trabajadores calificados, los capataces y personal de supervisión dentro de los mismos sindicatos organizados a nivel de rama de actividad, y cuya composición era mayoritariamente de obreros semi o poco calificados. El “achatación” de la pirámide salarial contribuía a la desvalorización de las calificaciones, frenaba el incremento de la productividad y de la calidad y desalentaba el proceso de adquisición de nuevos conocimientos mediante la formación profesional. Dicho encuadramiento sindical cuestionaba el sistema de jerarquías internas establecido por los empresarios, frenaba el proceso de innovación y adopción de decisiones sobre los procesos productivos a nivel de los puestos de trabajo, y debilitaba el poder disciplinario de supervisores y capataces.

3. La modalidad de movilización de la fuerza de trabajo, el involucramiento y apego de los asalariados a la empresa.

A medida que los trabajadores se salarizaban, crecía entre los obreros calificados (oficiales) y los poco calificados (peones y operarios) el rechazo hacia la integración o involucramiento en la marcha de la empresa. A esto contribuía eficazmente la mencionada política salarial, la existencia de una “cierta cultura de la empresa”, el uso de técnicas gerenciales tradicionales, y formas autoritarias o paternalistas de administrar el personal. Este proceso de desapego y desinterés con respecto a la marcha de la empresa se daba en el contexto de un mercado de trabajo donde regían el pleno empleo y salarios elevados, que coexistían con un fuerte desarrollo de las organizaciones sindicales.

Sin embargo, en las grandes empresas nacionales y transnacionales (que pagaban altos salarios en términos comparativos, gracias a su elevada productividad) se observaba un mayor apego a la empresa y el involucramiento de los trabajadores; al mismo tiempo, en las empresas del Estado, donde los salarios indirectos y beneficios sociales eran relativamente elevados, la disciplina menos exigente, el empleo estable y con contratos por tiempo indeterminado, la carrera profesional tenía en cuenta la antigüedad pasada en la empresa, se abonaban primas considerables por dicho concepto y había muchas facilidades en la configuración del tiempo de trabajo. Dentro de las empresas públicas existía un verdadero mercado interno de trabajo fuertemente segmentado, que se constituía desde el momento del reclutamiento, donde se daba prioridad a los familiares o conocidos de los ya empleados, a la clientela política del partido gobernante y los sindicatos tenían un papel decisivo en las decisiones sobre ingresos y promociones.

4. Los determinantes del ingreso salarial, directo e indirecto.

En el largo plazo, la evolución de los salarios reales fue lenta e irregular, según J. J. Llach y C. Sánchez (1984). Como tendencia, la relación existente entre las remuneraciones medias y el producto

medio del trabajo subió desde 1945 hasta 1948, manteniéndose en ese nivel alto hasta 1952, para caer casi permanentemente -con pocas excepciones- desde comienzos de la década de 1950.

Según esos autores, los determinantes estructurales del salario real son: la restricción externa, que provoca variaciones en el tipo de cambio, los términos del intercambio externo, la inflación provocada por las devaluaciones que elevan los precios relativos de los productos agropecuarios, el producto medio del trabajo, los aspectos institucionales y la situación del mercado de trabajo. Por su parte, la distribución funcional del ingreso dependería de la estructura del sistema productivo, de la distribución de la población activa por sectores y ramas de actividad, del tipo de cambio real, de los salarios reales y de las políticas salariales-cambiarías, que fijan tipos de cambio reales altos y estables en el tiempo, así como de políticas compensatorias consistentes en subsidios a los alimentos e incremento del gasto público social.

Durante el período 1943-1955, los salarios correspondientes a cada clasificación de puestos se negociaban mediante los convenios colectivos de trabajo a nivel de cada rama de actividad. Las decisiones del poder político y las influencias sindicales sobre la administración del trabajo, donde un dirigente sindical era tradicionalmente designado ministro, habían creado las condiciones para gestar la norma de que los salarios nominales se indexaban con respecto a la inflación pasada, aunque la tasa fuera débil, sin que estuvieran directamente relacionados con el incremento de la productividad. Esto se daba en un contexto de pleno empleo, escasez de fuerza de trabajo calificada, creciente demanda solvente con un mercado interno en cierto modo “cautivo” por las dificultades para importar, y una fuerte presencia sindical dentro de las empresas. Medidas de tipo institucional encuadraban ese proceso.

Desde 1943 el Estado reguló mediante normas la existencia de las asociaciones profesionales de trabajadores y desde 1953 la de los empresarios. Dentro de las primeras se aceptaba la inclusión de

supervisores, capataces, personal técnico y de vigilancia junto con obreros y empleados.

En 1945, mediante el decreto 33.302, se crea el Instituto Nacional de las Remuneraciones, que si bien no pudo cumplir con todos los ambiciosos objetivos dispuestos, instauró el salario mínimo y el pago de un 13° mes, o aguinaldo, a todos los trabajadores a pesar de las presiones y de varios días de *lock-out* patronal. A nivel de las empresas o de la rama de actividad, los sindicatos y los empleadores podían convenir el otorgamiento de salarios y condiciones de trabajo superiores a los máximos fijados por dicha norma.

Las normas legales dictadas otorgaban al sindicato más representativo la personería gremial, es decir, la capacidad legal para representar al conjunto de los trabajadores de un oficio, rama de actividad o sector de la economía ante el Estado y los empleadores, en el momento de establecer convenios colectivos de trabajo. Estos se aplicaban *erga omnes* luego de su homologación por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión, siempre que ésta no considerara que hubiera violaciones a la ley ni perjuicio para el interés general de la economía o de la situación de los consumidores.

Posteriormente, se incluyó en el Segundo Plan Quinquenal la propuesta de legislar en materia de convenios colectivos de trabajo. Pero cuando el Congreso aprobó la ley 14.250 en 1953, la misma no incluyó la cláusula respecto de la posibilidad de modificarlos, una vez firmados, para ajustarlos (hacia abajo) en caso de producirse cambios substanciales en las condiciones económicas, financieras o técnicas de la actividad correspondiente, que había propuesto el mencionado plan. Con posterioridad, los textos de los convenios colectivos firmados introdujeron ciertas rigideces con respecto al uso de la fuerza de trabajo y a la introducción de innovaciones destinadas a incrementar la productividad.

Los conflictos laborales estuvieron fuertemente controlados y penados, con el objeto de que las huelgas y paros no obstaculizaran la producción o el transporte de productos, ni la prestación de servicios

considerados esenciales para la población cuyas ofertas fueron limitadas. Para tal fin se establecieron formalidades administrativas en caso de reclamos y litigios colectivos que desembocaron en sistemas de conciliación y arbitraje obligatorios.

Pero, es necesario señalar, que cualesquiera fueran las fuentes y las metodologías utilizadas para medir la distribución funcional del ingreso durante el período 1943-1955, en todos los casos parece evidente que hubo un incremento rápido y substancial en la participación de los asalariados, a tal punto que se alcanzaron -hasta el presente- los máximos porcentajes de la historia, a pesar de la inflación. Los precios agropecuarios crecieron tendencialmente de manera más lenta que los industriales, aunque dentro de los primeros, los agrícolas lo hicieron más suavemente que los ganaderos (en virtud de su más estrecha relación con los precios internacionales). Para Laura Randall, la parte correspondiente a los asalariados varió de 42% en 1939, a 37% en 1947 y subió a 47% en 1954. La Secretaría de Asuntos Económicos estimó los porcentajes en 46,2% para 1947 y 57,4% en 1954. El economista C. Díaz Alejandro, por su parte, estimó que los salarios reales crecieron un 6% entre 1943 y 1945 mientras que para los sociólogos Murmis y Portantiero la tasa fue del 10,4% entre 1943 y 1945 (Villarruel, 1990).

Estas cifras indican claramente que hacia 1952 las tasas de ganancia habían llegado a un techo o límite máximo, tanto que habían comenzado a disminuir como consecuencia del incremento en los salarios y la modificación en la distribución funcional del ingreso. Como consecuencia, se había producido un cambio importante en las normas de consumo y de vida de los asalariados, sin que en forma previa o paralela se modificaran los procesos de trabajo y de producción para incrementar la productividad.

5. Las normas de consumo y de vida de los asalariados.

Durante ese período, la norma de consumo predominante no era propiamente del tipo fordista, aun cuando progresivamente los trabajadores habían tenido acceso generalizado: a bienes de consumo

no-durable, a la vivienda de interés social (ya sea en propiedad o alquilada con precios “congelados”), a los sistemas de previsión social (jubilación y pensiones); a la atención de la salud para el núcleo familiar (por intermedio de los hospitales públicos y de las obras sociales sindicales); a la educación pública cuasi-gratuita para sus hijos; a la práctica de deportes en entidades públicas o de interés social; a la recreación (en hoteles, colonias de vacaciones y campos de recreo sindicales). Todo ello fue facilitado por la infraestructura social construida en parte por el estado y por las obras sociales, financiadas mediante cotizaciones obrero-patronales, pero administradas enteramente por los sindicatos.

Este “premature” incremento en los niveles de consumo (si se lo compara con lo sucedido en los países más industrializados de la época) se debió al aumento de los salarios directos e indirectos, y puede explicarse en parte por la existencia de una renta agraria considerable -que había sido controlada, apropiada y transferida por el Estado mediante la constitución del IAPI, y por la política monetaria y cambiaria- y que se transfería al resto del sistema productivo.

Pero por las razones anteriormente expuestas en cuanto a la restricción externa, así como por el estancamiento en los salarios reales y en la distribución funcional del ingreso desde comienzos de la década de 1950, y esencialmente debido a la rigidez en la oferta interna de bienes de consumo durables y a sus elevados precios relativos, no se conformó una norma de consumo fordista generalizada y con características similares a los países capitalistas industrializados.

La renta agraria

La renta agraria es un concepto cuya introducción es de suma utilidad para explicar la especificidad y la trayectoria nacional argentina. Su importancia es innegable para describir y explicar la estructura y el funcionamiento de la economía argentina. Esto fue aún más importante cuando el proceso de industrialización era incipiente, estaba poco integrado y dependía de las importaciones de insumos

intermedios y bienes de capital, pero siguió siendo relevante con posterioridad, pues durante el período de industrialización mediante sustitución de importaciones (ISI), no desaparecieron esas ventajas diferenciales, especialmente en la región pampeana. Por ello es que hubo consenso entre los miembros de nuestro equipo de investigación acerca de la validez de la propuesta de uno de sus miembros, María Adela Plasencia, para que la renta agraria pasara a formar parte de los conceptos operativos que deben utilizarse explícitamente al estudiar el modo de desarrollo en Argentina (Plasencia, 1993a y 1993b).

El sector agrario involucra a todos aquellos que, directa o indirectamente, intervienen en la producción agropecuaria: terratenientes, productores, capitalistas, trabajadores asalariados, así como a las combinaciones de las diversas formas de organización de la actividad económica: el pequeño productor mercantil (productor y propietario que utiliza su fuerza de trabajo y la de su familia), el arrendatario (productor que paga un alquiler y propietario de parte del capital que utiliza), el contratista (que posee capital en maquinarias que utiliza para hacer producir una tierra que, a su vez, es con frecuencia arrendada por otro), finalmente los medianos y grandes propietarios de la tierra que son, al mismo tiempo, productores, y que inclusive pueden constituir una parte de la mano de obra que explota el campo, etc.

El sector rentista, por definición, estaría compuesto por aquellos que se apropian de renta agraria. Así se puede encontrar a terratenientes, productores, comercializadores, distribuidores, transportistas, industriales que manufacturan productos agropecuarios, etc. Pero deberían quedar excluidos de esta categoría quienes se apropian de parte de la renta agraria beneficiándose de la acción redistributiva del Estado, pues en caso contrario todos podrían llegar a ser considerados rentistas.

El origen de la renta es una ventaja natural -por ejemplo la mayor fertilidad- que tienen las tierras de algunas empresas, y no las de otras que por dicha causa se consideran marginales, como consecuencia de lo cual tienen una renta diferencial, resultante de un menor costo de

producción y de una ganancia extraordinaria al obtener normalmente una tasa de ganancia superior a la que obtienen quienes explotan las peores tierras. Los terratenientes se apropian de esa plusvalía social en virtud de que la propiedad privada de la tierra les permite beneficiarse con el incremento de precios agrícolas mayores a los precios de producción correspondientes a las peores tierras.

Para dicha autora, la renta agraria no puede ser aumentada ni disminuida sustancialmente en virtud de políticas económicas internas, puesto que la magnitud de la misma depende de las condiciones diferenciales internacionales. Pero lo que sí pueden hacer -y de hecho lo hacen- esas políticas, es afectar el proceso de su distribución mediante retenciones sobre las exportaciones, modificación de los tipos de cambio, retrasos cambiarios, políticas de precios relativos, etc. Durante el período de ISI la renta agraria fue redistribuida en beneficio de sectores urbanos, y especialmente del industrial, generando una tasa de ganancia que estaba artificialmente elevada. Esta era un componente potencial del proceso de acumulación del capital y al mismo tiempo permitía desplazar el conflicto central entre capital y trabajo, al redistribuir la renta agraria apropiada. Desde esta perspectiva el análisis de las diferentes tasas de crecimiento del salario y de la productividad en los diversos períodos se vuelve más complejo y obliga a ser prudentes al sacar conclusiones. Así en los momentos en que hay excedentes del comercio exterior los salarios elevados serían resultantes de un gran volumen de renta agraria de los períodos precedentes, y la disminución de ésta provocaría caídas de salarios y un déficit que obligaría a adoptar políticas de ajuste y estabilización.

La discusión dentro del equipo se concentró en precisar el lugar que ocupa la renta: entre las formas institucionales o entre las regularidades económicas, es decir, si forma parte del modo de regulación o del régimen de acumulación respectivamente, existiendo sólidos argumentos para apoyar una y otra postura.

Para Robert Boyer, y tomando como ejemplo el caso de los países capitalistas industrializados, es claro que se pueden analizar las relaciones de producción rentísticas a nivel del régimen de

acumulación. En el caso argentino y en el periodo analizado, la renta agraria ocupó de manera permanente un lugar central en la generación, circulación y distribución del ingreso nacional, y por lo tanto se puede afirmar de manera fundada que ella constituye, en nuestro caso específico, una de las regularidades del régimen de acumulación.

Pero si lo que se propone es incluir la renta agraria como una nueva (la sexta) forma institucional, teniendo en cuenta que, por consecuencia, el nivel del salario real no estaría más condicionado por la posibilidad de redistribuir renta que por la evolución de la productividad, en última instancia se podría concluir de manera abusiva que la relación salarial quedaría subordinada a la renta agraria. Además, ciertos aspectos institucionales de la renta bien podrían quedar incluidos en las diversas formas institucionales: en efecto, la existencia de la renta diferencial fundamentaría la competencia entre capitales y las modalidades de inserción internacional; los mecanismos de redistribución de la renta operarían a través de las formas institucionales *Estado y moneda*.

De cualquier manera, aun cuando la controversia no está cerrada, lo importante es analizar la magnitud y la distribución de la renta, e identificar los mecanismos, regularidades e instituciones a través de los cuales se efectúa esa distribución, que no está exenta de luchas entre los actores sociales.

La existencia de una elevada renta agraria debido a la gran fertilidad del suelo y a las condiciones climáticas favorables vigentes en la pampa húmeda, hacían posible, sin efectuar muchas inversiones, lograr la reproducción de la fuerza de trabajo con un bajo costo, constituir saldos exportables de bienes competitivos internacionalmente por su calidad y bajos precios; lo cual permitía consiguientemente el ingreso de divisas para pagar las importaciones, financiar el gasto público y creaba las condiciones para que el país pudiera jugar un papel importante como oferente de materias primas y alimentos de calidad en la economía mundial .

Pero al mismo tiempo que con su existencia y evolución la renta condicionaba las demás regularidades económicas, generaba ya sea un desequilibrio actuante sobre el resto de la economía (cuando ocurrían sequías prolongadas, lluvias excesivas, inundaciones, variaciones del área cultivada en función de los precios internos o modificaciones en cuanto al volumen, composición de la demanda y precios internacionales) o contribuía a resolverlo (si se lograban elevadas cosechas, haciendo un uso más racional de la tierra, si se producía un incremento de la demanda y de los precios internacionales), generando excedentes para reinvertir y comprar la producción de otros sectores o ramas de actividad.

2. LA ESPECIFICIDAD DE LA RELACION SALARIAL

Algunas reflexiones generales acerca de la relación salarial

La relación salarial predominante durante el período 1943-1951 se caracterizó por su contenido social avanzado respecto de otros países semi-industrializados y con similar grado de desarrollo de sus fuerzas productivas.

El Estado intervenía activamente en el reconocimiento formal y fortalecimiento de sindicatos masivos; la representatividad se asignaba sólo a una organización sindical por cada rama de actividad (otorgándole la “personería gremial”). La primera disposición en este sentido fue el decreto 2669/43 por medio del cual el nuevo gobierno surgido del golpe militar del 4 de junio de 1943 intentaba regular al mismo tiempo las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores, y que estaba inspirado sin dudas por la legislación italiana vigente. Pero esta norma no tuvo ninguna aplicación con respecto a los empleadores.

Por el contrario, el decreto 23852/45 es la primera disposición en la que específicamente se trata de las asociaciones profesionales de trabajadores “que se desempeñan en la misma profesión, industria, oficio u otros similares o conexos y que se constituya para la defensa

de los intereses profesionales”, por oficio y por actividad, incluyendo asociaciones de segundo y de tercer grado.

Mediante esta norma se instaura y sientan las bases del llamado “modelo sindical argentino”: se garantizaba la libertad sindical para constituir uno o varios sindicatos, pero sólo al más representativo de ellos se le otorgaba la personería gremial, es decir el reconocimiento por parte del Estado, de la capacidad para representar a la totalidad de la categoría profesional y negociar colectivamente con los empleadores y el Estado. El decreto reconoce la posibilidad de que existieran “prácticas desleales” por parte de los empleadores, impidiendo la afiliación o limitando la actividad sindical dentro de la empresa, procedimientos que debían ser juzgados por un Consejo Nacional de Relaciones Profesionales formado por dos representantes de los empleadores, dos de los trabajadores y tres del Estado.

Posteriormente, cuando se aprueba el Segundo Plan Quinquenal, mediante la ley 14.184/53 se dispone reglamentar las asociaciones profesionales de empleadores y por ley 14.295/53 se autorizó la constitución de la Confederación General Económica (CGE) que agrupaba a pequeños y medianos empresarios, mayormente del interior del país. Dichas disposiciones otorgaban competencia al Consejo Nacional de Relaciones Profesionales para efectuar el “encuadramiento sindical”, promovían el otorgamiento de créditos oficiales para desarrollar la acción económica y social de las asociaciones profesionales, y crearon el “fuero sindical” para proteger a los delegados y dirigentes sindicales contra los despidos arbitrarios o discriminatorios mientras durara su mandato.

En los sindicatos creados o reestructurados al amparo de la nueva legislación predominaban las orientaciones reivindicativas en materia de salarios, duración de la jornada de trabajo y disciplina, pero sus dirigentes apoyaban decididamente al gobierno y no cuestionaban, en sus fundamentos, al orden social existente.

El Estado aceptaba, y en un comienzo hasta promovía, un considerable margen de influencia de las organizaciones sindicales sobre las

decisiones empresariales, estimulaba las negociaciones colectivas obrero-patronales y la Justicia del Trabajo arbitraba casi sistemáticamente en favor de los trabajadores en caso de conflictos individuales, aseguraba un incremento de los salarios que se indexaba de manera positiva con respecto al proceso inflacionario y sin tener en cuenta mayormente la lenta evolución de la productividad aparente del trabajo. Las organizaciones sindicales dieron lugar a la creación de hecho de *comisiones sindicales de fábrica* o *comisiones internas*, aún antes de que la legislación lo autorizara. Los miembros de las mismas y los demás delegados gozaban de una gran autonomía, protección legal contra despidos arbitrarios (fuero sindical) y ejercían de hecho un poder para intervenir en la marcha cotidiana de la empresa.

La resolución 16 del 6 de marzo de 1944, referida a los procedimientos para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo, trató indirectamente sobre los convenios colectivos sobre salarios y condiciones de trabajo, estableciendo que deberían ser redactados por la Dirección de Acción Social Directa, consultando eventualmente a la Dirección General de Trabajo. Una copia firmada del mismo debía quedar archivada en el Registro Central de Convenios Colectivos, procedimiento que equivalía a su “homologación” para adquirir la fuerza de una ley entre partes que obligaba a los respectivos trabajadores y empleadores. Otra resolución, la 125/47 preveía inclusive la constitución, “de oficio”, de las comisiones paritarias si no lo hacían los propios interesados.

También en el Segundo Plan Quinquenal se proponía el dictado de una legislación en materia de convenios colectivos de trabajo, que se concretó con la promulgación de la ley 14.250/53, la cual rige en la actualidad con pocas modificaciones. Podían negociar colectivamente uno o varios empleadores (en principio se reconocía la posibilidad de hacerlo a nivel de la empresa) con una asociación profesional de trabajadores, la más representativa y que tuviera la personería gremial. Para ser válido y tener efecto *erga omnes*, el convenio debía ser “homologado” por el Ministerio de Trabajo, que ejercía un doble control: de la “legalidad” y de su “conveniencia”, de acuerdo a las

repercusiones sobre el interés general de la economía y sobre la situación de los consumidores. Los primeros convenios colectivos de trabajo firmados al amparo de la ley 14.250 tuvieron una gran influencia para estructurar los posteriores, dando lugar a clasificaciones y definiciones rígidas de puestos de trabajo, estableciendo normas estrictas en cuanto a la movilidad de los trabajadores dentro de la empresa, la duración y configuración del tiempo de trabajo, y las modificaciones en la organización de la producción.

A impulso del Estado, el salario indirecto adoptó formas muy evolucionadas para la época, al desarrollarse el sistema de previsión social (universalización del régimen de jubilaciones y pensiones), y al aumentar el gasto público social en materia de salud, vivienda, educación, cultura, deportes, turismo y recreación. Desde un comienzo, y especialmente desde la adopción del Segundo Plan Quinquenal, el Estado encomendó la atención de la salud del núcleo familiar a los interlocutores sociales, que años más tarde se concretó mediante una contribución obrero-patronal calculada en función del monto de los salarios y depositada en las “obras sociales” administradas por los sindicatos, y estableció progresivamente el sistema de asignaciones familiares en los convenios colectivos, todo lo cual favoreció considerablemente la reproducción de la fuerza de trabajo y la adopción de una cierta “norma de consumo”.

Pero esta política redistributiva encareció sin dudas los costos laborales, y a pesar de que incrementaba la demanda efectiva, frenó el crecimiento de las tasas de ganancia y consiguientemente de las inversiones, sin que por ello se generara un proceso de innovación para reducir los costos relativos cambiando los procesos productivos, mejorando los diseños, asegurando la calidad y generando nuevos productos. Las devaluaciones del signo monetario que desencadenaban la inflación provocaban la caída de los salarios reales y consiguientemente de la demanda. Al disminuir esta última, los costos laborales por unidad de producto se incrementaban, ante el costo financiero y las dificultades que implicaban despedir personal.

La Dirección Nacional del Trabajo primero, luego la Secretaría de Trabajo y Previsión y finalmente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dictaron normas y adoptaron medidas para atender los reclamos colectivos y evitar que desembocaran en conflictos, pues éstos implicaban la interrupción en la producción de bienes y prestación de servicios en momentos de penuria. La resolución 16 del 6 de marzo de 1944 estableció que “los obreros que promuevan una determinada reclamación deberán hacerlo por escrito, en la Secretaría de Acción Social Directa, indicando los puntos concretos de la misma”. Una vez efectuada esta presentación, los funcionarios apercebían a los interesados que “no podían efectuar huelgas, paros, cierres de empresas o despidos, hasta tanto no se substanciará la conciliación”. Cuando desacataban esta disposición se declaraba ilegal el conflicto y se disponía “no dar curso a ninguna gestión conciliatoria si al momento de su presentación se hayan producido paros totales o parciales, o se anuncia su realización inminente”.

Durante el período estudiado se establece progresivamente una división del trabajo en el tratamiento de los conflictos laborales: los de tipo individual debían ser definidos por la Justicia mientras que los de tipo colectivo, eran competencia del Ministerio de Trabajo. En el caso de que hubiera despidos individuales por causa de conflictos colectivos, el Ministerio actuaba primero y a título conciliatorio, pero la Justicia era finalmente la que lo dirimía.

Numerosos decretos establecieron penas para quienes intervinieran en conflictos colectivos. El decreto 21.877/44 dispuso que “la falta de cumplimiento de los Convenios Colectivos, así como la obstrucción de la acción de la Secretaría de Trabajo y Previsión y/o de sus funcionarios, negando o suministrando información falsa, desacatando sus Resoluciones en forma ostensible o encubierta, traen aparejadas para los patrones la aplicación de multas y arresto y para la organización obrera u obreros en desacato, la declaración de ilegalidad del acto y la prohibición de ser atendidos en el futuro en forma colectiva”. Un año más tarde, el decreto 536/45 tipifica los delitos que serían reprimidos con prisión a “quienes hicieran interrumpir el

trabajo, declararan huelgas o las provocaran, tendieran a disminuir la producción industrial o a destruir la energía”.

Durante 1948 varios decretos y resoluciones ministeriales prohibieron las huelgas de trabajadores en los servicios públicos, incluyendo entre estos al transporte ferroviario, los mataderos municipales, las explotaciones, medios de transporte y refinerías de petróleo, la salud pública, la seguridad y el abastecimiento de artículos de primera necesidad. Pero ello no impidió huelgas prolongadas.

En 1949, los decretos 324 y 2.312 establecieron por una parte, el procedimiento de conciliación obligatoria para los trabajadores petroleros en huelga, fijando en 30 días el máximo de tiempo para que se dictara el laudo correspondiente y, por otra parte, la posibilidad de que se rescindiera el contrato de trabajo sin pago de indemnización por despido, el reemplazo de los puestos dejados vacantes por esa causa, y por otra parte la pérdida de la personería gremial de los sindicatos de trabajadores rurales cuando los obreros agrícolas hicieran huelga en períodos de cosecha.

Consecuentemente con estas disposiciones, la Constitución reformada en el año 1949 no incluyó el derecho de huelga dentro del capítulo consagrado a los derechos del trabajador, a pesar de las propuestas elevadas por varios convencionales.

El Segundo Plan Quinquenal propuso la creación por ley de una instancia administrativa (dentro del Ministerio de Trabajo) para conciliar y arbitrar de manera obligatoria cuando se produjeran conflictos colectivos. Pero esa norma se dictó con posterioridad al derrocamiento del gobierno justicialista.

A pesar de los importantes cambios operados en la distribución del ingreso, no puede afirmarse que antes de la caída del segundo gobierno justicialista (septiembre de 1955) se hubiera conformado en el país una norma de consumo que pudiera denominarse propiamente de tipo fordista. Coincidimos en esto con Guillermo Hillcoat (1986), quien afirma que esta relación salarial no llegó a constituir y consolidar un régimen de acumulación fordista, debido a las restricciones externas ya

mencionadas. Cada vez que se incrementaba fuertemente la producción del sector industrial, y dada la insuficiente integración de la industria nacional, crecían rápidamente las importaciones, generando dificultades en la balanza de pagos, a lo cual se debía hacer frente recurriendo a controles de cambio, fijación de cuotas y devaluaciones del signo monetario. Las devaluaciones restablecían temporariamente el equilibrio, frenaban las importaciones y estimulaban las exportaciones, pero con efectos inflacionarios que provocaban un aumento en los costos industriales debido al encarecimiento de los insumos y medios de producción importados y el deterioro de los salarios reales por el incremento en los precios de productos alimenticios exportables. Esto último a su vez reducía la demanda interna y por consiguiente, contribuía al objetivo de dejar mayores saldos disponibles para la exportación.

Pero este proceso reducía al mismo tiempo la capacidad adquisitiva del conjunto de los asalariados -y especialmente de aquellos con más bajos ingresos- para adquirir los bienes de consumo durables propios de la norma de consumo fordista, frenando en consecuencia la producción industrial nacional, provocando la subutilización de las capacidades instaladas de producción e impidiendo la obtención de economías de escala y la reducción de costos unitarios. En síntesis, las restricciones para instaurar una norma de consumo fordista provenían de las dificultades y límites para consolidar tanto la producción masiva de los bienes de consumo durables, como de la demanda social correspondiente.

La influencia de la forma institucional relación salarial en la caída de la productividad durante el primer gobierno justicialista

Uno de los raros artículos referidos al tema de la caída de la productividad y a la necesidad de introducir nuevas normas de racionalización y en materia de remuneraciones, fue publicado en 1952 por el Dr. Enzo Di Pietro (1952) en dos entregas de la revista *Estudios sobre temas de la economía argentina*, cuya orientación ideológica era próxima a la de los empresarios que constituirán posteriormente el

núcleo fundador de la CGE y de la CGI. La claridad de los conceptos y la coherencia de su razonamiento nos obligan a hacer un comentario detallado de dicho trabajo. El mismo constituye un elemento importante para comprender la emergencia de esta problemática dentro del medio empresarial y gubernamental.

Cabe señalar que la orientación de dichos trabajos del Dr. Enzo Di Pietro está fuertemente marcada por su posición como empresario sumamente inquieto ante el crecimiento del poder sindical y por la constatación de la disminución tanto de las tasas de crecimiento de la productividad como de las tasas de ganancia. Por otra parte, las cifras estadísticas que utiliza para fundamentar sus afirmaciones no son siempre las más adecuadas y pueden ser discutidas, como se puede apreciar comparando con los cuadros insertos en el anexo estadístico, contruidos a partir de las estadísticas y documentos disponibles sobre la época. De cualquier manera se trata de un trabajo relevante para nuestra investigación, pues identifica el problema del estancamiento, inclusive el retroceso, de la productividad aparente del trabajo y avanza ciertas hipótesis acerca de las causas de dichos procesos, vinculados estrechamente con la forma institucional “relación salarial”. Por ello se hace un análisis detallado de su contenido.

El rendimiento es definido por Di Pietro como “la relación entre lo que se invierte en la actividad productiva y los resultados obtenidos de la misma, en cantidad y calidad” y “si se la relaciona con uno de los factores, el trabajo, tendremos un coeficiente de productividad o rendimiento del trabajo”. Pero para comparar distintos coeficientes de productividad del trabajo entre ramas de actividad y empresas, se tropieza con grandes dificultades de tipo teórico y práctico, puesto que se deberían medir separadamente la influencia de los diversos factores de la producción utilizados en la empresa.

Según el autor, “si se define el trabajo como el esfuerzo, mental o físico aplicado durante cierto tiempo, se llega a la conclusión de que la calidad y cantidad del esfuerzo, y más particularmente del esfuerzo mental, casi nunca puede medirse”. Pero puede medirse el tiempo de trabajo, es decir, las horas de trabajo aplicadas en el curso de un

período de trabajo industrial, y también conocer documentadamente la voluntad de trabajo puesta en juego por el trabajador. La baja del esfuerzo laboral en la industria argentina podría adoptar dos dimensiones: un desmerecimiento de la intensidad y la calidad del esfuerzo desarrollado por el obrero industrial (baja de rendimiento propiamente dicho) o una reducción efectiva del *quantum* de horas útiles laborables dentro del ámbito de la industria.

Para Di Pietro, la baja del esfuerzo o rendimiento laboral es un fenómeno que podía comprobarse estadísticamente durante el período 1937-1949 y obedecería a causas que podían adjudicarse cabalmente a las esferas del trabajo (es decir, no a factores técnicos o estructurales), y que por su gravedad, habían sido mencionadas “por el propio Presidente de la República en sus recientes discursos sobre el Plan Económico de 1952”.

Entonces, no sólo debía considerarse una disminución en la calidad del esfuerzo, sino también una serie de hechos que se relacionaban con la disciplina y el régimen remunerativo de las fábricas, cuyo mecanismo significaba en muchos casos pérdidas de horas laborables o un escaso aprovechamiento del tiempo útil. Los ejemplos que presenta el autor se refieren esencialmente a la institución de los delegados sindicales, lo cual “impone la necesidad legal de que, por cada rama se designe uno o más delegados de Sección, con lo que, a veces, el número de ellos resulta desproporcionado en relación con la cantidad total de obreros de la planta” y “en caso de que deba adoptarse una medida disciplinaria grave (*v.gr.* despido) sobre un obrero de cualquier sector, la misma corresponde ser consultada con todos los delegados seccionales, a cuyo efecto, según la práctica, se cita a una reunión dentro del horario laborable. Naturalmente que en una empresa pequeña o mediana tales episodios perturban sensiblemente el ritmo e intensidad de la labor”.

Otro factor mencionado por el autor era la “carencia de criterios uniformes para la elaboración de convenios colectivos, que ocasiona a menudo serias dificultades entre los sindicatos y empresarios para determinar en cuál rama sindical corresponde la agremiación de los

integrantes de determinado grupo de oficio o tareas. Los obreros interesados en estas cuestiones en razón de las diferencias de tarifa que acusa un convenio colectivo con otro, pueden provocar artificialmente cuestiones de esta índole. A su vez el sindicato, por razones particulares, suele inclinarse a favorecer esta clase de discusiones. Las consecuencias desfavorables para la productividad de las fábricas resultan no sólo del tiempo perdido en las largas tratativas entre las diversas partes, sino también del constante movimiento de personal que se produce en virtud de la especulación que persigue el obrero al cambiar de una ocupación a otra, hasta acomodarse en la que estima más conveniente”.

La Cámara Argentina de Industrias Metalúrgicas, en un memorial dirigido al Director Nacional de Planificación del Ministerio de Asuntos Técnicos de la Nación, había hecho notar estos hechos insistiendo en que “el aumento de la producción no debe exigir mayor empleo de mano de obra, ni debe hacerse a base de más horas de trabajo. Tampoco restando ninguno de los beneficios de carácter pecuniario ni social de que gozan empleados y obreros. Por el contrario, debe mantenerse el alto ‘standard’ de vida alcanzado y aún mejorarlo, por influencia de la mayor producción. Para lograr aquel propósito, los industriales están en el deber de aportar mejores métodos de producción y maquinarias y equipos de alto rendimiento; *los obreros y empleados* (deberían aportar) *mayor contracción al trabajo, mejor asistencia y puntualidad y sana disciplina*”. Por otra parte, la experiencia del autor en varias empresas industriales le permitía deducir que sólo una supervisión constante, amplia y costosa en la calidad de los productos elaborados, podía mantener en límites razonables el porcentaje diario de trabajo defectuoso.

En el período 1937-1949 -según el Dr. E. Di Pietro-, se habría constatado en la industria una reducción de las horas laborables, tanto en su conjunto como por trabajador ocupado. Se eligió este período para efectuar el análisis “en primer lugar porque reflejaría las condiciones previas y posteriores a la Segunda Guerra Mundial que había impulsado la transformación de la antigua estructura de país

agrícola-ganadero introduciendo un fuerte ritmo de producción industrial” y, “en segundo lugar, porque habría una fuerte evolución del hecho sindical desde 1943”.

Tabla 6. Evolucion de la industria. Total del país. Indices base 1943 = 100.

Año	Volumen físico de la producción (a)	Obreros ocupados (b)	Productividad por obrero (c) = (a)/(b)	Horas obrero trabajadas (d)	Productividad por hora (e) = (a)/(d)
1937	82,1	66,7	123,1	-	-
1938	-	69,8	-	-	-
1939	89,5	72,9	122,8	-	-
1940	-	76,7	-	-	-
1941	93,8	83,3	112,6	-	-
1942	-	90,4	-	-	-
1943	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1944	112,2	108,9	103,0	108,3	103,6
1945	112,2	115,1	97,5	109,1	102,8
1946	125,3	123,7	101,3	114,9	109,1
1947	143,5	130,3	110,1	120,5	119,1
1948	146,2	131,7	111,0	119,0	122,9
1949	141,8	130,4	108,7	116,6	121,6

Fuentes: Ministerio de Asuntos Técnicos, 1954.

Del cuadro 6 surge que, con posterioridad a 1945, se recupera lentamente el índice de productividad pero luego se estanca y retrocede en su crecimiento, razón por la cual al final del período hay una gran diferencia con los datos iniciales correspondientes a 1937. La comparación arroja otros resultados si se analizan los indicadores de la productividad por hora de trabajo.

De cuadro 6 surge también que el incremento en la productividad por hora de trabajo sigue la misma tendencia, aunque más elevada, que el índice por obrero ocupado y que la diferencia entre ambos es creciente, debido esencialmente a que, entre 1943 y 1949, mientras el número de obreros ocupados creció 30,4 %, el total de las horas trabajadas lo hizo en sólo 16,6 %.

Di Pietro, al analizar esas diferencias y tratar de explicarlas, descarta como causa explicativa los problemas de orden técnico que se encontrarían en todas las ramas de actividad, como serían la frecuencia de interrupciones para la reparación de máquinas, falta de materias primas, falta de pedidos, etc. De haber sido así, el número de obreros no hubiera aumentado en esa proporción. Sin embargo, es evidente que las dificultades para aprovisionarse de los insumos, y renovar los equipos de producción y herramientas, por las restricciones del sector externo provocadas por la guerra, jugaron un papel nada despreciable.

Tabla 7. Causas de la disminución de las horas trabajadas por obrero ocupado. Relación entre índices de 1943 y 1949.

Causas	Variación porcentual entre 1949 Y 1943
Total general de la disminución durante el período:	10,6
Total de factores causales comprobados	8,4
Vacaciones y licencias pagas	3,3
Feriatos nuevos pagos	1,1
Ausentismo	2,6
Huelgas	0,9
Paros, etc.	0,5
Otros factores (no comprobados):	2,2

Fuente: Pietro, 1952.

Para el autor, las causas más importantes se encontrarían a nivel del factor laboral, como surgiría al discriminar por conceptos la baja general de 10,6 horas trabajadas *por obrero* en el período, lo cual puede verse en el cuadro 7. La mencionada tendencia se agrava a partir del año 1947.

La baja del índice de horas obrero por trabajador ocupado se debía a factores de política social -la intervención reguladora del Estado frente a reivindicaciones y conflictos laborales- que habían reducido el número de horas de trabajo y de días laborables, y a factores voluntarios de raíz individual que inciden sobre la asistencia al lugar de trabajo y la intensidad del esfuerzo realizado. Para el Dr. Di Pietro, el ausentismo, por su carácter arbitrario, incierto e incompensable, provocaba una caída en la producción y su crecimiento se daba juntamente con el otorgamiento de más horas de ocio remunerado, mediante nuevas medidas de política social.

La explicación de esta disminución del índice de horas trabajadas por obrero ocupado se encontraría en el monto y el modo con que se remuneraba a los trabajadores y en la forma en que se lo calculaba, temas estudiados “por una moderna disciplina: la evaluación del trabajo”. La evaluación científica del trabajo permitiría mejorar las relaciones laborales y humanizarlas, atendiendo a los aspectos psicológicos. En cuanto al otro factor, las remuneraciones, su nivel elevado no sería por sí mismo una garantía para lograr y mantener un alto nivel de productividad, dado que esto dependería “de la moral del trabajador”. La remuneración no debería basarse tan sólo en el costo de vida, “sino guardar la necesaria relación con la compensación o remuneración que reciben los otros trabajadores de la empresa que hacen el mismo, superior o inferior trabajo, sin perjuicio de la comparación que puede establecerse con lo que reciben los trabajadores de otras empresas”. Cita luego a autores como Campion y Jones que, para determinar el nivel de las remuneraciones, tomaban también en consideración factores personales como la puntualidad, la fidelidad, la prudencia y el espíritu de iniciativa de los trabajadores.

Era menester entonces, disponer de una escala de remuneraciones que contemplara todas las características de cada una de las tareas que se desarrollaran en la empresa (es decir, la evaluación del trabajo) y por otra parte contar con normas de clasificación y calificación del personal, que permitieran evaluar los méritos de cada trabajador con un criterio justo e impersonal (para el Dr. Di Pietro, constituían el objeto de estudio de la psicotécnica del trabajo).

Al analizar en la segunda parte del artículo las causas del problema y las medidas tendientes a su solución, Di Pietro comienza analizando la evolución del nivel de vida del obrero industrial, utilizando las mismas fuentes estadísticas.

Entre 1937 y 1949 las variables analizadas habían evolucionado de la siguiente manera:

- los salarios nominales totales pagados: crecieron de 651.824.000 a 5.625.993.000 pesos;
- el número de obreros ocupados: aumentó de 488.688 a 955.890;
- el salario nominal anual por obrero ocupado: se incrementó de 1.333,82 a 5.885,61 pesos, y en números índices (1943=100) pasó de 86,9 a 283,4, mientras que el índice del volumen físico de la producción (siempre 1943=100), creció a un ritmo mucho más lento, desde 82,1 hasta 141,8.

A partir de 1946 y hasta 1949, el salario industrial creció a un ritmo más rápido que el índice del costo de vida, con lo cual se habría cambiado substancialmente la composición cualitativa del presupuesto de gastos de las familias, e incrementado el volumen absoluto de los mismos, como surge con nitidez del cuadro 8, elaborado por el autor en base a estadísticas oficiales de la época.

Tabla 8. Presupuesto de gastos de una familia obrera. Matrimonio y 3 hijos menores de 14 años.

Rubros del Presupuesto	Encuesta de 1935 del D. N. del Trabajo		Estimación para el año 1949.	
	m\$n	%	m\$n	%
Total	120	100	450	100
Gastos básicos	103,8	86,5	231,5	51,4
Alimentación	69,0	57,5	175,5	39,0
Alojamiento (*)	30,0	25,0	41,6	9,2
Menaje	4,8	4,0	14,0	3,2
Otros gastos	16,2	13,5	218,5	48,5
Indumentaria	6,4	5,3	218,5	48,5
Gastos generales	9,8	8,2	.	.

(*) Desde 1942 tuvo vigencia la “Ley de Alquileres”, que bloqueó efectivamente su incremento.

Fuente: Pietro, 1952: 115.

Las normas legales de carácter social que fueron definiendo un nuevo contenido para la forma institucional llamada en términos de la teoría de la regulación “relación salarial”, dictadas durante ese período y que beneficiaron a los trabajadores ocupados, fueron numerosas y muy significativas, y se caracterizaron por su alto grado de aplicación y de progresividad, siendo las más importantes las siguientes:

- decreto ley 29.829/44, que estableció el régimen de escalafón, sueldos mínimos y salarios familiares para el personal de los bancos oficiales, que otorgaba mucha importancia a las calificaciones y a la antigüedad, y que jugó un papel de estímulo sobre el resto;
- decreto ley 14.539/44 de aprendizaje y orientación profesional;
- decreto ley 1.740/45 de vacaciones pagas para trabajadores industriales;

- ley 11.729 sobre las indemnizaciones por despido, prevista originalmente para los empleados de comercio y puesta en vigencia para la industria desde el año 1946;
- decreto-ley 13.937/47 de jubilaciones para los trabajadores industriales;
- normas sobre higiene y seguridad industrial (reducción de la duración, de 8 a 6 horas, cuando se tratara de una jornada del trabajo declarado “insalubre”).

Pero sin lugar a dudas, la más relevante de todas esas normas fue el decreto-ley 33.302 dictado en 1945, que determinaba la creación del Instituto Nacional de las Remuneraciones, institución que no se concretó durante la vigencia de los dos gobiernos justicialistas, pero que finalmente instauró el sueldo anual complementario (aguinaldo), al mismo tiempo que hacía referencias al salario vital mínimo e innovaba en cuanto a las escalas de salarios básicos.

Según el mencionado decreto, para determinar los salarios básicos, se deberían tener en consideración los siguientes factores o variables:

- “1. la naturaleza y el riesgo del trabajo,
2. la necesidad de otorgar al empleado y obrero adulto, y a su familia, un nivel de vida adecuado a su preparación técnica,
3. los sueldos y salarios que se pagan en ocupaciones análogas,
4. las costumbres locales,
5. la capacidad económica y las características del comercio, industria o actividad de que se trate,
6. todos los elementos de juicio que surjan de los estudios y encuestas que se realicen al efecto,
7. pero, en ningún caso, el salario básico podrá ser inferior al salario vital fijado para la respectiva zona”.

En dicho decreto (art. 22 y 23) se daban también ciertas consignas referidas a la fijación de las escalas de salarios:

- “1. escalas ascendentes de los salarios básicos para cadetes o aprendices, establecidos de acuerdo con la edad y el tiempo de experiencia,

2. salarios básicos por tiempo, por unidad de producción o combinados, pagaderos a todo trabajador de una categoría determinada, con o sin variaciones fundadas en ciertas condiciones o aptitudes especiales,
3. otras formas de salario básico especialmente aconsejables en razón de las particularidades de un trabajo determinado”.

El análisis de 106 convenios colectivos de trabajo de varias ramas de actividad del sector privado y de los estatutos de varias empresas de servicios públicos, da argumentos a Di Pietro para afirmar que, si bien se habían generalizado los sistemas de salarios a incentivo en las empresas grandes y medianas, eran raros los ejemplos exitosos de evaluación de tareas y de calificación del personal. Las normas referentes a las condiciones materiales de trabajo incluidas en los convenios colectivos celebrados en la Capital Federal entre el 1° de octubre y el 31 de diciembre de 1944 daban la siguiente estadística:

Tabla 9. Normativas laborales contenidas en 106 convenios colectivos celebrados durante 1944.

Normativas	Cantidad de convenios que la contienen	% sobre el total de convenios
Nuevas retribuciones	96	90,6
Autoridad de aplicación	51	48,1
Vacaciones	50	47,2
Represalias	31	29,2
Jornada, trabajo nocturno, asistencia	22	20,8
Suspensiones, admisiones, despidos	18	17,0
Horas extras y feriados	16	15,1
Control de producción y premios	12	11,3
Equipo de trabajo y manutención	9	8,5
Medidas de Higiene y Seguridad	9	8,5
Modalidades del trabajo	7	6,5
Accidentes y enfermedades	7	6,5
Pago de salarios y salario familiar	6	5,7

Fuente: Pietro, 1952: 119.

La información sobre el año siguiente, 1945, no presenta mayores modificaciones respecto de 1944, pero se observa una en las frecuencias y porcentajes de las normativas que ya estaban fijadas por ley y cuya existencia no dependía de su inclusión en el convenio colectivo. El tema de las calificaciones y de las clasificaciones del personal aparece allí con mayor frecuencia, siendo los ejemplos más acabados los implantados por la Compañía Italo-Argentina de Electricidad (donde la promoción y los ascensos no se regulaban exclusivamente por la antigüedad), y por la Secretaría de Trabajo y Previsión, para los profesionales del arte de curar.

Tabla 10. Normativas laborales contenidas en 33 convenios colectivos de trabajo del año 1945

Normativas	Cantidad de convenios que la contienen	% sobre el total de convenios
Nuevas retribuciones	31	93,9
Autoridad de aplicación	18	54,5
Vacaciones	7	21,2
Represalias	3	10,0
Jornada, trabajo nocturno, asistencia	10	30,3
Suspensiones, admisiones, despidos	7	21,2
Horas extras y feriados	9	27,3
Control de producción y premios	21	63,6
Equipo de trabajo y manutención	5	15,2
Medidas de Higiene y Seguridad	3	10,0
Modalidades del trabajo	6	18,2
Accidentes y enfermedades	7	21,2
Pago de salarios y salario familiar	6	18,2

Fuente: Di Pietro, 1952: 119.

Desde 1945 y hasta 1950 había sido cada vez más frecuente la inclusión en los convenios colectivos de una minuciosa reglamentación de tareas y oficios, pero estas clasificaciones de puestos no estaban seguidas de

la calificación del personal con bases racionales, cosa que podría haberse hecho teniendo en cuenta las primeras y “hubiera evitado una maraña de tarifas y el caos en la retribución de la mano de obra ya que las diferencias de tarifas de un oficio a otro de similares características y de exigencias de capacidad, no se debían exclusivamente a la especialización y competencia del trabajador”, tal como lo había afirmado la Cámara de Comercio de la Ciudad de Tucumán. Se percibían retribuciones muy distintas por una misma actividad, solamente cambiando de empleador; esto estimulaba en unos casos la rotación de la fuerza de trabajo o generaba en otros, un desánimo por causa de dicha diferencia.

Al hacer la comparación entre los salarios por hora cobrados en el período 1946-1950 por parte de los obreros oficiales y los obreros peones de una serie de 12 gremios, el Dr. Di Pietro observó grandes diferencias en cuanto a la evolución, que no se fundamentaban en cambios de naturaleza objetiva. Algunos oficiales de gremios como el de albañiles y pintores, o peones herreros, albañiles y pintores mejoraron sensiblemente sus posiciones relativas respecto de los promedios generales de salarios. Otros gremios vieron su posición deteriorada: oficiales y peones zapateros, torneros, carpinteros, radiotécnicos y tejedores. Los pocos gremios que se mantuvieron en buena posición o inclusive mejoraron, son los oficiales tipógrafos y sastres y los peones tipógrafos, electricistas y carpinteros. Otros fueron perdiendo terreno relativamente, pero partiendo de buenas posiciones, como fue el caso de los oficiales electricistas y herreros, o el de los peones panaderos.

Otra constatación fue que durante el comienzo de la década de 1950 aparecen cláusulas en los convenios colectivos que revelaban la preocupación de los empresarios por la baja de la productividad, estableciendo por ejemplo que “los obreros deberán mantener un ritmo de producción no inferior a rendimientos alcanzados con anterioridad”.

El estudio concluye afirmando que el

“mejoramiento de las condiciones meramente materiales de las condiciones de trabajo, tanto como la posición que ocupaba el trabajador dentro de la empresa, no influían directamente sobre la productividad. Las condiciones personales del trabajo en relación con el salario, no habían sido contempladas adecuadamente ni por la acción sindical ni por las empresas, salvo excepciones. En situaciones de pleno empleo y dadas las normas de política laboral y social dictadas, los obreros industriales tuvieron una cierta seguridad en cuanto al empleo y a sus remuneraciones. Los sindicatos se habían limitado a luchar por remuneraciones más elevadas para todos los trabajadores y la acción del Estado consistió en apoyar las conquistas materiales de los trabajadores, innovando sobre otros componentes de las remuneraciones. Pero no se podía exigir al trabajador que encontrara alegría o satisfacción en su esfuerzo, cuando se omitía considerar la relación que existe entre cada uno de ellos y la tarea que se le encomienda. Esta responsabilidad corresponde en primer lugar al dirigente de empresa, luego al mismo sindicato y por encima de todos ellos, al Estado. Pero ni la satisfacción del trabajo, ni la confianza en las relaciones industriales, en una palabra, la buena voluntad de todos los interesados -que es lo único que debe interesar en definitiva- podrá ser obtenida con procedimientos coercitivos, de afuera hacia adentro”.

En consecuencia, concluye el autor, los temas a estudiar y las recomendaciones a considerar para resolver los problemas planteados, serían los siguientes:

1. la equidad de remuneración para el obrero industrial, teniendo en cuenta la calificación de los trabajadores, y no meramente las clasificaciones de tareas u oficios, y la instauración de los sistemas de salarios a incentivo, como un complemento de la calificación o evaluación del trabajo;
2. el aumento progresivo de remuneración basada en la regularidad e intensidad con que el trabajador realiza su esfuerzo, y no por la simple consideración de la antigüedad;
3. la seguridad de actualizar la remuneración, teniendo en cuenta las reivindicaciones para compensar la inflación, pero no bajo la forma de porcentajes calculados sobre los salarios nominales, puesto que eso no hace sino acentuar la falta de equidad preexistente;

4. los dirigentes de empresa, sindicalistas, el Estado y los especialistas deberían tener la responsabilidad de estudiar estos problemas.
5. la organización sindical tendría en sus manos una herramienta, que sería la educación de sus adherentes para introducir en las empresas los sistemas de evaluación del trabajo y procedimientos para considerar las aptitudes personales del trabajador. Cuando los trabajadores alcanzaran la madurez de conceptos necesaria para garantizar el éxito de la transformación, se instauraría por ese camino “el control obrero”, por pleno acuerdo de los interesados;
6. la responsabilidad del Estado debía consistir en instaurar los salarios básicos, poner efectivamente en marcha el Instituto Nacional de las Remuneraciones, y desalentar toda demanda de aumentos de salarios que no fuera acompañada por la garantía de un aumento de la producción.

Si bien no se está en condiciones de confirmar la fiabilidad de las informaciones estadísticas extraoficiales proporcionadas por el Dr. E. di Pietro, ni de constatar la certeza de sus afirmaciones acerca del deterioro de la productividad aparente del trabajo, hemos creído importante citarlas porque reflejan la opinión que se estaba formando dentro del ámbito empresarial, representado desde 1953 en la Confederación General Económica, y que iba a formular sus propuestas y reivindicaciones a cambio de su concesión o compromiso para apoyar la realización del Segundo Plan Quinquenal.

3. LA CRISIS Y LA PROPUESTA EMPRESARIAL

El funcionamiento de la economía argentina cuando emerge la crisis de 1951-1952

El régimen de acumulación vigente en el momento de la crisis económica -que se manifiesta cuando hay problemas en la balanza de pagos a comienzos de la década de 1950- era de tipo extensivo, con consumo masivo de bienes destinados a la reproducción de la fuerza de trabajo; el proceso de industrialización mediante substitución de

importaciones estaba basado en la incorporación de grandes contingentes de fuerza de trabajo asalariada compuesta en parte por trabajadores calificados (“de oficio”) pero sobre todo por semi-oficiales y peones con pocas calificaciones. Sin embargo, debido a la estabilización y al retroceso de los procesos migratorios internacionales, al aumento en la demanda de fuerza de trabajo provocada por el proceso de industrialización y a las políticas de ingresos, el mercado de trabajo funcionó en condiciones de casi pleno empleo, lo cual fue aprovechado por las organizaciones sindicales para aumentar su tasas de afiliación, generar un espacio de poder, y presionar para obtener el incremento progresivo de los salarios reales.

Los ciclos agrícola-ganaderos internos vinculados con el clima y la fertilidad de la tierra, el incremento en la producción industrial y las crisis de los países que importaban productos agrícolas y carnes argentinas, generaban restricciones externas y crisis en la balanza de pagos que obligaban a devaluar, lo cual incrementaba los precios internos y restringían el consumo para liberar saldos exportables. El sector de la industria manufacturera nacional dependía de las importaciones de insumos intermedios y bienes de capital, que se pagaban con las exportaciones agropecuarias, pero el excedente de la producción de este último sector disminuía a medida que crecía la población y mejoraban los ingresos de los asalariados. El volumen de la producción agropecuaria seguía siendo relativamente elevado, pero crecía muy lentamente debido a varios factores: la estructura concentrada de la tenencia de la tierra, el predominio de una explotación solamente extensiva del suelo, el bajo incremento en la productividad por hectárea y por trabajador ocupado, y la existencia de una elevada renta agraria que permitía lograr excedentes sin requerir en contrapartida un mayor esfuerzo.

La renta agraria considerable permitía al mismo tiempo tasas elevadas de ganancia para los grandes ganaderos y propietarios terratenientes, desarrollar las exportaciones, pagar las importaciones, asegurar el funcionamiento del Estado y la prestación de los servicios públicos, efectuar transferencias sociales bajo la forma de salarios indirectos y

obtener a bajo costo los alimentos necesarios para la reproducción de la fuerza de trabajo. Pero la existencia de esta renta -dado el contexto económico y las expectativas de los grandes terratenientes- retrasaba al mismo tiempo el proceso de introducción de las innovaciones tecnológicas para aumentar la producción y la productividad de la tierra cultivada. Por otra parte, ya desde la década de 1920 había alcanzado su límite físico el proceso de incorporación de nuevas tierras agrícolas fértiles y fáciles de cultivar, sin que hubiera necesidad de efectuar previamente grandes inversiones ni incorporar el progreso tecnológico.

La consolidación del proceso fácil de industrialización substitutiva de importaciones de bienes de consumo se debió a la existencia de un mercado interno solvente, pero al mismo tiempo poco competitivo, de pequeñas dimensiones y cautivo, que no presionó para estimular las empresas a innovar tecnológicamente con vistas a incrementar la productividad, reducir los costos de producción, mejorar la calidad y ser más competitivos a nivel nacional e internacional.

Los planes de ajuste y de estabilización utilizaban como herramientas principales de política el control de precios y salarios, la limitación de las importaciones y las devaluaciones, éstas últimas con fuertes implicaciones inflacionarias.

En el inicio del período, la existencia de fuerza de trabajo abundante, barata (por el bajo costo de los alimentos), y relativamente calificada (por el proceso inmigratorio proveniente de Europa y el desarrollo de la educación pública), explican que la industria, salvo en el caso de las empresas transnacionales, se desarrollara utilizando tecnologías simples y con una débil composición orgánica de capital. Estas condiciones frenaban el incremento en la productividad aparente del trabajo -y por consiguiente la generación de mayores excedentes y de incrementos en las tasas de ganancias-, y no estimulaba a los empresarios a efectuar inversiones en bienes de producción o a incorporar nuevas tecnologías.

Entre 1945 y 1953 el constante aumento en los salarios reales y la participación creciente en el ingreso nacional por parte de los asalariados producía por un lado, la reducción de los saldos exportables (al aumentar el consumo interno) y el incremento del mercado interno para los bienes de consumo durable, pero por otro lado, la disminución en las tasas de ganancia de los empresarios, cuestionando así la continuidad en el funcionamiento del régimen de acumulación extensivo.

La tasa de sindicalización era muy elevada, y el mercado de trabajo funcionaba en condiciones de casi pleno empleo desde el momento en que se frenan las inmigraciones internacionales de fuerza de trabajo calificada proveniente de los países europeos. El ingreso de inmigrantes masculinos originarios de los países limítrofes, con baja calificación y poca experiencia de trabajo industrial solamente afectó los salarios del sector de la construcción, de las actividades agrícolas de tipo estacional y de la minería extractiva. El movimiento sindical era fuerte, estaba organizado de manera centralizada, y aunque podían crearse varios sindicatos por rama o sector, sólo uno de ellos, el que demostrara ser “más representativo”, obtenía la personería gremial por cada rama de actividad, y en consecuencia se le reconocía el poder para negociar colectivamente con la cámara patronal correspondiente. Dada la alianza de clases conformada, los sindicatos contaban con el apoyo decidido del Estado, y su presencia dentro de las empresas cuestionaba el poder disciplinario de los empresarios. Su espíritu reivindicativo en materia de salarios directos e indirectos, de reducción del tiempo de trabajo, la falta de apego al trabajo y a las empresas, unido a las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo, obstaculizaban la disciplina de trabajo industrial, frenaban la productividad y hacían más difícil contrarrestar las tasas elevadas de rotación y ausentismo.

El incremento generalizado y masivo de la producción nacional y de la demanda interna de bienes de consumo durables por parte de la mayoría de los asalariados, características esenciales de la norma de consumo fordista, no podían obtenerse, debido a la inexistencia o

insuficiente producción de una industria de esa naturaleza, a las restricciones para importar aquellas a bajo costo, y a las dificultades mencionadas para importar maquinarias y equipos de producción modernos e incorporar nuevas tecnologías para fabricarlos. Estas hubieran hecho más eficientes los procesos productivos: generando nuevos productos, obteniendo economías de escala, reduciendo los costos unitarios, cambiando los diseños y destinando los saldos a competir internacionalmente.

Podemos concluir diciendo que: dados por una parte el insuficiente desarrollo interno en la industria de insumos intermedios de carácter estratégico (industria pesada) y de bienes de capital, la escasa generación y transferencia de tecnologías modernas al sistema productivo, la insuficiente calificación de la fuerza de trabajo, el incipiente proceso de organización y racionalización de la producción, la resistencia de los trabajadores a la intensificación del trabajo manifestada por intermedio de las comisiones sindicales internas y, por otra parte, la inversión extranjera insuficiente así como las diversas restricciones para importar equipos y maquinarias modernas, era muy difícil poder incrementar la productividad aparente del trabajo, evitar la caída en las tasas de ganancias, incrementar rápidamente los salarios reales y de esa manera pasar a un régimen de acumulación de tipo intensivo.

La economía argentina, luego de varios años ininterrumpidos de rápido crecimiento económico, comenzó desde 1949 a encontrar serios obstáculos para continuar la tendencia. El lento crecimiento en la producción agrícola junto con el rápido incremento en la demanda interna redujeron los saldos exportables, lo cual, unido al deterioro de los precios internacionales de los productos agro-industriales, disminuyó los saldos de la balanza comercial así como la capacidad para importar maquinarias, equipos e insumos para la industria, retrasándose de ese modo el proceso de incorporación y difusión de las innovaciones tecnológicas. Este mecanismo ponía en evidencia la vulnerabilidad externa del modelo de desarrollo implementado.

El proceso de industrialización protegido y autocentrado, destinado a satisfacer exclusivamente el mercado interno, tenía entonces como límite el saldo disponible de la balanza de pagos para hacer frente a las importaciones de materias primas, insumos intermedios y bienes de capital, todo lo cual coincidía con una influencia creciente a nivel mundial de la economía estadounidense. Esta presionaba en primer lugar para penetrar en los mercados europeos, provistos tradicionalmente con productos agropecuarios argentinos, y en segundo lugar, para introducir sus productos manufacturados en el mercado argentino protegido, así como para efectuar inversiones en los sectores más dinámicos y rentables de esa economía, especialmente la industria.

La situación crítica en cuanto a las restricciones externas se complicó aún más en los años siguientes, debido al volumen insuficiente de la cosecha de granos en la temporada 1949-1950 provocado, según algunos autores, tanto por los bajos precios fijados por el IAPI para los productos agrícolas, como por el desaliento que invadió a los productores agropecuarios por la apropiación y transferencia de la renta agraria por el Estado, a lo que se sumaron las considerables sequías de 1949-1950 y 1951-1952, que redujeron aún más los saldos exportables y, consiguientemente, las posibilidades de importar bienes de capital.

La tasa de inflación alcanzó en este contexto una cifra récord para la época: 35 % en 1951. Ese incremento en los precios de los bienes de consumo durables y no durables se debió fundamentalmente a la continuación del crecimiento de los salarios reales y de la demanda a pesar de las restricciones en la oferta del sistema productivo, en el aumento de los costos de producción por incremento en las tarifas de servicios públicos, y al estancamiento, o inclusive retroceso, en las tasas de crecimiento de la productividad.

Las propuestas de los empresarios y gerentes de personal

Por esas razones, y para superar las limitaciones provocadas por el bloqueo de ese modo de regulación y por el agotamiento del régimen de acumulación extensivo en vigor, desde comienzos de los años 1950 un grupo de responsables de la administración del personal y la gestión de las relaciones de trabajo que se desempeñaban en grandes empresas, junto a los empresarios más lúcidos y dinámicos (agrupados en la CGE/CGI), hicieron una intensa labor de información y organización; gracias a ello influyeron y obtuvieron el apoyo decidido de ciertos sectores del gobierno para presionar permanentemente sobre el Estado con el objeto de que se adoptaran medidas de política económica y social propias de un nuevo régimen de acumulación, modificando previamente las formas institucionales en vigor.

Dichas propuestas consistían en:

1. abrir el mercado a las importaciones de insumos intermedios y bienes de capital no producidos en el país y reducir los derechos aduaneros correspondientes;
2. permitir el ingreso y dar facilidades para los capitales extranjeros que estaban interesados, siempre que invirtieran con la finalidad de producir nuevos productos, o los que eran importados con anterioridad, con la condición de que no compitieran con la industria nacional;
3. mantener las restricciones y barreras aduaneras para los bienes de consumo durables y no durables que se producían en el país, y otorgar créditos blandos y facilidades a las empresas de capital nacional que los producían;
4. limitar el grado de intervención y el poder de regulación del Estado en la economía. Dichas facultades se ejercían especialmente en materia de controles de precios, la proliferación de reglamentaciones y trámites administrativos, la imposición múltiple existente en diversas jurisdicciones. Los empresarios cuestionaban más específicamente la actividad del Estado cuando actuaba como

productor monopolístico u oligopólico de bienes o de servicios rentables que dificultaban la creación de nuevas empresas o la actividad de las ya existentes;

5. obtener el dictado de medidas de promoción a la producción industrial, consistentes en facilidades para acceder al crédito de mediano plazo con bajas tasas de interés, reducciones o exenciones impositivas, otorgamiento sin demoras de divisas y permisos de importación, subsidios en materia de servicios públicos (electricidad, transporte, etc.), construcción de la infraestructura necesaria para la implantación de establecimientos en el interior del país, acceso a insumos y materias primas estratégicos, agilización de trámites administrativos, políticas de “compre nacional”, etc.;
6. reducir la presión fiscal que se había incrementado considerablemente para financiar el funcionamiento burocrático del aparato estatal, así como las contribuciones patronales para financiar la seguridad y previsión social, y que habían expandido el gasto público social;
7. frenar el crecimiento en los salarios nominales al fijar por un cierto tiempo (por lo general dos años) la vigencia de las nuevas tasas de salarios pactadas en los convenios colectivos y reducir el impacto de las implicaciones financieras sobre la empresa de las medidas de política laboral y social, que elevaban los costos laborales;
8. intensificar el trabajo, aunque la noción utilizada más frecuentemente por los empresarios y gerentes de relaciones industriales era obtener un “incremento de la productividad”, sin reparar en que esto último debería implicar un fuerte incremento de las inversiones en maquinarias y equipos, y la incorporación de innovaciones tecnológicas. Los medios que se pensaba utilizar para lograr aquella eran la introducción generalizada de la organización científica del trabajo (con lo cual se ahorraría “tiempo muerto”) y de la racionalización de la producción en las empresas. De hecho se trataba de implantar de manera generalizada un taylorismo matizado con el aporte de la escuela de las relaciones humanas,

- promover el desarrollo de los estudios terciarios y universitarios sobre las nuevas ciencias de dirección científica de empresas y gestión del personal, para formar nuevos gerentes y altos ejecutivos, cambiar los sistemas de remuneración implantando el pago de salarios según el rendimiento y restablecer o mantener la disciplina industrial;
9. estructurar un sistema de relaciones de trabajo basado en la existencia de un solo sindicato (“el más representativo”) por rama de actividad o empresa, que sería el único interlocutor con quien se negociarían los nuevos salarios y condiciones de trabajo y que devenía responsable del cumplimiento, por parte de sus afiliados, de lo pactado, estableciendo procedimientos administrativos de conciliación y arbitraje obligatorios para dirimir legalmente los conflictos;
 10. frenar el dinamismo y el poder de las organizaciones sindicales impidiendo que los técnicos, el personal de supervisión, de vigilancia y los capataces se afiliaran automáticamente a los sindicatos de obreros y/o de empleados, para asegurar mediante esta separación, la mejor ejecución de las tareas asignadas, la disciplina industrial y el respeto de la organización y estructura jerárquica;
 11. reglamentar el funcionamiento de las comisiones sindicales internas, limitando su campo de actividad a lo establecido en el convenio colectivo y las leyes en cuanto a la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores representados, sin permitir su intervención directa en la gestión del personal, la organización del trabajo y de la producción;
 12. dictar una legislación sobre convenios colectivos de trabajo con el objeto de normatizarlos, homogeneizar los costos laborales dentro de la rama de actividad, establecer clasificaciones de puestos más adecuados a la realidad, facilitar la movilidad interna de los trabajadores entre diversas secciones y puestos de trabajo cuando fuera necesario, eliminando todas las trabas para obtener una

mayor productividad. Esta norma era compatible con el desarrollo del modelo sindical vigente, que se basaba en el desarrollo centralizado de las asociaciones profesionales de trabajadores más representativas y en su presencia institucionalizada dentro del aparato del Estado.

* * *

Ante estas graves dificultades externas e internas, que señalaban el comienzo del agotamiento del régimen de acumulación precedente y la inadecuación de las formas institucionales vigentes, el gobierno decidió elaborar e implementar un plan económico de emergencia. En este plan (de ajuste y estabilización) y en el Segundo Plan Quinquenal pueden encontrarse los rasgos del nuevo régimen de acumulación y de las nuevas formas institucionales que se intentaban implementar.

III / LA RESPUESTA DEL GOBIERNO: EL PLAN DE ESTABILIZACIÓN DE 1952 Y EL SEGUNDO PLAN QUINQUENAL

En este capítulo se presentan las diversas medidas de política laboral y económica mediante las cuales el gobierno intentó, por una parte, substituir las viejas formas institucionales, que habían mostrado signos de haber llegado a una etapa de agotamiento, cuestionaban la disciplina empresarial y frenaban el crecimiento tanto de la productividad como de las tasas de ganancia y por otra, generar nuevas regularidades económicas para adaptarse a los cambios en la situación interna y en la división internacional del trabajo. De esa manera se procuraba pasar de la etapa simple de industrialización mediante substitución de importaciones que caracterizaba al régimen de acumulación *extensivo* a otra etapa, más compleja, que requería implementar un régimen de acumulación *intensivo* para innovar en los procesos productivos, generar nuevos productos con el fin de satisfacer la creciente demanda de bienes de consumo durables y no durables y lograr finalmente un incremento en la productividad del trabajo y en las tasas de ganancia.

1. EL PLAN ECONÓMICO DE AJUSTE Y ESTABILIZACIÓN DE 1952

Este plan fue enunciado por el Presidente en dos mensajes radiofónicos destinados a toda la población, con el objeto de informar acerca de la situación, explicar las medidas a adoptar y pedir la cooperación de todos los sectores para el cumplimiento escrupuloso de las mismas (Presidencia de la Nación, 1952):

La primera parte del mensaje se titulaba “Plan Económico de 1952 y los precios de la cosecha”, y comenzaba afirmando que:

“Los fenómenos económicos actuales, fruto de una cambiante, irregular y caótica situación mundial... reclaman soluciones concretas adaptadas a cada situación particular. Tales concretas soluciones no tienen valor cuando son encaradas unilateralmente por una sola parte del conjunto nacional. Es indispensable que todo el país participe de ellas y que cada habitante las realice en la medida que le corresponda y en el aspecto que le concierna”, para aseverar luego que: “los hombres y los pueblos que no sepan discernir la relación del bienestar con el esfuerzo, no ganan el derecho a la felicidad que reclaman”.

La situación del país se presentó en el estilo tradicional de la época, haciendo un balance positivo de lo actuado y poniendo luego en evidencia que

“la recuperación nacional, la creación de una flota mercante marítima y aérea, la cancelación de la deuda externa, la organización económica y financiera y la capitalización del país, han sido las bases de nuestra independencia económica. Solo mediante ello y la adquisición de maquinarias y bienes de capital, ha sido posible consolidar una política social encaminada a elevar el nivel de vida de las clases trabajadoras”

“Ello permitió alcanzar el objetivo de la emancipación de nuestra economía y hacer posible las realizaciones justicialistas en el estado ideal de plena ocupación”.

Por eso es que, según el mensaje,

“tan enormes progresos y tan importantes objetivos han sido alcanzados sin que hasta ahora haya sido necesario imponer ningún sacrificio al pueblo argentino y quizá sin que haya sido menester imponer privación alguna a ningún ciudadano... y podemos afirmar que todos, sin excepción, han visto aumentar sus posibilidades y han podido disfrutar de un bienestar antes desconocido por muchos”

“Sin embargo, la situación mundial y la gravitación de los factores emergentes de esa situación y de la lucha que ha sido menester sostener con la persecución organizada desde el exterior, no han ofrecido como muchos lo creen, una situación propicia a los enormes esfuerzos y progresos que hemos realizado en el plan económico”.

Los mencionados factores emergentes fueron descriptos de la siguiente manera:

“la intensa utilización de divisas, la baja de los precios internacionales para colocar nuestros productos en el exterior y otros factores internacionales y monetarios -entre ellos la declaración unilateral y violatoria de tratados de inconvertibilidad de la libra esterlina- provocaron en 1949 dificultades en materia de divisas. Otro factor decisivo de esa injusta situación fue la aplicación discriminatoria del Plan Marshall, del cual nuestro país fue excluido no obstante los compromisos existentes y la circunstancia de ser nuestro país un importante productor de alimentos y materias primas. Para contrarrestar esa acción internacional tan perjudicial, se recurrió a la concertación de convenios bilaterales, se aplicó una inteligente política de precios y se restructuró la política de tasas de cambios. Todo ello permitió exportar los elevados saldos, retenidos por un compromiso insidioso, a precios muy remunerativos”.

Una política de estabilización y de consolidación económica se había iniciado en 1949, dirigida según el Presidente, a: “fomentar la producción agropecuaria, racionalizar las obras y reducir los gastos públicos, vincular aumentos de salarios al crecimiento productivo, intensificar la acción represiva del agio y la especulación”, lo que habría comenzado a dar sus frutos en 1950, puesto que

“se ampliaron las áreas sembradas con cereales y lino, creció la producción agropecuaria, aumentaron las exportaciones, mejoró la situación de divisas, se incrementó la producción industrial, se redujo el ritmo de aumento del costo de la vida y se elevó la productividad obrera”.

Pero desde 1951, las mencionadas condiciones favorables se interrumpieron debido a factores negativos internos y externos provocados esencialmente por la guerra de Corea: “en el orden internacional, la intensa suba de los precios de importación, el encarecimiento internacional de mercaderías necesarias, el acaparamiento de productos esenciales realizado por Estados Unidos y las maniobras de la Conferencia Internacional de Materiales”; en el orden interno: “la persistente sequía que ha reducido en forma extraordinaria durante dos años la producción agropecuaria, el aumento sostenido del consumo y el lento ritmo de aumento de la producción”. Pero en lugar de recurrir a los empréstitos externos, el

gobierno había preferido “afrontar la situación con nuestros propios medios” para no “hipotecar el futuro y comprometer la propia independencia y soberanía”.

La solución alternativa propuesta consistía en: el “aumento de la producción, la austeridad en el consumo y el fomento del ahorro”, lo cual implicaba “eliminar el derroche, reducir gastos innecesarios, renunciar a lo superfluo, postergar lo que no sea imprescindible”, mediante lo que se lograría “el aumento de las exportaciones y reducir las importaciones”. Esta propuesta concluía afirmando que:

“Si a la política de austeridad agregamos un aumento de sólo el 20% en la producción solucionaremos el problema de las divisas, parte del problema de la inflación y consolidaremos la capitalización del país”.

Las medidas específicas anunciadas por el gobierno se clasificaron por grandes áreas de actividad productiva, sobresaliendo las políticas de racionalización en los siguientes sectores:

Agrícola:

“proseguir con el programa de la mecanización agrícola, fijar de manera anticipada los precios mínimos de la cosecha, reducir los costos de explotación, acordar un tipo de cambio preferencial para la importación de todas las maquinarias, repuestos y elementos destinados a la explotación agrícola con intervención del IAPI, continuar las políticas de armonización entre las explotaciones agrícolas y ganaderas, y utilizar de manera eficiente y racional los medios de transporte y los depósitos de almacenamiento de cereales en los periodos de cosecha”.

A esto se agregaba la modificación de dos normas relativas al trabajo: la que “todavía restringe el trabajo de los familiares” (dictadas en su momento para generar empleos asalariados en el sector rural) y las disposiciones “que impiden a los productores utilizar sus propios medios de transporte”.

Ganadera: estimular la obtención de ganado apto y de buena calidad en tiempo mínimo, perfeccionando el sistema de tipificación y de fijación de precios, reorganizar técnica, económica y financieramente los frigoríficos para suprimir el sistema de absorción de quebrantos, “lo

cual presupone la revisión de la actual organización rígida del trabajo en dichos establecimientos” y la racionalización de la faena de animales, destinando una parte esencial para la exportación y estableciendo una veda para la faena y el consumo de carne vacuna durante dos días por semana.

Pesquera: racionalizar la comercialización y el transporte del pescado, intensificar la producción y fomentar su consumo.

Minera: intensificar por todos los medios la producción nacional de combustibles y minerales críticos (azufre, tungsteno, berilo, plomo, cinc, etc).

Manufacturera: establecer un régimen de licencias previas para instalar nuevas industrias y para fijar la racionalización del consumo de combustibles y materias primas, utilizando en la mayor medida posible los sucedáneos de origen nacional.

El **consumo interno:** debería estar, de alguna manera, subordinado a la obtención de saldos exportables, procurando el aumento en la producción nacional de los bienes escasos y la racionalización del consumo intermediario; eliminando gradualmente los subsidios al consumo; controlando el ritmo de producción y las existencias; procurando la fijación de precios de los artículos que más gravitaban sobre el costo de la vida y limitando las utilidades de los comerciantes; controlando más rigidamente las etapas de intermediación y eliminando las innecesarias, para abaratar los costos de distribución.

En cuanto al **comercio exterior**, el plan procuraba el fomento de las exportaciones, para lo cual era necesario: crear un estado de conciencia de austeridad en los consumos con el fin de aumentar los saldos exportables; incrementar los cupos de exportación de los artículos sujetos a permisos, aunque ello significara disminuir en cierta medida las disponibilidades para consumo interno; defender los precios de los productos en el exterior; favorecer mediante un tipo de cambio intermedio las posibles nuevas exportaciones. Respecto de las importaciones, se proponía hacer un relevamiento del stock disponible

para evitar el acaparamiento, la especulación y racionalizar los consumos.

En materia de **ahorro y crédito**, la propuesta combinaba un incremento en las tasas de interés y en los montos de depósitos redituables, con una política selectiva de crédito según las actividades.

Para lograr el **equilibrio de precios y salarios**, las políticas consistían esencialmente en el control de precios, utilidades y salarios mediante:

1. el control de precios, evitando aumentos injustificados, congelando por decreto los artículos que afectaban el costo de vida (canasta familiar) creando una comisión permanente en materia de estabilidad de precios y salarios de composición tripartita;
2. no autorizar el incremento de las utilidades absolutas para los industriales por reducción de costos, salvo que tuvieran origen en una mejor racionalización industrial;
3. incrementar porcentualmente, según la evolución del costo de vida pero de manera indirectamente proporcional, la tabla de porcentajes de aumentos que “serviría de base para establecer acuerdos paritarios de sueldos y salarios en los futuros convenios” (que comenzarían a regir desde el 1º de marzo de 1952), deduciendo los adelantos que se habían otorgado desde 1949;
4. sugerir que “la CGT y la CGE establecieran reglas y propusieran la firma de Convenios Colectivos por dos o más años para estabilizar precios y salarios, salvo casos especiales que serían autorizados por el Consejo Económico Nacional, estableciendo cláusulas de garantía mediante las cuales los obreros se comprometieran a mantener sus actuales salarios mientras las fuerzas económicas respetaran los precios establecidos por el Poder Ejecutivo”;
5. “solicitar la colaboración de las organizaciones patronales y obreras para eliminar de los convenios de trabajo toda circunstancia que limitara la producción sin causa justificada”.

La *inmigración* sería restringida, con excepción de los técnicos especializados y la que se radicara en explotaciones agropecuarias, evitando que se estableciera en los grandes centros urbanos.

La *construcción privada de vivienda* sería estimulada, racionalizando el uso y distribución de los materiales de construcción; reduciendo las obras públicas a los límites absolutamente indispensables, para dejar libres los materiales, mano de obra y medios de financiación de la actividad privada, desalentando en cambio las construcciones suntuarias o de lujo y prohibiendo la construcción de viviendas que no se destinaran a residencia permanente.

La *defensa de la propiedad privada* se enuncia de manera indirecta, al establecer una reducción al mínimo indispensable de las expropiaciones por causa de utilidad pública -que en todos los casos deberían ser sancionadas por el Congreso-, y al recomendar al Congreso nacional y legislaturas provinciales “que tuvieran suma prudencia en la presentación de proyectos que tiendan a cercenar o limitar arbitrariamente la propiedad, evitando el establecimiento de controles y restricciones que afecten las inversiones de largo aliento y que contribuyan a alterar las bases económicas que determinan la realización de las mismas en beneficio del país”.

Luego de anunciar estas medidas, que el gobierno estaba muy dispuesto a ejecutar, el presidente también enunció las que por su parte debía adoptar el pueblo, para constituir una “economía nacional, popular y familiar” inspirada en “la doctrina justicialista cuyo objetivo fundamental es el logro de un mayor bienestar social”. El punto de partida del desequilibrio de la economía popular y nacional radicaba en el comportamiento de los precios y salarios, “pero el restablecimiento del equilibrio no puede basarse únicamente en un aumento de salarios”:

“El 50% lo puede solucionar el gobierno con sus previsiones y disposiciones, pero un 25% ha de encontrarse cubierto por las obras mutualistas, cooperativistas, etc. que corresponde desarrollar a las organizaciones profesionales (sindicales) y de acción social y un 25% ha de cubrirse con la organización familiar y la economía doméstica”.

Las medidas propuestas en el Plan para instaurar esa “economía nacional, popular y familiar” consistían esencialmente en:

1. organizar el desenvolvimiento económico familiar sobre la base de consumir menos (ahorrando, adquiriendo sólo lo necesario, evitando gastos superfluos, no derrochando los alimentos, no abusando en la compra de vestuario, comprando directamente donde los precios fueran más bajos, limitando la concurrencia a juegos de azar y cabarets); y producir más (“quebrando la modalidad existente en muchos hogares de que el único que trabaja y aporta para los gastos es el jefe de la familia, pues todo el que está en condiciones de trabajar debe producir”).
2. Intensificar la actividad sindical, mejorando y extendiendo los beneficios sociales, ya que cada gremio “debe realizar una intensa labor de cooperativismo y mutualismo para satisfacer necesidades en las condiciones más económicas”. Con ese fin “el Estado apoyará estas acciones destinadas a lograr ventajas en los precios por compras directas en fábricas o fuentes de producción para ser vendidas económicamente al consumidor”.

Con el objeto de dar más realismo a sus propuestas, el presidente concluyó narrando lo siguiente: “Algunos días, cuando me traslado a mi oficina, a las 6 de la mañana, suelo detenerme en alguna casa para revisar los residuos que allí se arrojan en el cajón de basuras. Es común encontrar en ellos grandes trozos de carne y varios panes...”. Perón saca finalmente la siguiente conclusión de su inspección: “con lo que Buenos Aires arroja diariamente a la basura, podría alimentarse otro Buenos Aires”.

La “cooperación inteligente y patriótica” solicitada para el cumplimiento del Plan Económico de 1952 “no requería sacrificio alguno, pero sí racionalizar el consumo, aumentar la producción, y ahorrar sobre todo lo innecesario o lo superfluo”. Se pedía a

“todos los trabajadores que sean artífices de la mayor producción. Ellos deben producir y controlar la producción. Toda medida que incida negativamente en el volumen de producción debe ser evitada por todos

los medios. En estos momentos nada es superior a la necesidad de producir”.

Las fuerzas patronales debían también

“agotar todos los medios que aseguren un alto margen de producción, y ello se obtendrá solo por una inteligente explotación y administración de sus medios y un entendimiento justo con su personal”.

El sector de los productores agropecuarios debía hacer un esfuerzo especial:

“A los hombres del campo va también dirigido nuestro pedido de agotar las medidas tendientes al aumento de su producción. Hacemos todos los esfuerzos para crearles las mejores condiciones y proveerlos de recursos y maquinarias. Los precios más remunerativos de la historia económica argentina han sido garantizados por el Estado. Esperamos que la próxima cosecha alcanzará márgenes proporcionales a todo ello”.

La segunda alocución radiofónica del presidente se llevó a cabo varias semanas más tarde (Presidencia de la Nación, 1952) y estuvo centrada

“en la preparación y la ejecución del Plan Económico, mediante la acción de sus organizaciones competentes y la conducta de cada uno para realizarlo en todas sus partes”.

“Cada habitante debe persuadirse de que si como ente individual puede accionar en una forma, como ente social le corresponde proceder de otra. Individualmente acciona para sí, socialmente actúa para todos”.

Los límites del esfuerzo solicitado se establecieron en el mensaje de la siguiente manera:

“Propugnamos que el hombre pueda enriquecerse trabajando, pero nos oponemos a que lo haga estafando o abusando de la debilidad de los demás. Queremos, en última síntesis, que cada argentino tenga la prosperidad y la fortuna a su alcance, pero no aceptamos que para lograrlas delinca contra los otros argentinos o contra la comunidad que todos componemos”.

Los principales capítulos de esta segunda parte del mensaje presidencial adoptaron la forma de postulados filosófico-políticos

sobre los temas centrales del Plan Económico, la producción, el consumo, precios y salarios, cuya síntesis veremos a continuación.

La producción

“Cuando un hombre vive sin producir, es un despreciable parásito que pesa sobre el esfuerzo de los que producen. Los que producen por debajo de lo que consumen son también en parte parásitos que viven a costillas de todos. Estos son verdaderos enemigos de los demás y de la comunidad, porque son factores directos de empobrecimiento del pueblo y de sus componentes”.

Entre las causas que afectan la producción, el presidente analiza dos que

“van en perjuicio directo para la colectividad (que se empobrece en bienes de consumo o de capital) e indirecto para los mismos obreros (que deben pagar inútil e injustamente mayores precios) y los patrones que lo producen (porque influyen en la inflación que, al final ellos mismos pagarán en sus temibles consecuencias)”.

1. Mano de obra: bajo rendimiento o trabajo a desgano, por luchas gremiales, abusos patronales, malas condiciones de trabajo, etc. y baja en los rendimientos por influencias extrañas.
2. Capital: baja producción o retracción de mercancías. Los patrones reducen la producción o sustraen mercancías al mercado para sostener precios, especular, hacer mercado negro, etc.

Si bien “el provecho inmediato encandila a los superficiales y a los ignorantes, el bien definitivo es lo único que debe atraer a los sabios y prudentes”; por ello “el lema argentino de la hora económica ha de ser producir, producir, y producir”, recordando que: “el pueblo es el encargado de producir” y que “el justicialismo sólo puede asegurar una justicia distributiva en relación con el esfuerzo y la producción”.

El consumo

“Las comunidades más ricas y felices no son las que ostentan el más elevado consumo. Son las que producen más y ahorran sobre la diferencia”. Corresponde a esta parte del discurso una frase que el presidente pronunció y que será frecuentemente citada en el futuro:

“Quien gasta más de lo que gana es un insensato; el que gasta lo que gana olvida el futuro; el que produce y gana más de lo que consume es un prudente que asegura su porvenir”.

Anticipándose a las críticas empresariales, expresó:

“Algunos han visto como contradictorio que se aumenten sueldos y salarios, cuando se desea disminuir el consumo. El procedimiento de quitar poder adquisitivo al pueblo argentino para mejorar los negocios internos o internacionales no es justicialista. No anhelamos como solución hacer estoicos a la fuerza, sino formar ciudadanos virtuosos por convicción. Por eso pedimos temperancia, no imponemos sacrificios inútiles”.

“Sabemos que hay exceso de consumo. Conocemos que ello es producto del derroche, explicable por otra parte si se considera la lógica reacción al hambre y la miseria anteriores. Pero preferimos obtener la cooperación del pueblo para solucionarlos, porque estamos persuadidos de que el pueblo responderá a nuestro pedido”.

Precios y salarios

“Si para equilibrar la economía popular debe el pueblo regular la satisfacción de sus necesidades a lo imprescindible, proporcionando así un ahorro en la comunidad, el gobierno, la producción, la industria, el comercio, etc., deben regular también sus gastos a lo necesario y sus precios a lo indispensable”.

“En los momentos actuales, en nuestro país, existe el control de los precios sólo para los artículos de primera necesidad aunque en las demás actividades existe control sobre el agio y la especulación. Los precios serán fijados en colaboración entre el Consejo Económico Nacional, la Confederación General del Trabajo, la Confederación Económica Argentina, y la representación de los consumidores”.

“El aumento de sueldos y salarios es la consecuencia de la homologación de los mayores precios, para equilibrar el poder adquisitivo y nivelar la economía popular dentro de la concepción justicialista y en contra del abuso capitalista”

“Tampoco creemos en la eficacia, como medida económica, de rebajar sueldos y salarios, que disminuyendo el volumen del poder adquisitivo lleva a una atonía contraproducente a todos los sectores de la economía”.

“Hay un equilibrio entre la necesidad y su satisfacción que no se puede romper impunemente y sin sufrir graves consecuencias... Trabajemos por lograrlo sin egoísmo ni abusos y la inflación que hoy asusta al mundo no será causa de temor para nosotros”.

Para la ejecución del Plan, el presidente dio directivas generales, especificando las tareas que corresponden al gobierno, Estado y pueblo, concluyendo con un pedido a “las mujeres, para que se conviertan, si no lo son, en unas dueñas de casa hacendosas y diligentes”.

Cabe señalar finalmente que el Plan Económico de Emergencia anunciado por el presidente de la República ponía el acento en el incremento del volumen total de la producción -esencialmente del sector agropecuario para aumentar los saldos exportables y para reducir la inflación- más que insistir directa o implícitamente en el incremento de la productividad o el mejoramiento de la calidad de la producción. Por otra parte, se comienza a notar una evolución en esta materia, como se desprende de una conferencia pronunciada por el Ministro de Hacienda de la Nación, Dr. Ramón Cereijo, en la Bolsa de Comercio de Buenos Aires el 24 de marzo de 1952, insistiendo en que la finalidad primordial del plan era “aumentar la productividad y la producción, en todos los órdenes” (Cereijo, 1952: 10).

Para algunos autores, como Adela Plasencia, la crisis de 1951/1952 fue esencialmente una crisis cíclica del régimen de acumulación propio del modelo de industrialización por sustitución de importaciones. Se trataría de una típica crisis provocada por el déficit de la balanza de pagos y la decidida intervención del Estado que al aplicar políticas

coyunturales activas, habría permitido crear las condiciones para superarla, generando nuevas regularidades económicas.

Para nosotros, complementariamente, esta crisis fue de tipo estructural y de una naturaleza profunda, y aunque coincidiera con una crisis cíclica, no podría asimilarse a un mero estrangulamiento externo. Por consiguiente, planteamos la hipótesis de que el plan económico de 1952 fue el punto de partida para formular e implementar otro modo de regulación y otro régimen de acumulación del capital orientado finalmente a obtener, por diversos medios, un incremento de la productividad, de las tasas de ganancia y de inversión.

Sus bases estarán luego contenidas en el Segundo Plan Quinquenal y, en síntesis fueron las siguientes:

- formular e implementar políticas y mecanismos para controlar el déficit fiscal provocado por la intensa actividad del Estado y por esa vía detener o reducir la inflación;
- lograr el incremento en la producción agropecuaria y de las exportaciones, que era la condición necesaria para suministrar materias primas a la industria nacional por una parte y, por otra, para financiar el aumento en las importaciones de equipos y bienes de capital necesarios para incrementar la producción industrial. Se buscaba obtener estos resultados a través de controles del tipo de cambio, del aumento en los precios absolutos de los productos agropecuarios destinados a la exportación y en sus precios relativos respecto de los productos industriales;
- asegurar el aumento de la producción industrial nacional, esencialmente de bienes intermedios, bienes de consumo durables y bienes de capital;
- obtener un incremento en la generación de energía eléctrica (primero mediante nuevas usinas termoeléctricas y posteriormente mediante la construcción de usinas hidroeléctricas, que si bien reduciría los costos por Kw/hora, requería grandes inversiones y tenía un período más largo de construcción). Se hacía frente así a la

- demanda creciente de consumo eléctrico y de regularización en el suministro de energía para uso familiar, comercial e industrial;
- procurar el aumento en las tasas de ganancia, en el ahorro interno y en las inversiones sería el resultado de la estabilización de los salarios reales, comportamiento a lograr mediante el control de la inflación y la prolongación en el período de vigencia de las convenciones colectivas para lograr la estabilidad de los salarios monetarios;
 - dictar una nueva legislación -más liberal- en materia de inversiones extranjeras para permitir el ingreso de capitales y de nuevas tecnologías con el fin de incrementar la productividad, compensar el déficit de la balanza de pagos, producir en el país bienes que antes se importaban y también nuevos productos para satisfacer los cambios en la demanda (esencialmente bienes de consumo durable), radicandolos en los sectores más dinámicos de la economía (industrias farmacéutica, automotriz, siderúrgica, petrolera, etc.). Es en este período cuando se echan las bases para la producción en el país de bienes de consumo durables en grandes series, así como de equipos y bienes de producción sencillos destinados a las industrias vegetativas;
 - presentar iniciativas ante el Poder Legislativo para otorgar legalmente concesiones a la exploración y explotación de los recursos naturales del subsuelo por empresas transnacionales, con el objeto de incrementar la producción interna y reducir las importaciones de petróleo;
 - formular e implementar nuevas políticas de ingresos, monetaria y de cambios, destinadas a estabilizar las remuneraciones de los asalariados y a incrementar las tasas de ganancias, promoviendo por esa vía las inversiones en actividades productivas;
 - reforzar, de manera negociada y haciendo ciertas concesiones, la disciplina del trabajo industrial mediante el control en el accionar y en las prerrogativas de las comisiones sindicales internas, reduciendo el ausentismo, limitando los conflictos laborales e intensificando el trabajo;

- buscar un incremento de la productividad mediante la racionalización del trabajo, el cambio en las relaciones profesionales y en las formas de gestión de la fuerza de trabajo y la instauración de sistemas de remuneración según el rendimiento.

2. EL SEGUNDO PLAN QUINQUENAL DE GOBIERNO 1953-1957

Hacia finales del año 1952 el gobierno nacional promulgó la ley 14.184 disponiendo la ejecución, a partir del 1° de enero de 1953, del Segundo Plan Quinquenal (Presidencia de la Nación, 1953).

Pero el Plan comenzó a aplicarse con un cierto retraso respecto de las previsiones, debido a las dificultades para controlar los efectos negativos de la crisis de los años precedentes y a la vigencia del plan de estabilización decretado en 1952.

En 1953 la cosecha recuperó sus niveles anteriores, aumentando por consiguiente la oferta interna y también los saldos exportables, con lo cual comenzó progresivamente, desde 1954, a incrementarse el volumen de las importaciones de maquinarias, equipos e insumos industriales indispensables, y la política crediticia pudo ser menos rígida y restrictiva. Pero el incremento de los saldos exportables fue insuficiente como para estimular un rápido crecimiento de la producción industrial, sector afectado por otros dos graves problemas: por una parte, el estancamiento y las interrupciones en la generación o transmisión de energía eléctrica que provocaban frecuentes cortes y racionamiento (producto del retraso en las inversiones, de la obsolescencia en las instalaciones y de la falta de mantenimiento preventivo) y, por otra parte, las dificultades en el transporte (interrupción de la construcción de nuevas rutas, deterioro del parque ferroviario e irregularidades en el funcionamiento) y en el almacenamiento de granos.

Durante los años 1953 y 1954 se aplicó una rígida política de precios y salarios para bajar las tasas de inflación, con medidas que se orientaban a contraer el consumo y, al mismo tiempo, controlar el agio y la especulación. El resultado fue lógicamente una disminución

sensible en la demanda interna, lo cual no iba en absoluto contra el propósito de aumentar los saldos exportables. Este tipo de políticas del tipo *stop and go* fueron aplicadas en el futuro frecuentemente por los otros gobiernos que le sucedieron.

En el Segundo Plan Quinquenal el tema de la productividad ya se trata de manera explícita. En el capítulo II, dedicado al trabajo, un párrafo titulado precisamente “productividad” decía lo siguiente:

“el Estado auspicia un incremento de la productividad del trabajo y del capital a fin de obtener el mayor progreso de la economía general y de las economías individuales y familiares, mediante:

- a) El perfeccionamiento de los métodos técnicos de producción,
- b) La colaboración de los trabajadores en los planes de producción,
- c) El estímulo de las iniciativas que aumenten la eficiencia del trabajo, y
- d) Una adecuada distribución de los beneficios que aporte el progreso económico y social”.

Más adelante, en el capítulo XVII dedicado a la industria, se insiste sobre la necesidad de incrementar la calidad de la mano de obra, con el objeto de lograr una mayor eficiencia y productividad del trabajo en la industria. Con ese fin se proponían:

“la capacitación obrera para elevar las aptitudes de la mano de obra por medio de las instituciones especializadas del Estado, de las asociaciones profesionales y de los establecimientos industriales; el mejoramiento de los factores ambientales a fin de preservar la salud, seguridad e higiene en condiciones dignas de trabajo; y el perfeccionamiento de métodos, elementos y condiciones técnicas de trabajo”.

En el mismo capítulo se proponían medidas complementarias, como por ejemplo:

“promover el desarrollo tecnológico de las industrias para reducir los costos de la producción industrial incrementando el volumen y calidad de los productos; estimular la coordinación de pequeños y medianos establecimientos a fin de que adquieran una especialización que posibilite el máximo rendimiento de sus elementos productivos;

facilitar el crédito bancario para propender a la racionalización de las empresas industriales”.

La ley 14.184 de 1953 que aprueba el Segundo Plan Quinquenal propone la regulación de las asociaciones profesionales de empleadores, precisamente en momentos en que se estaba constituyendo la Confederación General Económica (CGE) y se crea el Consejo Nacional de Relaciones Profesionales, de composición tripartita, entre cuyas funciones se encontraba la de intervenir para dirimir los conflictos intersindicales provocados por problemas de encuadramiento sindical. Otra de las disposiciones incluidas en el mencionado plan fue la de facilitar el otorgamiento de créditos bancarios a las asociaciones profesionales para facilitar su acción económica, especialmente cuando los sindicatos actuaran conforme a los objetivos del plan (constitución de cooperativas, mutuales, construcción de viviendas de interés social, apertura de campos de recreo y de hoteles sindicales, etc.). Un acento particular se puso en la promoción de la acción de los sindicatos para intervenir en el ámbito de la salud pública, por intermedio de instituciones que posteriormente serán denominadas “obras sociales” sindicales.

Como una medida para frenar la inflación mediante el control de los incrementos salariales, el plan promovió el dictado, en 1953, de la ley 14.250 de Convenios colectivos de trabajo, así como la posibilidad de que, como excepción, pudieran ser modificadas las cláusulas salariales cuando los aumentos pactados pudieran tener repercusiones generalizadas sobre los precios de los artículos que componían la “canasta familiar”.

3. LAS MEDIDAS ADOPTADAS EN MATERIA AGROPECUARIA LUEGO DE LA CRISIS DE 1952 Y SUS REPERCUSIONES

El gobierno comenzó a tomar medidas correctivas de la situación antes mencionada desde los años 1948-1949, pero sin poder superar todas las dificultades emergentes del contexto internacional ya señalado. Dichas medidas comenzaron a dar resultados relevantes recién después de

1953, una vez superadas las consecuencias de las sequías de los años 1949, 1951 y 1952. Cuando el gobierno justicialista fue derrocado por el golpe militar de septiembre de 1955, la situación del sector rural ya había mejorado sensiblemente respecto de 1943.

Los resultados constatados más importantes fueron, según Osvaldo Barsky y otros (1988), los siguientes:

- se reforzó fuertemente -por intermedio de créditos oficiales baratos y a largo plazo-, la tendencia hacia el incremento del número e importancia relativa de las explotaciones familiares pequeñas y medianas en tierras propias y se redujeron las grandes explotaciones multifamiliares, como consecuencia del decreto que determinaba la prórroga indeterminada de la vigencia en los contratos y la disminución del monto de arrendamientos pactado anteriormente. Estas medidas favorecían el acceso a la propiedad de la tierra de pequeños agricultores, una explotación de las tierras más racional e intensa y el incremento de la productividad por hectárea cultivada.
- Mejoraron los precios “sostén” pagados por el IAPI y se los anunció con la suficiente anticipación para generar expectativas favorables y estimular así a los productores, a fin de que incrementaran las superficies sembradas y de que se utilizaran más y mejores insumos. Se llegó además por esta vía a subsidiar en varias oportunidades a los productores, cuando los precios internacionales no alcanzaban esos niveles.
- Se hizo más flexible la política de control de precios para los productos de primera necesidad que componían la canasta familiar de los trabajadores asalariados, posibilitando su ajuste periódico.
- Como un resultado que no había sido previsto de manera expresa, se consolidó el proceso de desplazamiento progresivo en la asignación de recursos dentro del sector desde las explotaciones agrícolas hacia la ganadería, actividad altamente rentable, con crecientes posibilidades de exportación, de carácter extensivo y que no tenía necesidad de recurrir en forma considerable a la mano de obra asalariada.

- Se estimuló el proceso de mecanización de las labores agrícolas, dando facilidades para la importación y otorgando créditos liberales para la compra de maquinaria con el fin no solamente de obtener una reducción en los costos de producción, sino también para hacer más corto el período de labores, reducir el control sindical sobre la fuerza de trabajo y evitar la posibilidad de conflictos laborales que pondrían en peligro la cosecha, almacenaje y transporte de los productos perecederos.
- Consecuentemente con las medidas mencionadas, se eliminaron las restricciones aduaneras y se intensificaron las importaciones de maquinarias y equipos agrícolas de calidad y se estimuló la instalación en el país de varias fábricas de maquinarias, tractores y camiones adecuados para el transporte de productos agropecuarios.
- Mejoró la política crediticia hacia el sector rural, en cuanto al monto de los créditos, a los plazos requeridos por los bancos para gestionar, conceder y hacerlos efectivos, a las tasas de interés y a los plazos de reembolso, y se la hizo más directa y selectiva.
- Se fortaleció a las cooperativas agropecuarias en la participación en el almacenamiento y la comercialización de la producción, reduciendo de hecho el poder de los grupos monopólicos tradicionales para fijar los precios, lo que dio como resultado un aumento en los ingresos de los productores pequeños y medianos.
- Se limitó la acción de los sindicatos de trabajadores rurales en la oferta de fuerza de trabajo, posibilitando el recurso a la fuerza de trabajo familiar no remunerada, y se desarrollaron sistemas donde no predominaban los trabajadores asalariados: por ejemplo los “tanteros” y los “contratistas de labores”.

4. LA DINÁMICA DEL SECTOR INDUSTRIAL

El Censo Industrial Nacional de 1954 puso de manifiesto el gran dinamismo del sector industrial durante el período 1947-1954, como consecuencia de la política económica industrial sustitutiva de importaciones implementada por los gobiernos justicialistas.

El número de establecimientos industriales censados fue de 148.371 (si bien esa cifra incluye numerosas micro-empresas que no habían sido relevadas en los censos anteriores) y de 1.167.928 la cantidad de personal ocupado remunerado, de los cuales 158.839 eran empleados y 1.009.089 obreros. Con respecto al Censo de 1947, eso significaba un incremento aproximado del 75 % en el número de establecimientos y del 17 % en el personal ocupado remunerado, o sea un crecimiento industrial global basado en pequeñas y medianas empresas, aunque en varias actividades la situación fue diferente.

Las cuatro ramas más importantes en términos relativos son siempre las mismas:

1. alimentos, bebidas y tabaco, que perdieron importancia, contando ahora sólo con el 17 % de los establecimientos, empleando el 20 % del personal ocupado remunerado y generando el 25 % del valor bruto de la producción.
2. textiles y confección, que también pierden importancia relativa, representando el 20 % de los establecimientos, generando el 23 % del valor bruto de la producción, y empleando al 23 % de la población ocupada remunerada.
3. metalmecánica, construcción de maquinarias y equipos, cuya importancia relativa creció, pues en 1954 ya agrupaban al 30 % de los establecimientos, generaban aproximadamente el 20 % del valor bruto de la producción y daban empleo al 25 % del personal ocupado remunerado.
4. por su parte química y petroquímica crecieron rápidamente y generaban en 1954 aproximadamente el 23 % del valor bruto de la producción, habiéndose incrementado también el número de establecimientos y del personal ocupado remunerado en un 50 % y 30 % respectivamente.

La localización de los establecimientos a nivel nacional sigue concentrada en la Capital Federal y en la provincia de Buenos Aires, donde estaban situados aproximadamente el 60 % de los establecimientos y el 70 % del personal ocupado remunerado, aún

cuando se constata, al igual que en los censos anteriores, un fuerte proceso de desconcentración dentro de esa región.

5. EL PLAN DE ACCIÓN DE 1954 PARA EL EQUILIBRIO DE LA ECONOMÍA NACIONAL

Luego del relativo éxito del Plan de Estabilización Económica formulado por el ministro Alfredo Gómez Morales en 1952, aparecen nuevamente de manera evidente muchos de los problemas estructurales de la economía argentina: crecimiento lento del PBI, baja productividad de la fuerza de trabajo, inflación estructural que genera presiones para aumentar los salarios nominales, costos elevados de producción, comportamiento especulativo por parte de los productores y comerciantes, etc. El gobierno anuncia entonces a mediados de 1954 -cuando recrudecen los conflictos laborales por las reivindicaciones salariales- un nuevo plan, de carácter coyuntural, denominado Plan de Acción para el Equilibrio de la Economía Nacional¹, que fue bien recibido por el medio empresarial.

Se trataba de un conjunto de políticas de corto plazo, destinadas a mantener el nuevo equilibrio, reconociendo que en un país “en que la justicia distributiva ha alcanzado su máxima expresión, el aumento del salario real de los trabajadores podrá realizarse solamente si se obtiene una mayor producción”. En sus enunciados el Plan decía -refiriéndose indirectamente a las remuneraciones salariales, lo siguiente:

“Ya no es posible que se beneficie un determinado sector de la actividad económica mediante el aumento de su participación en la distribución de la renta nacional, en detrimento del resto, sino que la mayor distribución únicamente se ha de lograr elevando la cantidad de bienes a repartir”

“De esta manera el beneficio es general y el mejoramiento de la situación se realiza armónicamente.... Por consiguiente, el aumento producido ya en el salario real debe considerarse en realidad como un

¹ "El Plan de Acción para el Equilibrio de la Economía Nacional", en: Economía y Finanzas, Año VI, Tomo IX, N° 260, Buenos Aires, 7/10/1954.

anticipo y como tal debe ser considerado para lograr que sus efectos sean estables y permanentes”.

Los esfuerzos que se solicitaban a los diversos sectores de la población y la acción que debía emprender el Estado se agruparon en cinco puntos, que indican con claridad la nueva orientación del gobierno para dar lugar a otro régimen de acumulación mediante el cambio en las formas institucionales precedentes. El contenido del nuevo Plan era, en síntesis, el siguiente:

1. “El empresario debe tender a mejorar la calidad, aumentar la producción y reducir el costo de sus productos, como único medio para aumentar sus utilidades. Para ello, se deberá racionalizar la organización de las empresas y adoptar técnicas más modernas en los procesos productivos. También habrá de racionalizar la comercialización de los productos, a fin de disminuir sus costos de distribución”.
2. “El obrero deberá esforzarse por aumentar la productividad”.
3. “Los consumidores, en general, deberán defender el poder adquisitivo de sus ingresos, negándose a pagar mayores precios que los que correspondan. Además, se evitarán despilfarros consumiendo lo que en realidad sea necesario”.
4. “Los propietarios de predios rurales se esmerarán en explotar eficientemente sus campos, evitando que tierras aptas queden mal explotadas o improductivas”.
5. Al Estado le corresponderá proseguir su política de equilibrio presupuestario y propugnar o vigilar el cumplimiento de un cierto número de medidas comprendidas en el Segundo Plan Quinquenal:
 - a. precios: “intensificar la acción represiva del agio y la especulación especialmente de los artículos de mayor gravitación en el costo de la vida.”
 - b. salarios: “que en el caso de aumentos aún sin resolver, en caso de producirse, sólo representen reajustes compensatorios y en tal medida que no puedan ser absorbidos por los precios”.

- c. incrementos de precios: “controlar que la traslación de los aumentos de precios en las distintas etapas de la producción y comercialización sea estrictamente justificada por incrementos de costo y no originen utilidades adicionales”.
- d. comercialización: “alentar la adopción de sistemas racionales de distribución de los productos, a fin de disminuir los costos de comercialización”.
- e. en materia de producción: “estimular la mayor productividad de la mano de obra, alentar la implantación de métodos modernos y de mejoramiento técnico en la industria, a fin de obtener mayor producción y costos decrecientes”.

Las demás medidas que completan el Plan se inscriben en esta misma perspectiva: se refieren a la infraestructura (energía, petróleo), al crédito y el ahorro y el comercio exterior, resumiendo las propuestas del Segundo Plan Quinquenal de Gobierno (Presidencia de la Nación, 1953).

6. LA SITUACIÓN ECONÓMICA EN 1954/1955 SEGÚN EL GOBIERNO

En su mensaje a las Cámaras el 1º de mayo de 1955 (Perón, 1955), a sólo cinco meses del golpe de estado militar que lo derrocaría, el presidente afirmó que el período 1951/1952 había constituido

“la prueba más dura que haya debido afrontar la economía nacional en lo que va de este siglo”.... “Y si el país pudo sobreponerse a la pérdida de sus cosechas y a la merma de sus ganados, sin doblar la rodilla ni imponer sacrificios penosos a su pueblo, es porque la nueva estructura de su economía le proporcionó una solidez de la que hasta entonces había carecido”.

Como resultado de las medidas adoptadas, se habían logrado durante la cosecha 1953/1954 los mayores volúmenes de producción y exportaciones de los últimos tiempos.

“Las condiciones que debe reunir una economía de acuerdo con los principios de nuestra Doctrina Nacional” -dijo luego el presidente- “son dos: la primera su capacidad para proporcionar una masa suficiente y siempre creciente de bienes, la segunda la de posibilitar el equitativo reparto de esos bienes entre todos los que concurren a su producción”.

Para fundamentar que se habían logrado efectivamente esos objetivos, consignó en su mensaje que “entre 1947 y 1954, según los Censos Económicos, se habrían incorporado 95.323 nuevos establecimientos industriales, incrementando en un 25 % el empleo industrial” y prosiguió diciendo que en 1954, “el 55 % del total de los ingresos percibidos en el país correspondían a los obreros y a los empleados, mientras que en 1945 había sido el 45 %”.

Estas afirmaciones respecto de la situación económica vigente en 1955 estaban de acuerdo con la realidad y coincidían en el tiempo, con las conclusiones y recomendaciones del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social clausurado en el mes de abril de ese año. En parte por ello, las centrales empresariales y las cámaras patronales no atacaban directamente al gobierno. Pero al mismo tiempo, esto se contradecía con el deterioro del prestigio público y del poder del partido gobernante, provocados por las críticas de la opinión pública al comportamiento de ciertos altos funcionarios en su vida privada, las denuncias de corrupción y favoritismos instalados en el aparato del Estado, las acusaciones puntuales de violación de derechos humanos (persecución y torturas a militantes de la oposición, censuras y limitaciones a la libertad de prensa), los conflictos con los partidos políticos contrarios al gobierno desencadenados en el Parlamento por las propuestas de nuevas reglas en materia de inversiones extranjeras. El golpe militar que va a derrocar al gobierno justicialista en septiembre de 1955, luego de un intento fallido en el mes de junio del mismo año, fue la consecuencia directa del enfrentamiento decisivo con la jerarquía de la Iglesia católica y la cúpula de las Fuerzas Armadas, conflictos de naturaleza ideológica y política, en los que las razones de tipo económico no jugaron un papel determinante.

Anexo estadístico / INDICADORES DE LA EVOLUCION ECONOMICA Y SOCIAL EN LAS DECADAS DE 1940 Y 1950.

A partir de las estadísticas disponibles referidas a los períodos del gobierno justicialista, elaboradas con información recogida en esa época, se puede tener una visión de conjunto de la evolución en las principales variables económicas y en la situación prevaleciente en el momento previo a los golpes militares de junio y septiembre de 1955.

Esa información hace posible identificar el período en el cual aparecen los signos del agotamiento del régimen de acumulación extensivo y la emergencia del que va a intentar substituirlo, de tipo intensivo, que no llegó a consolidarse definitivamente.

1. PRODUCCION

Tabla 11. Producto Bruto Interno, a costo de factores, e inversión bruta fija sobre el PBI en millones de m\$, a precios de 1960

Año	Producto Bruto Interno				
	A costo de factores	Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	Industria Manufacturera	PBI a costo de factores por habitante	Inversión bruta fija en % sobre el PBI
1929	4.145	1.003	746	357,6	40,8
1930	3.973	898	738	334,0	35,8
1931	3.695	916	654	303,7	23,6
1932	3.805	970	614	287,7	17,2
1933	3.978	969	696	296,4	18,3
1934	4.298	1.023	792	320,0	22,4
1935	4.527	1.117	822	326,7	21,1
1936	4.311	1.078	879	325,1	23,5
1937	4.656	1.122	879	345,1	29,3
1938	4.723	1.030	987	344,1	32,1
1939	4.894	1.150	1.023	350,9	25,9
1940	4.795	1.184	988	338,4	22,4
1941	5.025	1.317	1.025	348,9	21,4
1942	5.264	1.348	1.074	359,6	19,8
1943	5.297	1.197	1.139	356,1	19,4
1944	5.815	1.419	1.273	384,3	18,6
1945	5.538	1.124	1.263	356,8	19,9
1946	5.993	1.163	1.420	379,6	23,8
1947	6.819	1.282	1.671	428,1	31,7
1948	6.847	1.235	1.621	420,9	32,3
1949	6.584	1.106	1.514	395,3	29,0
1950	6.900	1.243	1.924	402,3	16,4
1951	7.168	1.328	1.974	409,7	19,5
1952	6.804	1.138	1.937	381,2	18,3
1953	7.172	1.488	1.926	393,8	17,1
1954	7.465	1.480	2.079	402,0	15,6
1955	7.995	1.541	2.333	422,4	17,1
1956	8.218	1.471	2.495	426,3	17,7

Fuente: Elaboración de la Fundación Banco de Boston, 1977: 15, 18, 53 y siguientes.

La superficie total sembrada con cereales y lino creció más del 20% entre las campañas de 1949/50 y 1953/54, alcanzándose la cifra máxima en 1952/53, luego de la crisis.

Tabla 12. Agricultura. Superficie total cultivada con cereales y lino.

Periodo	Superficie cultivada en miles de hectáreas	Indice Base 1948/9= 100
1949/50	13.061,6	91,8
1950/51	14.835,6	104,3
1951/52	12.661,7	89,0
1952/53	16.300,1	114,6
1953/54	15.658,2	110,1

Fuente: Presidencia de la Nación, 1954.

El volumen físico de la producción de cereales y lino, por el contrario, tuvo una evolución más irregular, estando fuertemente condicionada por las contingencias climáticas. Sobresalen las fuertes reducciones de las campañas 1949/1951 y 1951/1952 como consecuencia de la sequía, y los fuertes incrementos de los años 1946/1947/1948 debido a los elevados precios internacionales, y de 1952/1953 como consecuencia del cambio en la política económica y la fijación de precios sostén.

Tabla 13. Producción agrícola. Volumen físico de la producción de cereales y lino. Índice base 1944/45=100

Período	Índice Base 1944/45 = 100 Nivel general
1945/46	106,0
1946/47	146,4
1947/48	147,6
1948/49	107,1
1949/50	88,1
1950/51	117,9
1951/52	56,0
1952/53	157,1
1953/54	117,3

Fuente: Presidencia de la Nación, 1954.

El volumen físico de la producción industrial, electricidad y gas muestra que, entre 1943 y 1953, las industrias extractivas crecieron muy poco mientras que la producción de las industrias manufactureras creció un 38,8 % y la generación de electricidad y gas un 65,9 %.

Tabla 14. Volumen físico de la producción industrial. Índice base 1943=100.

Años	Nivel General	Industrias Extractivas	Industrias Manufactureras	Electricidad y Gas
1953	139,8	103,1	138,8	165,9
Variación porcentual	+ 39,8	+3,1	+ 38,8	+ 65,9

Fuente: Presidencia de la Nación, 1954.

2. COMERCIO EXTERIOR

La balanza comercial argentina tuvo una evolución muy irregular durante el período 1943/1953. Si bien hubo saldos positivos entre 1943 y 1947, inclusive al incrementarse las importaciones, la situación cambia radicalmente a partir de entonces, destacándose los fuertes saldos

negativos de los años 1951 y 1952, debido al crecimiento récord en las importaciones.

El balance de pagos fue negativo durante varios años en el período 1946/55, destacándose como positivos los años 1953 y 1954 en que comenzaron a ingresar capitales extranjeros. Puede observarse que las cifras difieren entre las dos fuentes consultadas.

Tabla 15. Balanza comercial (1946 y 1954) y saldo del balance de pagos, en millones de m\$n

Años	Exportación	Importación	de la balanza comercial	Saldos del balance de pagos	según Balboa (1)
1943	2.192	942	+ 1.250		+ 1..288
1944	2.360	1.007	+ 1.353		+ 1.169
1945	2.497	1.153	+ 1.343		+ 1.369
1946	3.973	2.331	+ 1.641	+ 239	+ 282
1947	5.504	5.348	+ 156	- 989	- 1.176
1948	5.541	6.189	- 647	- 1.587	- 2.209
1949	3.718	4.641	- 922	- 183	- 367
1950	5.427	4.821	+ 606	+ 432	+ 693
1951	6.712	10.491	- 3.779	- 553	- 553
1952	4.391	8.361	- 3.969	- 1.800	- 1.800
1953	7.189	5.667	+ 1.522	+ 1.771	+ 1.771
1954	6.757 (1)	7.111	- 354	+ 351	+ 351

(1) Excluidos los embarques destinados a "aprovisionamiento a bordo".

Fuente: Presidencia de la Nación, 1954, (excepto la columna (1) tomada de Balboa, 1972).

Tabla 16. Balanza comercial en millones de dólares (1929-1957).

Años	Balanza comercial		
	Exportaciones	Importaciones	Saldo
1929	907	820	87
1930	509	615	-106
1931	432	340	92
1932	332	224	108
1933	470	378	92
1934	475	329	146
1935	501	340	161
1936	537	348	189
1937	758	482	276
1938	438	443	-5
1939	466	359	107
1940	408	378	31
1941	412	322	90
1942	491	319	172
1943	601	239	362
1944	658	257	401
1945	724	295	429
1946	1.159	588	571
1947	1.612	1.340	272
1948	1.629	1.561	68
1949	1.043	1.180	-136
1950	1.178	964	231
1951	1.169	1.480	-311
1952	688	1.179	-492
1953	1.125	795	330
1954	1.027	979	48
1955	929	1.173	-244
1956	944	1.128	-184
1957	975	1.310	-336

Fuente: Fundación Banco de Boston, 1977.

Tabla 17. Estructura porcentual de las importaciones de bienes e insumos intermedios.

Sector	Período.				
	1930-34	1935-39	1940-44	1945-49	1950-54
Total general de importaciones	100	100	100	100	100
Alimentos	10,6	7,3	7,0	4,3	6,8
Tabaco	1,7	1,0	1,5	0,8	0,2
Bebidas	0,7	0,5	0,6	0,3	0,1
Textiles	24,1	21,9	22,4	14,9	9,0
Productos Químicos	6,3	6,7	9,2	5,9	7,0
Papel	4,6	5,0	7,3	4,6	3,5
Madera	4,2	4,3	8,2	6,2	8,0
Hierro	8,9	11,1	9,0	13,4	13,5
Maquinarias	9,1	1,3	6,5	23,0	17,5
Metales	4,0	4,8	5,9	4,8	5,5
Piedra	3,7	3,0	3,4	2,7	2,4
Combustible	14,6	15,2	11,8	10,0	17,8
Caucho	2,4	2,4	1,2	1,0	1,2
Varios	5,1	5,5	5,9	7,5	7,0

Fuente: Presidencia de la Nación, Ministerio de Asuntos Técnicos, 1954, y Fundación Banco de Boston, 1977: 51.

Las exportaciones argentinas por país, entre 1943 y 1953 crecieron significativamente en todos los casos, destacándose la pérdida de la importancia relativa del mercado inglés.

Tabla 18. Monto de las exportaciones por países principales (en miles de pesos corrientes).

Años	Alemania	Brasil	Estados Unidos	Francia	Italia	Países Bajos	Reino Unido
1943	84	143.230	532.656	169	- 815	782.058	
1953	261.762	1.116.381	1.362.782	266.105	394.622	304.020	1.403.594

Fuente: Presidencia de la Nación, Ministerio de Asuntos Técnicos, 1954.

Tabla 19. Importaciones (M) y exportaciones (X) respecto del PBI.

Años	M/ PBI	X/ PBI
1929	18,9	20,9
1930	14,1	16,9
1931	17,9	14,4
1932	19,0	12,3
1933	13,6	10,9
1934	17,8	13,7
1935	17,5	13,1
1936	18,3	12,3
1937	18,9	13,9
1938	13,5	14,1
1939	14,6	12,4
1940	12,4	13,0
1941	12,1	10,6
1942	13,1	9,3
1943	15,3	6,6
1944	14,1	6,2
1945	6,3	13,7
1946	9,5	16,2
1947	15,7	16,2
1948	15,0	13,4
1949	9,4	7,5
1950	7,7	8,6
1951	11,8	7,6
1952	8,1	4,3
1953	4,8	6,1
1954	5,4	5,1
1955	5,7	4,7
1956	9,0	8,9
1957	11,9	8,4

Fuente: Banco de Boston, 1977: 8, 51 y 94.

Tabla 20. Distribución porcentual por sector de permisos de cambio otorgados (de 1950 a 1954). % sobre el total de permisos acordados por año

Años	Total	Artículos para consumo	Materias primas	Máquinas y Motores	Elementos para los Transportes	Combustibles y lubricantes
1950	100,0	5,7	57,5	15,4	7,1	14,3
1951	100,0	4,2	62,0	11,9	9,1	12,8
1952	100,0	6,4	33,9	17,0	13,0	29,7
1953	100,0	8,7	44,9	17,3	6,4	22,7
1954	100,0	9,2	46,8	17,2	11,5	15,3

Fuente: Presidencia de la Nación, Ministerio de Asuntos Técnicos, 1954.

La distribución relativa en el número de los permisos de cambio otorgados durante el período 1950-1954 muestran un incremento de los artículos para consumo final, la reducción para materias primas, el incremento para máquinas y motores, un comportamiento con fuertes variaciones en los elementos para los transportes, y finalmente el crecimiento y luego descenso, de los permisos para combustibles y lubricantes.

3.-PRECIOS

Tabla 21. Variación anual del índice de precios minoristas.

Años	Porcentaje de variación respecto al año anterior
1929	0,9
1930	1,0
1931	-13,9
1932	-10,3
1933	12,8
1934	- 11,3
1935	6,0
1936	8,5
1937	2,6
1938	-0,7
1939	1,6
1940	2,2
1941	2,6
1942	5,7
1943	1,1
1944	-0,3
1945	19,7
1946	17,7
1947	13,5
1948	13,1
1949	31,1
1950	25,5
1951	36,7
1952	38,7
1953	4,0
1954	3,8
1955	12,3
1956	13,4
1957	24,7

Fuentes: Fundación Banco de Boston, 1977: 18, 60 y 104, sobre la base de información del INDEC y BCRA.

Tabla 22. Términos del intercambio, remuneraciones reales y costo laboral. Índices base 1970=100.

Años	Términos del Intercambio	Remuneración Real de los asalariados industriales Productividad Media del Trabajo	Costo laboral real de la industria Productividad del Trabajo
1940	114,3	115	118
1941	125,8	121	115
1942	119,6	130	105
1943	123,7	141	109
1944	111,6	149	107
1945	100,0	143	115
1946	153,8	142	126
1947	155,2	161	143
1948	159,1	194	167
1949	141,4	204	182
1950	138,5	190	168
1951	131,3	177	149
1952	102,2	157	133
1953	117,2	160	128
1954	102,4	171	136
1955	102,2	157	128
1956	91,7	158	125
1957	88,5	152	120
1958	89,7	151	120
1959	97,3	124	94
1960	103,0	115	95
1970	100,0	100	100

Fuente: Llach, 1983.

4. EMPLEO E INGRESOS

El movimiento inmigratorio de la fuerza de trabajo durante los gobiernos justicialistas fue muy irregular. Hasta fines del segundo gobierno justicialista, la mayoría de los inmigrantes que entraban legalmente eran originarios de Europa, pero a medida que pasaba el tiempo se incrementó el volumen de aquellos provenientes de los

países limítrofes, especialmente de Chile, Bolivia y Paraguay. El mayor porcentaje de inmigrantes tenía experiencia en actividades industriales y en menor medida en las agrícolas, aunque con el correr del tiempo los contingentes disminuyeron y pasó a predominar este segundo grupo.

Tabla 23. Saldo migratorio acumulado (de 1929 a 1947).

Años	Saldo migratorio en miles de personas.
1929	4.058,9
1930	4.132,3
1931	4.148,1
1932	4.151,5
1933	4.155,7
1934	4.161,0
1935	4.182,1
1936	4.209,3
1937	4.253,2
1938	4.293,5
1939	4.299,6
1940	4.314,0
1941	4.331,0
1942	4.350,3
1943	4.357,0
1944	4.361,4
1945	4.364,5
1946	4.368,2
1947	4.414,3

Fuente: CEPAL, 1959.

Tabla 24. Movimiento migratorio según profesión de los inmigrantes (de 1943 a 1953) en miles de personas

Años	TOTAL	Saldo del movimiento de pasajeros de ultramar que viajaron en 2ª y 3ª clase, según profesión		
		Agricultores	Profesiones Industriales	Otras Profesiones
1943	- 184	- 35	- 116	- 33
1944	- 189	- 10	- 114	- 65
1945	- 369	- 16	- 160	- 193
1946	- 514	+ 358	- 385	- 487
1947	+ 13.784	+ 3.627	+ 7.621	+ 2.536
1948	+ 50.560	+ 16.362	+ 22.101	+ 12.097
1949	+ 63.389	+ 24.310	+ 30.860	+ 8.219
1950	+ 45.612	+ 20.132	+ 21.854	+ 3.626
1951	+ 23.866	+ 12.487	+ 8.804	+ 2.575
1952	+ 11.562	+ 7.211	+ 4.120	+ 231
1953	- 829	+ 2.122	- 1.161	...
1954	+ 3.332	+ 4.239	+ 520	...

Fuente: Presidencia de la Nación, Ministerio de Asuntos Técnicos, 1954.

Tabla 25. Obreros ocupados en actividades no agrícolas, en 1953. Índice base 1943=100.

Años	Nivel general	Industrias extractivas	Industrias Manufactureras	Electricidad y Gas.
1953	117,4	105,0	117,4	136,2
Variación porcentual	+17,4	+5,0	+17,4	+36,2

Fuente: Presidencia de la Nación, Ministerio de Asuntos Técnicos. Índices Estadísticos de la Situación Nacional, Buenos Aires, 1954.

Tabla 26. Horas obrero trabajadas en actividades no agrícolas, en 1953. Índice base 1943=100.

Años	Nivel general	Industrias extractivas	Industrias Manufactureras	Electricidad y Gas.
1953	106,2	94,4	105,4	122,3
Variación porcentual	+ 6,2	- 5,6	+ 5,4	+ 22,3

Fuente: Presidencia de la Nación, Ministerio de Asuntos Técnicos., 1954.

Los índices de la productividad aparente del trabajo, por hora trabajada, tomando como base 1952 = 100, fueron positivos en 1953 y 1954, con excepción del mes de mayo de 1954, debido probablemente al conflicto metalúrgico, y llegó a tener, en diciembre de 1954, un incremento del 17 %, respecto de la base.

Tabla 27. Productividad por hora trabajada (1953 y 1954) Índice 1953=100.

Período 1953	Números Índices 1952=100	Período 1954	Números Índices 1952=100
Enero	101,3		109,1
Febrero	102,4		107,6
Marzo	103,0		111,9
Abril	102,7		104,3
Mayo	101,4		96,1
Junio	102,7		104,3
Julio	102,7		109,1
Agosto	104,1		110,4
Septiembre	104,8		111,5
Octubre	102,9		113,0
Noviembre	109,6		114,6
Diciembre	112,9		117,0

Fuente: Presidencia de la Nación, Ministerio de Asuntos Técnicos, 1954.

La masa de salarios nominales pagados en la industria y en los servicios de electricidad y gas creció significativamente entre 1943 y 1953. El nivel general se incrementó en un 929,2 %, siendo menor en las industrias manufactureras y mayor en las industrias extractivas y en las actividades de electricidad y gas. Durante el año 1954 se observa un crecimiento notable debido al proceso de negociación colectiva y a los aumentos obtenidos por los trabajadores metalúrgicos como resultado de un prolongado y difícil conflicto laboral.

Tabla 28. Salarios pagados en actividades no agrícolas. Índice base 1943=100.

Años	Nivel general	Industrias extractivas	Industrias manufactureras	Electricidad y Gas.
1943	100,0	100,0	100,0	100,0
1953	929,2	943,6	924,8	1.071,0
Variación porcentual	+ 829,2	+ 843,6	+ 824,8	+ 971,0

Salarios pagados en el año 1954	Números Índices: 1952=100 variación mensual
Enero	95,8
Febrero	97,8
Marzo	95,4
Abril	98,4
Mayo	92,1
Junio	110,2
Julio	119,1
Agosto	132,9
Septiembre	132,0
Octubre	126,4
Noviembre	124,8
Diciembre	234,0

Fuente: Presidencia de la Nación, Ministerio de Asuntos Técnicos, 1954.

La evolución de los salarios nominales y reales durante el período 1943-53 se comportó de manera particular. En primer lugar los salarios nominales crecieron desde 1943 más rápido que la inflación (medida por el costo del nivel de vida), salvo los primeros meses de 1952, lo cual provocó un leve incremento en los salarios reales desde el mes de marzo de ese año y un fuerte aumento durante 1954, en momentos de celebrarse los nuevos convenios colectivos de trabajo. Pero si bien las cifras en los primeros meses de 1954 expresan un pico respecto de los años 1952 y 1953, ello se debió en parte a la aplicación de las recomendaciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 1954, según la cual el salario real debía incluir, además del salario básico, el aguinaldo, la jubilación y las asignaciones familiares. Esta decisión de tipo administrativo pudo haber tenido una gran significación cuando se hacían los cálculos de la distribución funcional del ingreso.

Tabla 29. Salario mínimo de convenio, costo de vida y salario real. Índice base 1943=100.

Años y meses	Salarios nominales ⁽¹⁾	Costo del nivel de vida ⁽²⁾	Salario real ⁽³⁾
1946	149,9	140,5	106,7
1952			
Enero	447,1	513,8	87,0
Febrero	447,1	517,6	86,4
Marzo	598,5	532,7	112,4
Abril	598,5	566,0	105,7
Mayo	598,5	574,9	104,1
Junio	598,5	586,8	102,0
Julio	598,5	562,8	106,3
Agosto	598,5	560,5	106,8
Septiembre	598,5	579,5	103,3
Octubre	598,5	585,2	102,3
Noviembre	598,5	586,7	102,0
Diciembre	598,5	588,8	101,6
1953			
Enero	598,5	581,2	103,0
Febrero	598,5	615,0	97,3
Marzo	598,5	612,1	97,8
Abril	598,5	586,4	102,1
Mayo	598,5	576,9	103,7
Junio	598,5	575,9	103,9
Julio	598,5	580,4	103,1
Agosto	598,5	580,9	103,0
Septiembre	598,5	576,9	103,7
Octubre	598,5	574,4	104,2
Noviembre	598,5	578,5	103,5
Diciembre	598,5	584,6	102,4
1954	917,8	607,5	151,1 (4)

(1) Promedio de salarios mínimos establecidos mediante convenios para **peones** de la industria, sin adicionarles el aguinaldo, las asignaciones familiares ni la cuota de aporte jubilatorio a cargo del empleador. (2) Costo de nivel de vida. (3) Para el cálculo del salario real se ha tomado el promedio de salarios mínimos establecidos por convenios para peones de la industria sin adicionarles el aguinaldo, las asignaciones familiares ni la cuota de aporte jubilatorio a cargo del empleador. (4) De acuerdo con las resoluciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, del año 1954, en el salario real se incluye, además del salario básico, el aguinaldo, la jubilación, y las asignaciones familiares. Esto explica en parte el fuerte incremento del salario real para dicho año.

Fuente: Presidencia de la Nación, Ministerio de Asuntos Técnicos, 1954.

El salario medio por obrero industrial, en términos nominales e índices 1943=100, creció considerablemente hasta el año 1954, en buena medida debido al ajuste en los salarios respecto de las tasas de inflación.

Tabla 30. Salario medio nominal por obrero ocupado en la industria (1946 a 1954), en m\$n, e Índice base 1943=100.

Años	Importe en m\$n	Número Índice 1943=100
1946	187	145,8
1947	264	206,5
1948	361	281,9
1949	490	383,5
1950	594	464,5
1951	753	588,4
1952	925	723,1
1953	1.012	791,5
1954	1.181	923,5

Fuente: Presidencia de la Nación, Ministerio de Asuntos Técnicos, 1954.

Tabla 31. Variación anual del salario horario real y proporción de los salarios en la distribución funcional del ingreso.

Año	Porcentaje de variación anual del salario horario real en la industria	Porcentaje de los salarios en la distribución funcional del ingreso
1946	5,6	.
1948	23,5	.
1949	4,9	.
1950	- 4,4	55,4
1951	- 7,0	52,7
1952	- 11,3	53,4
1953	7,8	50,8
1954	6,9	52,7
1955	- 1,1	47,6

Fuente: Hillcoat, 1988.

5. TASAS DE AUSENTISMO Y CONFLICTOS LABORALES

Las tasas de ausentismo de los obreros durante el período 1948-54, si bien fueron elevadas en comparación con otros países, no se modificaron substancialmente, e incluso tendieron a disminuir. A pesar de esto las quejas de los empresarios fueron unánimes, considerando que no sólo eran elevadas sino que habían crecido sensiblemente. Sobre este tema, es útil referirse al estudio efectuado por el Dr. E. Di Pietro analizado anteriormente.

Tabla 32. Tasas de asistencia y ausentismo obrero en la industria (de 1948 a 1954) en porcentajes

Años	Asistencia	Vacaciones Pagas	Ausentismo
1948	86,5	4,2	9,3
1949	86,1	4,6	9,3
1950	86,8	4,6	8,6
1951	86,8	4,8	8,4
1952	87,3	5,1	7,6
1953	86,9	4,9	8,2
1954	86,7	4,9	8,4

Fuente: Presidencia de la Nación, Ministerio de Asuntos Técnicos, 1954.

El número de los conflictos laborales relevados en la Capital Federal tendió a disminuir desde 1946 hasta 1953, y lo mismo sucedió hasta el año 1953 con respecto al número de huelguistas y de jornadas perdidas por causa de huelgas.

Tabla 33. Conflictos laborales en la Capital Federal (de 1946 a 1953).

Años	Cantidad de huelgas	Huelguistas (en miles de personas)	Jornadas perdidas (en millones de jornadas)
1946	142	333,9	2,0
1947	64	541,4	3,5
1948	103	278,2	3,2
1949	36	29,2	0,5
1950	30	97,0	2,0
1951	23	16,4	0,2
1952	14	15,8	0,3
1953	40	5,5	0,1

Fuente: Presidencia de la Nación, Ministerio de Asuntos Técnicos, 1954.

6. EL GASTO PÚBLICO SOCIAL

La matrícula escolar primaria creció en el período 1946-53, a nivel nacional casi un 40 %. En el sector de la educación pública, el crecimiento fue mayor en las provincias que en la nación; se observó una disminución cercana al 70 %, en las escuelas del sector privado

Tabla 34. Cantidad de alumnos inscriptos en las escuelas primarias del país (1946 y 1953).

Años	Cantidad de alumnos inscriptos en las escuelas primarias del país			
	Total	Escuelas		
		Nacionales	Provinciales	Particulares
1946	2.081.521	975.867	951.571	154.083
1953	2.803.789	1.263.512	1.430.645	109.632
Diferencia	+ 722.268	+ 287.645	+ 479.074	- 44.451

Fuente: Presidencia de la Nación, Ministerio de Asuntos Técnicos, 1954.

La cantidad de establecimientos y la matrícula en la enseñanza secundaria, las escuelas técnicas y las universidades creció fuertemente en el período 1946-1953. Los alumnos secundarios, por su parte, se duplicaron, los de escuelas técnicas se triplicaron y los universitarios crecieron 2,2 veces.

Tabla 35. Enseñanza secundaria, técnica y universitaria. Total del país. (1946 y 1953).

Años	Establecimientos			Alumnos		
	Secundarios	Técnicos	Univ.	Secundarios	Técnicos	Univ.
1946	863	157	41	148.522	35.050	51.886
1953	1.021	258	69	313.284	108.335	113.920
Diferencia:	158	101	28	164.762	73.285	62.034

Fuente: Presidencia de la Nación, Ministerio de Asuntos Técnicos, 1954.

El número de afiliados al sistema de previsión social fue considerable, incrementándose en más de un 30 % entre 1949 y 1954, mientras que el de los beneficiarios del sistema (jubilados y pensionados) creció más del 42 %.

Tabla 36. Afiliados y beneficiarios del sistema de previsión social. (1949 a 1954).

Años	Afiliados	Beneficiarios Jubilados y pensionados.
1949	3.590.300	159.714
1950	3.835.300	187.667
1951	4.056.100	224.299
1952	4.349.200	286.709
1953	4.543.144	330.886
1954	4.691.411	385.278

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social,

Uno de los indicadores más significativos del salario indirecto y del gasto público social es, sin dudas, el que tiene que ver con el equipamiento para la atención médica y el número de camas en los hospitales.

Tabla 37. Asistencia hospitalaria. Cantidad de camas. (1946 y 1954)

Datos tomados al final del año	Cantidad de camas	Cantidad de camas por 1.000 habitantes
1946	66.300	4
1954	131.440	7
Variación porcentual	+ 98,3%	+ 75,0%

Fuente: Presidencia de la Nación, Ministerio de Asuntos Técnicos, 1954.

Segunda Parte.
LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

JULIO CÉSAR NEFFA

IV / INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DE LA PRODUCTIVIDAD

Este capítulo profundiza el concepto económico de productividad, que emerge con fuerza en el período 1945-55 porque creaba las condiciones para hacer frente a la crisis y dar satisfacción a empleadores y trabajadores, como propugnaba la ideología del gobierno. Y va a constituir la razón de ser del Instituto Argentino de Dirección del Personal (IADP).

No hay dudas de que el aumento de la productividad juega un papel importante en el crecimiento económico y el bienestar social, cualquiera sea el modo de producción y el modo de desarrollo. Con respecto a los factores claves, los más importantes son los conocimientos técnicos y los intereses humanos, la tecnología, la gestión y el medio ambiente social y empresarial. Pero el lugar donde realmente se produce es el crecimiento de la productividad es la empresa u organización.

Como definición general, la *productividad* es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información). Significa obtener más productos o servicios con la misma cantidad de insumos o recursos. También se puede medir como la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos, pero mejorar la productividad no significa trabajar más intensamente porque existen límites al uso del esfuerzo humano.

Cuanto menos tiempo lleve lograr el resultado deseado, más productivo es el sistema. Pero no es posible medir el rendimiento solo por el producto. Y a menudo se confunde la productividad con la rentabilidad, o la productividad con la eficiencia. *Eficiencia* significa que se producen bienes de alta calidad en el menor tiempo posible. Y la

eficacia se define como la medida en que se alcanzan las metas comparando con el resultado posible.

Según la OIT (Prokopenko, 1989) es un error creer que la reducción de costos siempre mejora la productividad, porque a veces eso puede empeorar la situación. Parece que existe una relación estrecha entre la productividad y la calidad del producto o servicio y, por otra parte, el rendimiento puede mejorar gracias a la participación de los empleados en la planificación de las metas , en la puesta en práctica de nuevos procesos y en los beneficios de la productividad. El *principal indicador del mejoramiento de la productividad en el tiempo es una relación decreciente del insumo respecto del producto a calidad constante o mejorada*. O sea, la relación entre el valor agregado y el costo de todos los componentes o insumos.

Un modelo de productividad debería identificar los componentes del producto y del insumo correctos de acuerdo con las metas de desarrollo a largo, mediano y corto plazo de la empresa , el sector o el país.

Para Prokopenko hay tres grupos principales de factores de productividad, según se relacionen con el puesto de trabajo , los recursos y el medio ambiente . Y los clasifica en dos grupos : duros (difícilmente cambiables) y blandos (fáciles de cambiar). Los factores duros incluyen los productos , la tecnología, el equipo y las materias primas, mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimientos de organización , los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

A nivel nacional, la productividad del trabajo se calcula considerando toda la población económicamente activa como el insumo , y el valor total de los bienes y servicios producidos como el producto. De manera simple, medir la productividad nacional del trabajo consiste en dividir el producto por las “horas potencialmente laborables”, para de esa manera también tener en cuenta el trabajo desperdiciado por el desempleo.

Existe una considerable diferencia cuando se estima la evaluación de la productividad del sector público (estatal) y la de la industria privada. La producción de esta última está directamente relacionada con el trabajo u otro factor pertinente. En el sector público existe una diferencia entre el producto de un organismo y el cumplimiento de su misión. El producto final del organismo comparado con su insumo indica su grado de “eficiencia”. La repercusión lograda por el programa del organismo sería su “eficacia”.

El producto por persona o por hora de trabajo es una buena medida de la productividad en la mayor parte de las industrias. La aplicación de una técnica de medición de la productividad implica varias etapas: hay que adoptar la decisión de medir la productividad; definir el sistema de metas de la organización y el nivel requerido de intervención; definir claramente el período de medición; elegir la técnica de medición y aplicarla correctamente.

Las principales responsabilidades de la dirección de la empresa u organización que busque mejorar la productividad consisten en determinar los objetivos, elaborar un programa de mejoramiento de la productividad y establecer un sistema de medición de la productividad.

Existen métodos relativamente autónomos para mejorar el rendimiento en una empresa según la OIT: el aprendizaje por medio de la práctica, los círculos de mejoramiento de la productividad, la constitución de equipos de acción en favor del rendimiento, las campañas de productividad, las clínicas de empresa y los círculos en favor de la calidad. Para actuar estratégicamente, se usa el esquema de Pareto, a menudo llamado la regla del 80/20: el 80 por ciento de los resultados provienen del 20 por ciento del esfuerzo. Entonces se debe concentrar la atención en pocas cuestiones o en los pocos problemas más importantes y establecer prioridades.

La gestión del personal es muy importante para el mejoramiento de la productividad. Pero a menudo se cometen errores porque se gasta excesiva energía en medir, recopilar y comunicar datos y no se deja la suficiente para las medidas prácticas encaminadas a mejorar el

rendimiento, se confía demasiado en soluciones directas como una tecnología nueva, planes de incentivos, círculos de calidad, etc., que son técnicas eficaces si se aplican correctamente, pero que desvían recursos si se aplican de manera inapropiada o con poco empeño. Para muchos, productividad sigue siendo sinónimo de la reducción de costos tradicional o de un trabajo más duro.

La productividad es un indicador clave para evaluar la marcha de una economía. Es relativamente simple, una fracción que mide la relación entre la producción y los factores necesarios para obtenerla. Pero su cálculo exacto presenta muchos problemas y más aún cuando se quiere comparar varias empresas y sectores dentro de un país o entre varios países.

Un volumen de producción Q se hace a partir de la utilización de varios factores de producción: capital, trabajo, consumos intermediarios, y se representa tradicionalmente como una función de producción H que genera una producción bruta Q , resultante de una cantidad de trabajo L , una cantidad de capital K y una cantidad de productos intermediarios M , y un parámetro A que representa el progreso técnico:

$$Q = H(A, K, L, M)$$

El factor *trabajo* refleja la duración del tiempo de trabajo, el esfuerzo realizado y la calificación de la mano de obra, pero es difícil constatar si a través del tiempo aumentó o disminuyó la calidad promedio de la mano de obra.

Cuando se quiere calcular la productividad del factor trabajo, se debería calcular su cantidad estimando el total de horas efectivamente trabajadas ajustando en función de la calidad de la mano de obra, pero sin tomar en cuenta la variación del tiempo de trabajo utilizado por cada persona individual y si una misma persona ocupa varios empleos, si hay trabajadores independientes y cuál es la calidad de la mano de obra. Puede haber trabajadores con licencias por vacaciones, por enfermedad, y producirse una reducción del tiempo de trabajo por la influencia de la coyuntura económica que puede aumentar o disminuir

la demanda de fuerza de trabajo. Por eso se aconseja utilizar el concepto de horas efectivamente trabajadas como variable representativa del factor trabajo en las estimaciones de la productividad, y si es posible a ese número horas corregirlo por la calificación de los trabajadores.

La utilización del *capital* puede variar en función de la variación de la demanda, de las variaciones estacionales, o debido a la interrupción o la ruptura en la provisión de materias primas, o los desperfectos de las máquinas. Por eso en los cálculos se hace la hipótesis de que el flujo de los servicios rendidos por el capital es una proporción constante del stock de capital.

La incorporación del *progreso técnico* (las nuevas máquinas y herramientas, la utilización de tecnologías informatizadas y el software) por sí sola no produce necesariamente una aceleración de la productividad total de los factores.

La productividad y la eficacia no son sinónimos, porque una empresa puede considerarse ineficaz si puede producir más con los insumos de los que ya dispone y no lo hace. El concepto de productividad dice una relación entre uno o varios insumos utilizados en la producción, independientemente de si son bien utilizados o no.

Un problema se plantea cuando para calcular la productividad se pretende estimar los cambios en la calidad de los productos, pues a veces es difícil medir el impacto de las diferencias entre el nuevo producto y el que ya existía.

En los países en vías de desarrollo las dimensiones de la economía informal pueden influenciar la comparabilidad internacional de las estimaciones del PBI.

La productividad puede entonces definirse como una relación entre cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad y calidad de recursos utilizados para producirlos. Se puede medir la productividad según la producción bruta (cantidad de productos generados utilizando los insumos) o según el valor agregado medido

en términos monetarios, pero esto último dificulta la comparación a nivel internacional dada la variedad de divisas.

Un aumento de la productividad significa que se logra una mayor producción con la misma cantidad de insumos.

La *productividad total de los factores* se refiere al volumen total de lo producido, utilizando todos los factores de producción.

La *productividad del trabajo* mide la relación entre el producto generado y el trabajo utilizado en el proceso productivo, sin considerar directamente las cantidades de capital. Se puede medir por trabajador ocupado o por hora efectivamente trabajada. Es el segundo criterio el que más se usa porque se relaciona directamente con la realidad.

¿De qué *factores* depende el incremento del producto y de la productividad? Los más importantes son:

- el incremento del factor capital, por medio de la incorporación de nuevas máquinas y herramientas convencionales;
- la incorporación de nuevas tecnologías informatizadas que requieren una formación profesional adecuada, el uso de los conocimientos tácitos acumulados cuando se operaban las tecnologías tradicionales y la incorporación de capital inmaterial, el software correspondiente. Pero también se necesitan otras actitudes de los trabajadores (mayor autonomía, iniciativa, sentido de responsabilidad, predisposición para trabajar en equipo y para seguir formándose);
- la prolongación de la duración de la jornada de trabajo (haciendo horas extras);
- la intensificación del trabajo, hacer más cosas en el mismo tiempo, o hacer más cosas dentro del mismo tiempo de trabajo, aumentando la disciplina y el control o instaurando un sistema de remuneración según el rendimiento;
- el cambio de la organización del proceso de trabajo, reduciendo la división social y técnica del trabajo, promoviendo el trabajo en

grupos autónomos, con trabajadores polivalentes que asumen mayores responsabilidades, o cambiando la organización de la producción recurriendo a la subcontratación o tercerización para reducir los costos en capital y transferir la responsabilidad y el riesgo empresarial.

Pero esos cambios orientados a aumentar la productividad, pueden dar lugar a un *deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo* porque:

- se puede estimular el individualismo y la competitividad entre los trabajadores, utilizar los bonos e incentivos monetarios para desalentar la solidaridad entre ellos y la afiliación sindical, buscar la integración del trabajador en la estrategia de la empresa y debilitar la capacidad de resistencia de los sindicatos.
- Si aumenta la intensidad del trabajo y con ello la fatiga, pueden incrementarse los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales atentando contra la salud del trabajador
- Si aumenta la carga psíquica y mental para utilizar las nuevas tecnologías informatizadas y asumir los cambios en la organización del trabajo (control total de la calidad, producir justo a tiempo, mejora continua de la calidad, remuneración según el rendimiento, sistema *kanban*, etc.), pueden generarse riesgos psicosociales en el trabajo cuando, para hacer frente a las exigencias del trabajo:
 - * aumenta la duración del tiempo de trabajo y se incrementa el trabajo nocturno y por turnos, no se previenen los riesgos del medio ambiente de trabajo,
 - * disminuye la autonomía y el control de trabajador sobre su proceso de trabajo, y no puede participar en la adopción de decisiones al nivel de su puesto de trabajo,
 - * se debe trabajar controlando las emociones sin ser auténticos, teniendo que mentir, fingir, ocultar información, teniendo miedo o vergüenza, lo cual puede dar lugar a un agotamiento emocional (*burnout*),

- * surgen conflictos en las relaciones sociales entre colegas (acoso, violencia física y verbal, discriminación, adicciones) y relaciones de trabajo (autoritarismo, discriminación, injusticias dentro de la organización, frenos a la libertad sindical),
- * se experimentan conflictos éticos y de valores cuando los trabajadores deben hacer cosas con las cuales no están de acuerdo (por ejemplo tener que trabajar rápido y no poder hacer un trabajo de calidad, tener que mentir u ocultar información a los clientes y usuarios),
- * no se tiene la estabilidad y la seguridad en el empleo, porque se está involuntariamente desocupado, se tiene un empleo precario o se está obligados a trabajar “en negro”.

La productividad puede dar lugar a un círculo virtuoso, porque crece cuando aumenta el producto sin que se requiera un crecimiento proporcional de los insumos o cuando se produce algo con menos insumos. El crecimiento de la productividad permite aumentar las tasas de ganancias y hace reducir los costos unitarios cuando hay economías de escala, pues aumenta la producción pero se reduce el costo unitario de los productos. Cuando eso se logra, la empresa puede reducir los precios para ganar partes de mercado por la cantidad de productos vendidos y no por los precios de cada unidad producida.

La productividad de las empresas condiciona la competitividad de un país, es decir las partes de mercado conquistadas y los resultados de las exportaciones. La productividad es una condición para mejorar el nivel de vida de la población si se redistribuyen sus resultados (aumentar la capacidad promedio de consumo de los habitantes de un país, o la renta per cápita), y se refiere a las condiciones y medio ambiente de trabajo, la duración del tiempo de trabajo, el medio ambiente ecológico entre otros. Gracias a la productividad y los aumentos salariales, el nivel de vida ha aumentado mucho desde hace dos o tres siglos, en cuanto al acceso a la salud pública, la vivienda, la educación,

los medios de transporte y la cantidad de bienes de consumo alimenticios y su composición medido en proteínas, vitaminas, etc.

Es más interesante comparar el progreso de la productividad a lo largo del tiempo, es decir la comparación de su variación entre dos periodos. Puede ocurrir que dos países con igualdad en bienes de producción tengan productividades diferentes. Eso puede ocurrir porque se hace un uso más intenso o prolongado de las maquinas.

En un país en vías de desarrollo, el aumento del nivel de empleo no es suficiente para sacarlo de la pobreza, salvo que el trabajo tenga una mayor productividad y permita mejorar los ingresos. La mayor productividad permite aumentar los salarios, bajar los costos unitarios y reducir la duración del trabajo.

La productividad es diferencial: es muy diferente según las ramas de actividad, y las variaciones de los salarios no se corresponden directamente con el aumento de la productividad, porque pueden recibir subsidios y si hay deslocalización de empresas a países con bajos salarios allí los trabajadores son menos exigentes.

En nuestro sistema productivo las empresas tratan de remunerar más al capital que al trabajo, es decir aumentar la relación entre los beneficios netos sobre el capital invertido, o sea la tasa interna de retorno. Históricamente se constata en todos los países que aumenta la tasa de inversión en relación al producto bruto interno. Eso permite la sustitución de trabajo por capital. Para aumentar la productividad normalmente se necesita una renovación de los medios de producción y aumentar el uso de las nuevas tecnologías, porque esto hace ahorrar tiempo, da lugar a nuevos procesos productivos y a nuevos productos, pero al mismo tiempo requiere tiempo para formar profesionalmente a los trabajadores y técnicos. La presión de la competencia y el aumento de la demanda empujan las empresas a invertir, aunque eso no implique necesariamente que aumente la rentabilidad.

PRODUCTIVIDAD Y ORGANIZACIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO

Se pueden identificar tres grandes innovaciones en esta materia (Neffa, 1989).

1 La *división técnica del trabajo en tareas* (relatada por Adam Smith) aumenta la habilidad mediante la especialización, se pueden calcular mejor los tiempos de producción, se gana tiempo porque el obrero no cambia de operación, hay menos tiempo muerto, se reduce el salario porque se trata de un trabajador especializado y no de un generalista polivalente y permite aumentar la vigilancia y el control sobre cada trabajador.

2 La *organización científica del trabajo* (elaborada gracias a Fredrick W.Taylor) consiste en:

- el estudio de tiempos y movimientos para eliminar los tiempos muertos, observando y midiendo a los trabajadores más rápidos para convertirlos en modelos a imitar. Su colega Gilbreth analizó el trabajo de los albañiles, cambiando la forma de los ladrillos, los instrumentos para colocarlos, usando los andamios, poniendo la pila de ladrillos a su altura, y de esa manera redujo los gestos para colocar un ladrillo (de 18 a 5), e hizo el trabajo más rápido.
- La división entre concepción y ejecución;
- la observación y expropiación del saber productivo de los trabajadores;
- la estrecha supervisión de los trabajadores para enseñarles y para medir su producto;
- la remuneración según el rendimiento, tomando como base los más rápidos;
- la estandarización de los medios de trabajo, para no hacer esfuerzos inútiles;

- la estandarización de los trabajadores y su selección según las tareas a realizar y sus características antropométricas (asimilándolos a los animales).

La organización científica del trabajo ha permitido la eliminación de tiempos muertos, la intensificación del trabajo, y por esa vía se logró un fuerte aumento de la productividad.

3. La *mecanización de la producción* (inmortalizada por Henry Ford) que se basa en:

- cadenas de montaje, en las que el trabajador queda fijo en su puesto y hace gestos en un corto espacio de tiempo,
- extrema división social y técnica del trabajo
- utilización para el ensamblaje de piezas absolutamente idénticas e intercambiables, estandarizándolas para no perder tiempo al colocarlas,
- ordenamiento del proceso productivo, siguiendo una secuencia,
- vinculación estrecha de las diversas operaciones sin pérdida de tiempo,
- salarios elevados e indexables para controlar el ausentismo y la rotación.

Con esas técnicas y métodos, se logró una economía del tiempo necesario para fabricar totalmente un auto, y eso permitió bajar los precios y aumentar las ventas.

Esto requirió provocar o inducir un cambio de las normas de consumo y de vida (aumentando los salarios e instituyendo el aguinaldo) para reducir la rotación y el ausentismo, y que estos no perturbaran el funcionamiento de la cadena de montaje

Cuando se gestiona la fuerza de trabajo en las empresas, con menores conflictos se busca aumentar la productividad recurriendo a:

- la motivación, buscando la adhesión de los trabajadores a la estrategia de la empresa, su fidelización, organizando las relaciones

de trabajo para que haya cooperación antes que conflictos y se cree un clima laboral estimulando la cooperación y la cooperación.

- La educación y la formación profesional para preparar los trabajadores para acceder a un empleo: para ello se debe ampliar la cobertura de una enseñanza básica de buena calidad, así como la formación tecnológica, en ciencias de la gestión y medioambiental. La educación y la formación profesional buscan la polivalencia, para aumentar la productividad, facilitar la movilidad dentro de la empresa y reducir el costo de los reemplazos.

Pero las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales en el trabajo pueden hacer perder interés en el trabajo, provocar accidentes y enfermedades profesionales, estimular el ausentismo y la rotación, deteriorar la calidad del trabajo cuando éste se hace más intenso y exigente y no se obtiene la recompensa monetaria ni el reconocimiento moral y simbólico por la tarea realizada, no se promueve el apoyo técnico y social, y los trabajadores no pueden ser más autónomos.

Mejorar la productividad también puede reflejarse en el aumento del empleo, mejoras salariales, estabilidad en el empleo, satisfacción en el trabajo, porque hay una relación directa entre productividad, crecimiento económico y salarios.

El uso de las nuevas tecnologías permite aumentar la productividad, mejorar los salarios, y si bien puede reducir la utilización de mano de obra, se generan nuevos empleos y si se reducen los costos unitarios, la empresa puede ampliar sus partes de mercado.

La productividad no evoluciona de la misma manera en todos los sectores y ramas de actividad y crece de manera diferente según los periodos. Históricamente, la productividad disminuye menos que proporcionalmente cuando disminuye la producción, pues no se despide inmediatamente y aumenta menos cuando aumenta la producción, pues primero se recurre a las horas extras antes que aumentar el empleo.

Conviene situar el proceso histórico que estamos estudiando (1945-1955) en el modo de desarrollo keynesiano fordista en los países capitalistas industrializados, cuando la organización científica del trabajo se había implantado de manera generalizada y los incrementos de la productividad habían dado lugar al aumento de salarios, mayores inversiones y a la generación de nuevos empleos, la “economía del bienestar” que despertaba el apoyo de gobiernos, empleadores y sindicatos, y se manifestaba en los convenios y recomendaciones de la OIT. Todavía la competitividad internacional se basaba esencialmente en los precios, y la productividad lograda gracias a la OCT permitía reducir los costos unitarios. La crisis de la organización científica del trabajo en esos países se manifestará luego a fines de la década de 1960, cuando los trabajadores -con buenos salarios- rechacen las malas condiciones y medio ambiente de trabajo, la división social y técnica del trabajo que daba lugar a un trabajo subordinado, intenso, dividido, repetitivo y desprovisto de interés.

Pero esa problemática ocupó poco lugar en los tres congresos argentinos que analizamos en esta publicación, que tuvieron lugar durante los “30 años gloriosos” de las décadas de 1930, 1940 y 1950.

Sin crecimiento económico difícilmente se generarán nuevos empleos. Los países que tienen una fuerte productividad tienen menores problemas de empleo. El crecimiento económico se da junto con la creación de empleos, pero estos crecen a una menor tasa. Si hay crecimiento se crean muchos empleos en las industrias de bienes de capital, y la producción de nuevos bienes es el resultado de la innovación.

Si aumenta la productividad, podrían aumentar los salarios, y por esa vía aumenta la demanda y se generan nuevos empleos o aumentan los empleos existentes. Si aumenta la productividad, los empresarios pueden repartir esos incrementos aumentando los salarios al mismo tiempo que los beneficios a los capitalistas y por eso podrían aumentar las inversiones en medios de producción, con lo cual aumenta la productividad, bajan los costos unitarios y los precios de los productos,

y mejora la competitividad, lo que daría como resultado un aumento de la demanda, de las ganancias y del empleo.

Mas productividad permite reducir la duración del tiempo de trabajo sin perjudicar la tasa de ganancias, y un aumento de tiempo libre hace crecer las posibilidades de educarse, hacer deportes, desarrollar actividades artísticas, y para satisfacer esas necesidades se crean nuevas actividades generando más empleos en el sector terciario y de servicios.

Por todo ello, el tema de la productividad debe ser parte de la negociación colectiva a nivel del sector o rama de actividad y también a nivel de la empresa u organización, porque el aumento de la productividad es el resultado de un esfuerzo colectivo, que debe ser medido utilizando instrumentos cuyo uso conozcan los trabajadores, fijando reglas en cuanto a la organización del proceso de trabajo y en cuanto a la distribución de los resultados tanto a nivel individual como colectivo.

V / ORÍGENES Y DESARROLLO DEL INSTITUTO ARGENTINO DE DIRIGENTES DE PERSONAL - INSTITUTO ARGENTINO DE RELACIONES INDUSTRIALES

INTRODUCCIÓN

En capítulos anteriores se analizó la primera fase del proceso fácil de sustitución de importaciones y su crisis, a comienzos de los años cincuenta, mostrando el cuadro económico y social de la época. Para analizar y luego reordenar los elementos sintéticamente, se recurrió a la amplia literatura que existe sobre ese período y a la información estadística correspondiente, tratando de interpretarla por medio de un modelo conceptual derivado de la teoría de la regulación (Boyer, 1987). El agotamiento del régimen precedente de acumulación del capital y la inadecuación de las formas institucionales generadas luego de la Segunda Guerra Mundial obligaron al gobierno justicialista a buscar una salida a la crisis, primero mediante el Plan Económico de 1952 (de ajuste y estabilización), luego por intermedio del Segundo Plan Quinquenal, y finalmente mediante el Plan de Acción para el Equilibrio de la Economía Nacional, de 1954.

* * *

En este capítulo, vamos a analizar los orígenes y el desarrollo del IADP-IARI, y en el siguiente presentaremos los principios, conceptos y reglas que orientaron su acción para generar las nuevas formas institucionales. Lamentablemente, las investigaciones científicas sobre este período, realizadas desde disciplinas tales como la historia económica y social y la economía, la sociología, el derecho y las relaciones del trabajo no han prestado suficiente atención a los orígenes de esta profesión muy importante: los gerentes, administradores o jefes

de personal, gerentes de relaciones industriales, de relaciones de trabajo o de recursos humanos, según se los denomine. Dada la escasez de trabajos preliminares, estimamos que estos capítulos pueden constituir un aporte original a quienes se interesen por el tema.

Sobre los temas específicos de las organizaciones empresariales, su comportamiento en esa época, y del Congreso Argentino de la Productividad y Bienestar Social, aconsejamos remitirse a los trabajos de Cúneo (1967) Giménez Zapiola y Leguizamón (1988), Piñón (1975), Rotondaro (1967) y otros más recientes citados en la bibliografía.

Antes de comenzar a tratar el tema, es menester hacer algunas consideraciones de tipo metodológico y sobre las fuentes de información utilizadas. Dadas las características particulares de cada una de las partes de este trabajo de investigación, la recolección y procesamiento de la información estuvo condicionada por la especificidad propia de cada capítulo¹.

La redacción del presente capítulo, que trata exclusivamente de la creación, orientaciones y actividades del Instituto Argentino para la Dirección del Personal (IADP), tropezó con una gran dificultad: la

¹ El material que se presenta en este capítulo tuvo como origen una serie de reuniones que se realizaron en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET en el transcurso del último trimestre de 1988. Las mismas se desarrollaron siguiendo una guía temática semi-estructurada, fueron grabadas con la autorización de los presentes y luego descifradas para poder transcribir la expresión de los participantes de la manera más rigurosa que fuera posible. Los responsables de dichas afirmaciones leyeron y comentaron una versión preliminar de este documento, aportando sus comentarios, críticas y complementos de información. Dichas transcripciones textuales figuran entre comillas en el texto. Pero la responsabilidad final del contenido de este documento corresponde a los autores. Intervinieron en dichas reuniones varios especialistas que jugaron un papel activo en la creación y conducción del IADP y del IARI y en la organización y desarrollo del Primer Congreso General de la Industria, del Primer Congreso de Organización y Relaciones del Trabajo y en el Primer Congreso Nacional de la Productividad y Bienestar Social: los Señores Eduardo Appleyard, Carlos Argimón (recientemente fallecido), Francisco Baeza, Salvador Còppola, Eduardo R. Galletti, Héctor Jazminoy y José E. Ranzini. Manifestamos públicamente a todos ellos nuestro profundo agradecimiento.

falta de materiales editados que informaran fehacientemente sobre las circunstancias que rodearon ese acontecimiento. Esto se subsanó, al menos en parte, recurriendo a la entrevista personal con los principales especialistas que intervinieron directamente en la creación del IADP y que se habían desempeñado como administradores de personal y gerentes de relaciones industriales. Se utilizó entonces el método de la “historia oral”, aplicado exclusivamente a uno de los actores del sistema de relaciones de trabajo, aun cuando se tratara del que jugó un papel central en el periodo. Luego de identificar a los fundadores y primeros dirigentes del IADP mediante la búsqueda documental y los contactos personales hechos por especialistas, aquellos fueron contactados individualmente. Casi en su totalidad manifestaron su acuerdo para brindar información oral y documental. Se realizaron varios encuentros grupales con dicha finalidad, estimulando a nuestros interlocutores con una guía de entrevista semi-estructurada. Dada la índole de esos acontecimientos fue imposible contrastar las versiones de los actores con otros testimonios documentales escritos en la época.

Por consiguiente, este capítulo presenta el contexto en el que se originó el IADP, sus orientaciones y actividades tal como fueron vistos por sus creadores y primeros dirigentes. Para controlar posibles distorsiones, solamente se aceptó como cierta, y se transcribió en este documento, la información acerca de la cual hubo consenso expreso y generalizado por parte de la mayoría de los entrevistados en las reuniones colectivas que se realizaron. Una prueba adicional consistió en someter a la consideración de todos ellos la primera versión de este capítulo, que se comentó, criticó y completó en dos reuniones posteriores. Los ricos testimonios personales brindados por estos actores permitieron además hacer el intento de recrear imaginariamente el clima social de la época, y de manera específica, la situación laboral que se vivía dentro de las grandes empresas industriales.

Al estudiar el IADP como un actor social que jugó un papel decisivo al gestar una nueva relación salarial en momentos de crisis del régimen

de acumulación del capital, no se debe caer en la fácil tentación de sobredimensionar su aporte, ignorar el peso de los demás actores y considerar a sus directivos como “grandes hombres” sin límites en su acción transformadora de la historia. Por el contrario, esta acción dinámica se situó en un contexto específico que hizo posible y facilitó su tarea al responder a una necesidad, pero que al mismo tiempo la condicionó y limitó.

El Instituto que se analizará en este capítulo surgió en un período de tiempo muy particular, en el cual no existía legalmente una central patronal a nivel nacional, pues la Unión Industrial Argentina (UIA) se hallaba intervenida por el gobierno -por haber financiado la campaña electoral del partido opositor-, y la CGE ni siquiera estaba todavía en gestación.

Es menester señalar finalmente que, desde el punto de vista de su extracción social, la mayoría de los miembros del IADP no eran propiamente empresarios capitalistas, sino solamente altos ejecutivos -asalariados con buenos salarios y beneficios- que se desempeñaban en grandes empresas de capitales privados (nacionales o extranjeros) y dependían de la gerencia general.

La mayor carencia experimentada en cuanto a la recolección de información y de testimonios personales -que no fue posible superar todavía- consiste en la escasa cantidad de testimonios sindicales directos. Ello se debió por una parte, a la dificultad para ubicar a dichos actores porque habían abandonado desde hace tiempo la vida pública y, por otra parte, a que la mayoría ya han fallecido. La búsqueda de tal información es una tarea pendiente.

* * *

El Instituto Argentino de Dirigentes de Personal (IADP) se creó el 5 de diciembre de 1947, en un contexto de crecimiento económico y desarrollo industrial sostenidos, que trajeron aparejados el incremento del número de trabajadores asalariados que se desempeñaban en las medianas y grandes empresas. Al mismo tiempo, se había instaurado una política laboral y social que cambiaba las reglas de funcionamiento

del sistema anterior de relaciones de trabajo y favorecía desde el aparato estatal a los asalariados individuales y a sus organizaciones sindicales a nivel de rama de actividad. La creación del IADP puede interpretarse en ese contexto de cambio en primera instancia, como una respuesta de los responsables de la administración del personal en grandes empresas privadas, a varios problemas: la progresiva complejización de las tareas que implicaba la gestión de la fuerza de trabajo; el crecimiento del poder sindical dentro de las empresas y la emergencia de las “comisiones sindicales internas”; el número creciente de conflictos laborales a nivel de las empresas originados por el rechazo a los propósitos empresariales (de disciplinamiento industrial, racionalización y cambios en los sistemas de remuneración); y las restricciones encontradas por parte de las autoridades de las empresas para adoptar decisiones sobre la organización de la producción. Una vez constituido, el Instituto comenzó una labor de formación y difusión destinada a informar a sus adherentes, brindarles una orientación para la acción y crear a partir de la experiencia, las nuevas reglas en materia de relaciones de trabajo. Otras instituciones dedicadas al estudio del trabajo se crearon en ese entonces, pero con finalidades específicas, por ejemplo el CATET (Centro Argentino de Técnicos en Estudios del Trabajo) y el CADESIOI (Centro Argentino de Especialistas en Organización Industrial).

El primer medio de expresión del IADP fue el *Boletín* (publicación mensual de la cual salieron 48 números), que apareció en junio de 1948 y concluyó su ciclo en mayo de 1952. Contenía información reciente sobre legislación y jurisprudencia del trabajo nacionales, así como acerca de experiencias internacionales en la sección denominada “Pulso del mundo”, y anunciaba la realización, o hacía crónicas, de reuniones de diverso tipo en materia de relaciones de trabajo.

Desde mayo de 1949 el IADP comenzó a editar la *Revista del Instituto Argentino de Dirigentes de Personal*, que salía cada dos meses y llegó hasta el número 22, en diciembre de 1952. La misma se editó posteriormente con otro formato a partir de enero de 1953, denominándose *Revista de Relaciones de Trabajo*, y continuó

publicándose hasta diciembre de 1960. Este es probablemente un antecedente importante de la revista que edita actualmente la Asociación de Dirigentes del Personal de Argentina (ADPA). Las revistas del Instituto contenían artículos doctrinarios, escritos por miembros del mismo, profesores universitarios y especialistas nacionales, así como la traducción de artículos aparecidos en la *Revista Internacional del Trabajo de la OIT* o en las publicaciones de los agregados laborales en las embajadas de los países más industrializados, especialmente Gran Bretaña y Estados Unidos de Norteamérica. Aquellas dos publicaciones constituyen la fuente documental directa más importante para reconstruir las orientaciones y la acción del Instituto.

En junio de 1954, este organismo adoptó el nombre de Instituto Argentino de Relaciones Industriales (IARI). La nueva denominación se debió principalmente al cambio operado en la composición de sus asociados, debido a la progresiva incorporación de otros profesionales además de los gerentes de personal y de relaciones industriales: especialistas en racionalización, economistas, psicólogos, sociólogos, ingenieros y técnicos en seguridad, médicos del trabajo, etc.

Fue con esta nueva denominación que el Instituto intervino conjuntamente con la CGE en la organización del *Congreso de Organización y Relaciones del Trabajo* (del 7 al 9 de agosto de 1954), y que colaboró activamente en la preparación del *Primer Congreso Argentino de la Productividad y del Bienestar Social* (del 21 al 31 de marzo de 1955) convocado por la CGT y organizado por la central obrera conjuntamente con la CGE.

1. EL CONTEXTO SOCIOECONOMICO

Al finalizar el conflicto bélico, el país disponía de importantes saldos favorables del comercio exterior, se estaba consolidando definitivamente el proceso de industrialización mediante sustitución de importaciones generando tasas elevadas de crecimiento del PBI, el sistema productivo funcionaba bajo un régimen de acumulación

extensivo con baja productividad aparente del trabajo y normas de consumo restringidas, y el mercado laboral funcionaba en situación de casi pleno empleo.

Desde antes de concluir la Segunda Guerra Mundial, el gobierno había intervenido activamente en la vida sindical -actuando sobre sus dirigentes primero desde el Departamento Nacional del Trabajo y luego desde la Secretaría de Trabajo y Previsión Social-, intentando conducirla y controlarla, presionando sobre sus dirigentes y señalándoles la orientación político-sindical que debían adoptar. Dentro del aparato del Estado, se procuraba justificar esa intervención por la creciente importancia numérica de afiliados y el poder sindical emergente dentro de las empresas. Fue decisiva en algunos casos para hacer reconocer oficialmente la representatividad de las organizaciones sindicales y la legitimidad de sus dirigentes. Numerosos autores que han investigado el período, y los registros de conflictos sociales de envergadura, ponen de relieve el hecho de que, si bien el Estado condicionó la vida interna y las orientaciones de las organizaciones sindicales, no llegó a quitarles nunca totalmente la autonomía y libertad de acción, ni a reducir todo su poder contestatario. Cabe recordar al mismo tiempo que el movimiento sindical constituyó la base social y el principal apoyo electoral del nuevo gobierno constitucional “justicialista”, surgido de las elecciones del año 1946.

Al mismo tiempo que el movimiento sindical experimentaba esas presiones provenientes del Estado, se produjo un cambio progresivo y profundo en la legislación del trabajo y el sistema de relaciones profesionales, que tendía a favorecer sistemáticamente a los asalariados tomados individualmente y a sus organizaciones sindicales a nivel de la rama de actividad. Por otra parte, el Poder Judicial estaba condicionado fuertemente por el gobierno para arbitrar en favor de los trabajadores cuando se planteaban instancias jurídicas, velando por el cumplimiento de leyes laborales que ya existían, pero que frecuentemente habían sido dejadas de lado en la práctica.

Cuando estaba emergiendo ese régimen político se produjeron en la Capital Federal y el Gran Buenos Aires, una serie continua de grandes conflictos laborales que inquietaron al gobierno y alertaron a los empresarios, predisponiéndolos a introducir innovaciones en materia de administración del personal y de relaciones de trabajo (Doyon, 1977).

Tabla 38. Estadísticas oficiales sobre conflictos laborales en la Capital Federal

Años	Casos	Trabajadores afectados	Jornadas perdidas	Indice del costo de vida (base 1943=100)	Salarios perdidos deflacionados (en miles de m\$n)
1940	53	12.721	224.599	91,2	1.163,8
1941	54	6.606	247.598	93,6	1.357,9
1942	113	39.865	634.339	98,9	3.934,3
1943	85	6.754	87.229	0	528
1944	27	9.121	41.384	99,7	346
1945	47	44.186	509.924	119,4	2.399,5
1946	14	333.929	2.047.601	140,3	10.203,6
1947	64	541.377	3.467.193	159,5	23.606,3
1948	103	278.179	3.158.947	180,4	18.282,2
1949	36	29.164	510.352	236,5	4.049,6
1950	30	97.048	2.031.827	296,9	21.739,6
1951	23	16.356	152.243	405,8	772,2
1952	14	15.815	313.343	562,9	923,9
1953	40	5.506	59.294	585,3	416,2
1954	18	119.701	1.449.497	607,5	9.510,6
1955	21	11.990	144.120	682,3	11.03,8
1956	52	853.994	5.167.294	773,8	32.809,5
1957	56	304.209	3.390.509	965,1	19.910,9

Tomado de: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Estudios e Investigaciones, 1961.

Pero el hecho sobresaliente era la constitución, *de facto*, de numerosas “comisiones internas de fábrica” o “comisiones sindicales internas”, promovidas, protegidas, o al menos toleradas, por el nuevo gobierno. Recién cuatro décadas más tarde las normas legales y reglamentarias se refirieron de manera expresa a dichas comisiones internas para reconocerlas oficialmente. Este poder sindical que surgía con fuerza desde adentro de las grandes empresas cuestionaba directamente la disciplina industrial, la autoridad patronal y el poder de la dirección de la empresa para organizar la producción y el trabajo. Cabe recordar que las nuevas organizaciones sindicales -y por consiguiente las comisiones internas de fábrica- tendían naturalmente a representar los intereses de todas las categorías profesionales de asalariados en su conjunto: obreros, empleados, capataces y supervisores.

Este conjunto de procesos y nuevas reglas implantadas dio como resultado un cambio en la relación de fuerzas sociales a favor de los asalariados organizados sindicalmente que influyó sobre variables claves: la disminución de la intensidad del trabajo y de la productividad por trabajador ocupado; el incremento en los salarios reales; la reducción de la jornada efectiva de trabajo; el rechazo y las denuncias del trabajo considerado insalubre, exigiendo a cambio compensaciones monetarias y/o la reducción de la jornada; fuertes tasas de ausentismo y de rotación de la mano de obra; el relajamiento de la disciplina industrial; la oposición a los intentos de racionalización de la producción y del trabajo mediante los cuales se buscaba instaurar sistemas de remuneración según el rendimiento, etc. (James, 1981).

En dicho contexto, según los fundadores del IADP,

“los excesos eran inevitables, y fueron muchas veces estimulados por los propios dirigentes sindicales, que incrementaban las demandas con el objeto de lograr el apoyo de los afiliados en sus luchas internas por el poder”.

Tal como lo analizó Louise M. Doyon, las huelgas no desaparecieron totalmente durante los dos primeros gobiernos justicialistas, si bien en un primer momento disminuyó su número absoluto; más bien el número de huelguistas y de días perdidos se incrementó en forma

considerable durante el año 1954, especialmente a causa de la huelga de los trabajadores metalúrgicos, cuya significación será analizada en un capítulo posterior.

El desarrollo y desenlace de varios conflictos laborales, tal como fueron percibidos y narrados por los directivos del IADP y se transcriben a continuación, dan una idea de cómo veían los empresarios la nueva situación.

El 18 de mayo de 1944 comenzó una huelga muy seria -donde incluso se llegó a exhibir armas de fuego para amedrentar a quienes deseaban entrar a trabajar-, en la empresa Grafa (que en esa época ya era una de las más grandes fabricantes de productos textiles). La huelga estaba impulsada por los obreros tejedores, los cuales, según los directivos entrevistados,

“estaban dirigidos por un grupo ‘comunista’ y apoyados por este sector desde afuera de la empresa” (sic).

Este hecho fue analizado inmediatamente por la dirección de la empresa junto con quien era entonces ministro de Industria y Comercio, y posteriormente con el director nacional de Trabajo y Acción Social Directa de la Secretaría de Trabajo y Previsión, coronel Domingo A. Mercante (futuro gobernador de la provincia de Buenos Aires). Como resultado, ese directivo afirmó:

“la huelga fue declarada ilegal esa misma noche por el entonces Secretario de Trabajo y Previsión J. D. Perón, y en la madrugada del día siguiente fue la Policía Montada, y llevaron arrestados a los huelguistas. Pero, por supuesto, después los dejaron en libertad casi de inmediato”.

‘Esta fue una huelga aislada’, según comentara uno de los responsables de la Gerencia de Personal de esa empresa, pero que por su magnitud llamó poderosamente la atención de J. D. Perón en su momento, porque el peronismo fue siempre anticomunista.... Me refiero al Peronismo original” (sic).

La huelga tuvo también otras repercusiones: la mencionada empresa se retiró durante varios años de la poderosa Federación de Industrias

Textiles Argentinas (FITA), en respuesta a lo que estimaron una falta de solidaridad por parte de dicha federación ante el conflicto.

Los conflictos que emergieron en esa época en otra gran fábrica, propiedad de la empresa Pirelli -según un alto ex-dirigente de personal-, no se originaron por oponerse al sistema de pago de salarios según el rendimiento, sino más bien porque iban

“contra los sistemas técnicos para racionalizar el trabajo, algunos de los cuales no tenían límites tope, por lo cual casi mataban a la gente, mientras que otros fijaban límites máximos”.

“¿Qué quería la gente? Que por menor cantidad de productos se considerara el 100% del rendimiento o sea el tope”.

Pareciera que en eso consistía siempre la principal disputa.

“Ellos decían: ¿por qué tiene que ser 100 unidades el máximo de rendimiento, si yo con 50 ya me canso? La pelea era ésa”.

Pero para refutar esos cuestionamientos sindicales, uno de los “racionalizadores del trabajo” que se había desempeñado en los frigoríficos y formó parte del grupo fundador del IARI, responde, a partir de su experiencia:

“cualquier individuo que tenga un estado físico razonable, que puede producir 100 de manera fácil, está en condiciones de llegar a producir 120, 130, o 135”.

En los conflictos laborales “la violencia física estaba a la orden del día”. Fue así como en otra empresa, la Fábrica Argentina de Alpargatas, se declaró en 1945 una huelga que duró aproximadamente 40 días. Según el jefe de personal de la época:

“el tema era siempre el mismo: no queríamos ceder para dar un aumento salarial directo, sino que procurábamos darlo sólo bajo la forma de incentivo”

“Fue tan tremenda la huelga que tuvimos que retirar todos los archivos de la fábrica y los llevamos a un hotel de la Capital Federal y desde allí funcionaba la oficina de personal”.

“Por razones de seguridad, a la fábrica no se podía ir... Al Ministerio de Trabajo había que ir escondido y entrar por una puerta secundaria”.

El mismo dirigente de personal recordaba la pérdida de control de la situación con un ejemplo significativo:

“durante esa huelga, y a pedido del sindicato, una tarde vino Evita (esposa de J. D. Perón), quien entró y recorrió la fábrica, y habló en una asamblea sin siquiera pedir autorización... ni nos avisó siquiera. Fue aclamada por todo el mundo, se fue y siguió la huelga”.

Debido a estos hechos, las empresas buscaban estrategias adecuadas para hacer frente a los conflictos y ponían cada vez más atención en conducir las negociaciones de manera tal que finalmente pudiera el Ministerio de Economía o, en mucho menor medida, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social arbitrar en su favor. De esa manera, uno de los primeros colaboradores activos del IADP, un ingeniero que trabajaba en la sección de mantenimiento dentro de una empresa textil, fue designado repentinamente como responsable del área de personal, luego de habersele encomendado hacer frente y resolver un conflicto laboral iniciado el 18 de mayo en 1944, posteriormente declarado ilegal por la Secretaría de Trabajo y Previsión. La gerencia de la empresa le encomendó entablar relaciones primero con el ministro de Economía de la época “precisamente porque él no era del área de personal”. Se le dio como consigna que debía expresar exclusivamente las opiniones de la empresa sobre las causas y posibilidades de solución del conflicto. Ante su inquietud frente a posibles preguntas y pedidos aclaratorios que le podían formular y sobre los cuales no estaba informado en absoluto, el gerente le contestó de manera explícita lo siguiente: “precisamente por eso va Ud., porque no puede decir nada sobre lo que no sabe”.

El gobierno daba la impresión de estar muy inquieto a causa de las huelgas, previendo la posibilidad de que, por contagio o imitación, se produjera una extensión de los conflictos laborales a las demás fábricas. Como ya se mencionó, uno de los temas que originaba conflictos más frecuentemente era el sistema de remuneraciones: las reivindicaciones obreras iban contra la continuación o la implantación

del pago según el rendimiento o mediante incentivos, y procuraban que no se modificara el sistema de pago por tiempo de trabajo exclusivamente. Ya en 1943 algunas variantes de aquel sistema funcionaban por lo general en las grandes fábricas textiles y en los frigoríficos -donde predominaba el trabajo racionalizado y en cadena-, desde donde se había extendido al resto de las empresas.

Una forma de hacer frente al descontento obrero fue la instauración del salario indirecto, por medio de las políticas de bienestar social a nivel de la empresa. En los establecimientos de la empresa Fábrica Argentina de Alpargatas, por ejemplo, se había instaurado desde mucho tiempo antes una activa política social destinada a obreros y empleados, que era relativamente avanzada con respecto a la legislación de la época: funcionaba un salón comedor a precios subsidiados; se pagaba ya un aguinaldo parcial suplementario y en algunos años hasta un doble aguinaldo; todos los trabajadores tenían derecho a vacaciones anuales pagas; regía la licencia por maternidad y se otorgaba un subsidio adicional por dicha causa; se distribuían alimentos gratuitos (especialmente leche pasteurizada) dentro del horario de trabajo; funcionaba una “escuela de manualidades” donde las obreras aprendían varias especialidades (costura, bordado, corte y confección), y se habían instalado los “buzones de sugerencias”, aunque con resultado diverso. Uno de los gerentes de la empresa -y alto directivo del IADP- no negaba la inspiración fordista de dicha política cuando reclutaba altos ejecutivos para el área de personal. Una vez hecha su selección, les daba a leer la traducción de un famoso texto atribuido a Henry Ford cuyo título era: “Ningún salario es caro si corresponde a un trabajo bien hecho”.

En otras empresas también se habían implementado desde hacía algún tiempo modernas políticas sociales y de seguridad e higiene, como por ejemplo el “seguro de salud” en la empresa Celulosa Argentina de capitales nacionales, y los servicios médicos, en la CADE y la Compañía Italo Argentina de Electricidad (de capitales suizos).

La opinión que tenían los primeros directivos del IADP acerca de las organizaciones sindicales era muy realista:

“había varias centrales sindicales, los sindicatos no estaban aún bien organizados, salvo algunos que tenían una vieja tradición, que empezaron siendo anarquistas, para ser luego socialistas. Pero por lo general no contaban con muchos afiliados ni tenían un gran poder de movilización”.

Según los entrevistados, las estrategias y orientaciones del gobierno en la materia eran muy claras:

“el peronismo, lo que quería era formar un sindicato único por sector de actividad y para nada estaba de acuerdo con la constitución de sindicatos por empresa, ni de varios sindicatos por cada rama de industria. Propiciaba, además, la existencia de una sola organización confederal”.

Como se mencionó anteriormente, las “comisiones internas de fábrica” se implantaron progresivamente a partir de esa época. Según nuestros interlocutores, fue en 1947 cuando se creó en la empresa textil Grafa, la primera comisión interna dentro de la industria textil a la cual, según la información suministrada por el jefe de personal de ese entonces,

“la empresa le permitió tener como máximo hasta cinco delegados, pero sin estar autorizados a actuar ni a poner carteles dentro de la empresa... debían ponerlos en los árboles y a la entrada del establecimiento...”

La comisión interna se institucionalizó por primera vez dentro de un convenio colectivo en 1948. Se trataba del convenio nacional de la industria del papel, donde por la parte sindical jugó un rol preponderante el secretario general, Valentín Fernández, figura decisiva años más tarde en el desarrollo del Congreso Nacional de la Productividad y Bienestar Social. En la empresa Pirelli se reglamentó el funcionamiento de la comisión interna en 1950. En todos estos casos, los jefes de personal que tomaban la iniciativa para reconocer y negociar con esa instancia sindical se contaban entre los socios y fundadores del IADP.

Este cambio manifestado por la constitución de comisiones internas fue percibido por los jefes de personal como algo realmente

significativo e inquietante, que produjo muchos cambios respecto del pasado, dado que:

“antes de J. D. Perón los gremios adherían a ideologías socialistas, comunistas o anarquistas, pero no tenían mucha fuerza. Además, si entraba algún comunista a trabajar a la fábrica y se lo detectaba, rápida y automáticamente el jefe de personal buscaba la mejor manera de desvincularlo de la empresa por esa sola causa. No había mayores problemas para despedir gente. Pero después, esto ya no se pudo hacer tan fácilmente y empezó a haber problemas”

“Después de 1945 el sindicalismo apareció con una gran fuerza explosiva. Pero luego, cuando surgió el peronismo, los delegados sindicales ante cualquier problema decían: quiero hablar con el patrón y entonces, para hacer frente a esas situaciones, el patrón tuvo finalmente que incorporar al Gerente de Personal”.

Todos los miembros del grupo fundador del IADP guardaban un vivo recuerdo de las difíciles circunstancias en las cuales se desarrollaban las negociaciones colectivas luego del advenimiento del peronismo:

“había múltiples reuniones, donde reinaba un clima de amenazas incluso con exhibición de armas de fuego por parte de dirigentes de las asociaciones profesionales y funcionarios; reuniones en las que, para llegar a un acuerdo, era menester prolongarlas hasta cerca de la madrugada. Se trabajaba presionado y a puertas cerradas, y a veces con imposibilidad de salir del Ministerio de Trabajo hasta tanto no se llegara a un acuerdo”.

Para nuestros entrevistados no cabía dudas de que, inclusive antes de la creación del IADP, se había desarrollado en varias empresas grandes e importantes (como por ejemplo Alpargatas, los frigoríficos, Duperial, Manufactura Algodonera, Pirelli) la idea de incrementar la productividad, bajo la forma de racionalización, organización y métodos. En efecto, ya desde las décadas de 1930-1940 existían -en los frigoríficos en particular- departamentos técnicos encargados del cronometraje de operaciones. Para uno de los “racionalizadores”, que tenía una vasta experiencia en materia de racionalización,

“la cosa era muy sencilla: en el Frigorífico Swift, el 94 % del personal obrero estaba sujeto a medición, a control de producción. Tanto es así

que el taller mecánico también lo estaba y todo el mundo tenía como mínimo que alcanzar a rendir lo que se llamaba en ese momento 60 b/hora ... y todos estaban en 70, 75, u 80 b/hora y lo que ganaban desde 60 b/hora para arriba se consideraba como premio”.

“Todo el mundo estaba sujeto a mediciones, incluso los capataces. Quiere decir que cada individuo ganaba no solamente lo que le correspondía por hora, sino además por lo que producía: eso era lo fundamental”.

Pero, por el contrario, a los supervisores de la industria textil no se les remuneraba según el rendimiento, se les pagaba bien, con un sueldo mensual, pero no según el rendimiento.

En otras empresas había disposiciones muy estrictas en cuanto a la inducción de los nuevos trabajadores, incluso si se trataba de un graduado universitario:

“por ejemplo en Ducilo, cuando entraba un nuevo abogado, se lo mandaba primero varios meses a la fábrica, se lo hacía rotar por diversas secciones y luego iba ascendiendo, o sea que no iba derecho al Departamento Legal, sino que iba primero a ingeniería, a cobranzas, etc”.

Pero años más tarde, según uno de los socios fundadores del IADP,

“en las grandes fábricas argentinas quisimos ponernos al día en materia de productividad y tratamos de conseguir gente que estaba en ese tema y pertenecían a las empresas americanas o inglesas. Así fue que empezaron un conjunto de fábricas a aplicar los sistemas de productividad”.

Esta decisión no era fortuita, pues,

“cuando vino el peronismo, el primer problema que se nos presentó a nosotros, los dirigentes de personal en las fábricas, era el de enfrentar las famosas y temibles reuniones por los Convenios Colectivos. En la negociación del Convenio Colectivo lo que se pedía siempre por parte de los sindicatos era ganar más y trabajar menos. Pero eso iba contra toda la filosofía empresaria que se estaba comenzado a aplicar en Argentina”.

En este aspecto jugó también un papel decisivo el conocimiento de la experiencia internacional. Luego de la guerra, los ingleses enviaron una serie de misiones de productividad a Estados Unidos, con el apoyo de las *trade unions*. Esta era la referencia internacional más citada por los fundadores del IADP, uno de los cuales agregaba:

“Acá se seguía de cerca esto -dice uno de los miembros del grupo fundador- porque nos interesaba estudiar el mejor uso de los recursos disponibles y especialmente las trabas que imponían las condiciones de trabajo a la movilidad del trabajador,... aclaro: no se buscaba el despido, sino la movilidad”.

“Ha sido una característica del sindicato en nuestro país pensar que lo que se hace o se consigue hoy es perdurable para toda la vida, aunque se esclerotice”

“Esas misiones de productividad me abrieron los ojos desde el punto de vista de lo que se podía hacer en cualquier lugar, cuando se había experimentado en un país como Inglaterra que tenía una industria rígidamente organizada y bastante atrasada, pese a los progresos que logró durante la guerra por el apoyo logístico que le prestó USA”.

“A mí me sirvieron muchísimo los informes de esas misiones de productividad y, a la fábrica donde yo trabajaba, también”.

Las grandes empresas nacionales y extranjeras comenzaron desde esa época a dar mayor importancia a la formación profesional de su personal dentro del establecimiento. El sistema estatal de formación profesional era aún incipiente. Por eso es interesante mencionar la referencia que uno de los entrevistados hizo a el TWI (*training within industry* o entrenamiento dentro de la industria), cuya esencia consistía en analizar la misión de la supervisión y promover el desarrollo de los métodos de conducción del personal.

“La primera vez que se utilizó en Argentina el método TWI fue durante la Segunda Guerra Mundial. Vino a Argentina una comisión proveniente de los países aliados, que actuó de manera casi secreta, para trabajar con las empresas donde había invertidos capitales de ese origen; eligieron de entre ellas a un grupo de 12 a 14 personas para darles el curso, pero previamente les obligaron a jurar guardar el secreto sobre el contenido del mismo para evitar que fuera desvirtuada

la metodología. Durante los tres meses que duró el curso les enseñaron esas técnicas -cuyo uso ya se había generalizado en muchas empresas de los Estados Unidos- siguiendo un método con un manual riguroso y prescriptivo donde estaban escritos todos los métodos y técnicas pedagógicas de manera muy detallada y casi caricatural: tenían que poner las mesas y sillas en cierta forma antes del curso y se les daban instrucciones que los expositores debían seguir paso a paso: ‘ahora fume’, ‘luego de decir esta frase sonría’, ‘dése una vuelta paseando por las mesas’, etc. “.

Nuestros interlocutores confirmaron que

“muchos de los que habían llegado a ser instructores del TWI preferían quemar los libros antes que prestarlos, para no faltar al juramento que habían hecho y guardar para sí dicha información”.

Esta especificidad con la cual se introdujo -o mejor dicho se quiso introducir- el TWI en nuestro país nos va a permitir formular luego una hipótesis preliminar acerca de las causas por las cuales ese método no se pudo difundir luego masivamente en Argentina.

Cabe recordar que concomitantemente con el surgimiento de estas nuevas relaciones obrero-patronales, la situación económica argentina atravesaba por un momento floreciente luego de concluida la Segunda Guerra Mundial. La creciente demanda de bienes y de servicios generada por el incremento en los ingresos no podía ser satisfecha totalmente, hasta el punto de que las grandes fábricas establecieron un sistema de cuotas para efectuar las entregas a sus clientes y era frecuente que en muchos casos los vendedores visitaran a sus clientes para pedirles disculpas por la demora en las entregas.

En ese contexto los industriales, y especialmente los pequeños y medianos, no se inquietaban mayormente por el crecimiento de los salarios; la consigna era producir más, siendo los mayores costos laborales un aspecto accesorio, pues éstos se transferían directamente a los precios generando luego un proceso inflacionario, fenómeno que hasta entonces era casi desconocido. A nivel de las grandes empresas industriales, cuya expansión se había basado en los métodos de organización racional del trabajo, la problemática era otra: se trataba

de “producir más y mejor, con la mejor calidad y a los costos más bajos”. Esta era la mayor preocupación que reinaba en dichas empresas, y la que llevó a sus dirigentes a reunirse periódicamente para intercambiar ideas y para apoyar luego la consolidación de grupos de trabajo, como por ejemplo el CADESOI (Centro Argentino de Estudios sobre Organización Industrial).

Fue así como, luego de finalizada la segunda posguerra, surgió en 1947 el IADP; mientras a nivel internacional, desde la OCDE, se procuraba difundir masivamente la racionalización y la organización científica del trabajo, en el país se desarrolla la industria y emerge con fuerza el peronismo dando lugar a un nuevo sindicalismo. Sus dirigentes procuraban disminuir la intensidad del trabajo, rechazar la disciplina industrial y cambiar el sistema de remuneraciones, en medio de un clima social conflictivo que cristalizaba en las negociaciones colectivas.

Pensamos que no puede ser una mera casualidad el hecho de que entre los miembros del grupo fundador del IARI se encontraran los jefes de personal de las empresas más grandes y dinámicas de esa época. Ellos habían tenido que resolver graves conflictos laborales canalizados a través de las comisiones internas de fábrica. Las mismas estaban apoyadas por sindicatos que recién se organizaban, afiliaban masivamente a casi todos los trabajadores, tenían capacidad de movilización y eran muy reivindicativas. Uno de los entrevistados expresaba esto de manera muy explícita:

“Todo eso vino a provocar una conmoción. Entonces en esos momentos un grupo de personas deciden agruparse para intercambiar ideas y ver cómo podrían trabajar en común para evitar ese derrumbe que se venía para la empresa argentina y para el país, por la aplicación de estos sistemas que querían imponer los sindicatos. Así fue que nació el IADP. En realidad el IADP no fue un instituto creado para estudiar los temas de productividad. Fue un instituto constituido para tratar los temas de las relaciones con el personal y mejorarlas, o mejor dicho, las relaciones humanas con el personal”.

Una buena síntesis del espíritu reinante en la época de creación del IADP puede inferirse de un chiste gráfico, de fina ironía, que aparece

en un lugar prominente del N° 1 de la *Revista del Instituto Argentino de Administración del Personal* (mayo de 1949). En la sala de reuniones del directorio de una gran empresa, en presencia de todos los gerentes, el presidente elogia al gerente de personal, quien se muestra orgulloso por ser mencionado, y dice: “Debemos felicitar a nuestro gerente de personal. El sindicato nos ha dado permiso para despedir al cadete de nuestra sucursal en Traquileufú”.

El IADP nace entonces en un momento histórico dado, como resultado de un contexto socio-económico específico y para responder a necesidades muy concretas. Probablemente por eso es que tuvo un crecimiento tan rápido y tanta influencia posterior.

2. CREACION Y DESARROLLO DEL IADP-IARI

La creación del Instituto

En el momento de la creación del IADP, varias instituciones privadas actuaban técnicamente en materia laboral. Por una parte, la Cámara Junior de Comercio de Buenos Aires, el CADESOI (Centro Argentino de Estudios sobre la Organización Industrial) y por la otra, una comisión formada por dirigentes de personal de las grandes empresas (dentro de las cuales sobresalían la Fábrica Argentina de Alpargatas y las empresas petroleras extranjeras), que confeccionaba periódicamente -y gracias al esfuerzo benévolo de sus miembros- un índice del costo de vida de los altos ejecutivos, para aplicarlo en el momento de hacer sus propios ajustes salariales.

Varias grandes empresas de comercio de capital extranjero, como Gath & Chaves y Harrods entre otras, tomaron la iniciativa de la creación del IADP. Fueron sus jefes de personal quienes convocaron a una reunión para tratar de constituir una entidad que reuniera a “la gente de personal”. La iniciativa se gestó luego de concluida una reunión sobre ese tema organizada por la Cámara Junior de Comercio de Buenos Aires. Un grupo de dirigentes de empresa vinculados al área de personal fundó el IADP el 5 de diciembre de 1947.

El Dr. Carlos Argimón -figura clave en el desarrollo del tema objeto de nuestra investigación- fue invitado a dicha reunión. Concurrió a la misma por indicación de las autoridades de la empresa donde se desempeñaba (Fábrica Argentina de Alpargatas) y, luego de informar a la gerencia sobre lo sucedido, quedó autorizado para proseguir esa actividad. En sus comienzos el Instituto estuvo presidido por el Dr. Cecilio Vallejo y entre sus miembros se contaban los doctores Juan Llamazares, Vicente Rivarola, Lorenzo González y Carlos Argimón. Un año más tarde, y al llevarse a cabo la primera asamblea de asociados, se constituyó una comisión directiva cuyos miembros eran en su totalidad empleados jerárquicos de grandes empresas. El Dr. Carlos Argimón, a la sazón director de personal de la Fábrica Argentina de Alpargatas, empresa que ocupaba entonces a más de 14.000 obreros, fue designado como presidente de la nueva comisión directiva. En tal carácter tuvo a su cargo la promoción y el desarrollo del Instituto.

La nómina completa de sus directivos y de las empresas donde se desempeñaban era la siguiente:

Presidente:	Dr. Carlos Argimón (Fábrica Argentina de Alpargatas)
Vicepresidente:	Sr. Lorenzo J. González (Harrods Buenos Aires Limitada)
Secretario:	Sr. Carlos Coin (Cities Service Oil Co)
Pro-secretario:	Sr. Luis Lanata (Frigorífico La Blanca)
Tesorero:	Dr. Vicente Rivarola Coello (Manufactura Algodonera Argent.)
Pro-tesorero:	Sr. Roberto H. Burló (ESSO Arg.)
Vocales:	Sr. Dante Spagnuolo (Mayon SRL)
	Sr. Oscar A. Cariola (Goodyear Neumáticos S A)
	Sr. James Howard Gould (Fymba SRL)
	Dr. Carlos Saporiti (Industrias Ginebra Llave)
	Dr. Enrique Wolfenson (B. Wolfenson SA)
	Sr. Tibor Zoltan (Firestone S A)
	Sr. Eduardo Appleyard (Ultramar SA)

Sr. Luis Balado (Saint Hermanos)

Sr. Oscar Bardeci (R. Tarántola y Cia SRL)

Síndico titular: Sr. Jorge Deybe (FAPESA)

Síndico suplente: Sr. F. Moresco (F. E. Moresco Limitada)

Los fundadores del IADP hicieron notar con énfasis a los investigadores que había una gran diferencia entre una asociación de profesionales y un instituto. Al optar por esto último se descartaba totalmente la idea de que la nueva entidad pudiera dedicarse de alguna manera a la defensa de los intereses profesionales o personales de los miembros, como si fuera un estudio de abogados laboristas.

Los miembros y su reclutamiento

¿Cómo se reclutaban los miembros y se obtenían los recursos del IADP/IARI? Las respuestas de los entrevistados indicaron que no fue algo sistemático, sino que

“algunos lo hicieron por propio interés personal, otros ingresaron al IADP de manera indirecta porque fueron enviados en representación de la gerencia de sus empresas para participar en algunas reuniones y otros llegaron a conocer el Instituto por simple casualidad o por las publicaciones”.

Dos elementos adicionales estimulaban ciertamente, aunque de manera indirecta, la adhesión: los directivos del IADP habían logrado que se generalizara el pago, por parte de la empresa, de la cuota de adhesión y de inscripción a las reuniones, y se contabilizaba ese tiempo dentro de su jornada de trabajo.

El presidente del IADP, apenas nombrado, tomó para sí la tarea de divulgar los objetivos y el pensamiento que animaba al Instituto. Empezó por visitar a todos los gerentes de grandes empresas de Capital Federal y Gran Buenos Aires, explicaba los objetivos y pedía ayuda.

Esto no constituía un problema ya que, según el presidente, era

“fácil de obtener porque estábamos luchando por la productividad y en el fondo algunos empresarios tenían un miedo pavoroso a los

sindicatos. A veces nos decían: hay que irse del país, ya mismo. No quiero saber más nada de este país”.

Los asociados al IADP eran de dos tipos: personas y empresas. Estas últimas pagaban una cierta cantidad de dinero por año en concepto de cuota de miembro institucional, suma que se destinaba casi íntegramente a editar las publicaciones, la cuota de sus gerentes y también cubría los costos de la participación de los mismos en las reuniones y conferencias organizadas por el Instituto.

El proceso de involucramiento de las empresas en la estructura del IADP fue inducido por los fundadores:

“Nosotros comenzamos a título personal a trabajar en ese tema. Posteriormente fuimos entusiasmando a las empresas, que nos dieron cada vez más apoyo, nos proporcionaron recursos económicos y una cantidad de facilidades...”.

“Los miembros eran por lo general responsables de Relaciones Laborales en las empresas, pero aún sin ser realmente los propietarios, eran la voz del dueño en esa materia, eran sus representantes. Digamos que allí estaba toda la plana mayor de las relaciones industriales”.

Para los fundadores del Instituto, los socios

“eran personas que *capilarizaban*, metiendo la idea de organizar más científicamente el grupo humano de una empresa a los efectos de la productividad”.

Según miembros de esa primera comisión directiva,

“en los seis primeros meses de vida, el IADP ya tenía más de 200 socios, sin contar a las empresas asociadas; en mayo de 1952 el número de asociados al IADP se acercaba a los 500 y en marzo de 1955 llegó a sobrepasar los 1000. Se trataba de jóvenes Gerentes y Jefes de Personal, cuyo promedio de edad se situaba entre los 30 a 35 años. Dentro de ese conjunto estaban las personas que realmente más conocían en Argentina los problemas de relaciones de trabajo a nivel de la empresa y, progresivamente se incorporaron los nuevos especialistas de la organización científica del trabajo y de la productividad. Esta incorporación hizo que más tarde le cambiáramos el nombre por el de Instituto Argentino de Relaciones Industriales (IARI), para abarcar a

todos. Naturalmente, todas las personas asociadas estaban muy vinculadas al medio industrial y empresarial”.

Una parte de esos nuevos especialistas “racionalizadores” entre los cuales se contaban Ranzini y Guroya, formaron luego el CATET (Centro Argentino de Estudios del Trabajo).

Los dirigentes de IADP tomaban sistemáticamente contacto con los responsables de personal de las demás empresas para saber si ellos tenían los mismos problemas y para conocer cómo los resolvían. Por eso durante un primer tiempo, el tipo de reuniones públicas más importantes que hacían se llamaban: “Tráiganos su problema”. “Fue así que aprendimos todos”, reconoció uno de los entrevistados al recordar numerosas reuniones de varias horas de duración -donde se efectuaba la puesta en común de problemas/soluciones y se producía una transferencia de conocimientos-. A estas reuniones asistían hasta un medio centenar de especialistas.

Se trataba de un instituto que actuaba exclusivamente en el ámbito privado, puesto que los gerentes o jefes de personal de las empresas del Estado recientemente creadas, incluyendo DINIE y los de Fabricaciones Militares, no formaban parte del mismo.

Las orientaciones de la organización

El grupo fundador del IADP no estaba compuesto propiamente por intelectuales, sino por profesionales universitarios y técnicos autodidactas e inquietos, con actividad en empresas, y por especialistas de varias disciplinas. Todos ellos tenían conocimientos profundos en las investigaciones más importantes sobre temas laborales vigentes en esa época. Los libros de F. W. Taylor, J. Gilbreth, H. Ford, Elton Mayo, los teóricos de las relaciones humanas y los documentos oficiales de la OIT constituían un substrato común. Uno de los autores que todos conocían sobre el tema de la productividad era Jean Fourastié, algunos de cuyos libros ya se habían traducido al castellano. Pero como ellos repetían frecuentemente, “se formaron por lecturas

aisladas, por la experiencia, y por la puesta en común de sus conocimientos”.

Predominaba entre los miembros del IADP una actitud sumamente flexible para resolver los problemas laborales. Cuando dentro de las empresas había una fuerte oposición sindical a sus propuestas, buscaban pragmáticamente elaborar diversas soluciones intermedias que no fueran conflictivas, hasta que llegara el momento oportuno para volver a insistir. Uno de los fundadores del IADP daba como ejemplo de su capacidad de adaptación a las circunstancias -hablando a propósito de los conflictos ya mencionados sobre el sistema de remuneración-, que

“cuando llegamos al Congreso de la Productividad, la idea que cuajó y que permeaba todo, ya no era el sistema puro de remuneración según el rendimiento que algunos habían querido implantar desde la segunda posguerra, sino la del sistema de remuneración mixto. O sea el salario básico y un adicional: la superación. Por otra parte, a esa altura del proceso industrial, la realidad admitía algunos sistemas que prescindían de los premios”.

Los fines que se perseguían con la creación del IADP no eran absolutamente homogéneos para todos sus miembros. El primer presidente del IADP nos hizo constar de manera explícita que, contrariamente a lo que suponíamos, los fundadores no fueron de ninguna manera grandes especialistas en racionalización y productividad:

“La mayoría de los miembros del IADP no éramos especialistas de nada. Éramos especialistas en generalidades. Esa es la verdad. Pero, llegamos a la conclusión de que -luego de toda la confusión que hubo en las relaciones de trabajo provocadas por la ‘revolución peronista’,- teníamos que crear una entidad donde íbamos a aprender las bases de la Organización Científica del Trabajo (OCT) y del manejo del trabajo. Yo leía todo lo que encontraba sobre el tema y luego volcaba en los demás lo que había leído”.

Para otro de los socios fundadores, el grupo no se formó por la necesidad de aprender la doctrina de la OCT para aplicarla, sino por

razones más elementales, dado que había una gran urgencia en ese momento:

“se necesitaba contar en las empresas con directivos que supieran tratar y controlar a los delegados... por eso creció tan rápidamente el IADP; fue el primer lugar donde se intercambiaron ideas sobre relaciones de trabajo; llegamos a constituir algo así como una especie de mutual de enseñanza y de aprendizaje”.

Es interesante destacar que para otro de los primeros directivos del IADP, la idea de la productividad no era un asunto de naturaleza técnica -y por lo tanto de competencia exclusiva de los ingenieros-, sino más bien una noción amplia, compleja y englobante, cuyos resultados dependían de múltiples variables. Al respecto, uno de los directivos entrevistados afirmó:

“Productividad no es lo del Congreso solamente. No es la materia que se puede estar dando hoy en una cátedra de la Universidad Argentina de la Empresa, por ejemplo. Productividad es un conjunto de cosas que yo creo que movió a un grupo de gente, allá por el mes de diciembre de 1947, a crear el Instituto Argentino de Dirigentes de Personal y luego el Instituto Argentino de Relaciones Industriales. Lo que nos movió fue lograr la productividad, pero sin proponérselo de manera directa y rígida...”.

“Había necesidad terminante de que alguien colaborase técnicamente en las empresas para manejar bien ese grupo humano que tenían que trabajar en productividad...”.

“El IADP y el IARI eran algo así como una mutual de enseñanza, porque había gente que estudiaba mucho. Había gente que enseñaba y gente que aprendía. Se sembró cultura, cultura empresaria...”

“Desde el saludo cotidiano más o menos discreto a un jefe, esto para mí ya es productividad. No hay ninguna actividad que deje de integrarse en el gran movimiento de la productividad y que no sirva a los fines de la empresa. Las buenas relaciones con el personal ya constituyen una mejora de la productividad”.

“Hay que tomar a la productividad como un todo, ya que la productividad se hace del lado del personal y se hace del lado tecnológico, con la mejor utilización de todos los recursos. La gente

que formaba el IADP son los que realmente pensaron, sin proponérselo, sin decirlo, en la productividad de la empresa y en colaborar para corregir, para armonizar un poco más el núcleo humano. Y ahí empezaron a utilizarse las diversas técnicas: alguien escribió sobre el ausentismo, alguien dibujó una tarjetita o ficha para control del ausentismo y eso hace a la productividad; otro lo hizo sobre seguridad e higiene, eso también converge sobre la productividad”.

“O sea que para mí, la productividad es armonizar el conjunto de elementos que tiene la empresa respecto de los fines que persigue, ya sea para la producción de bienes o de servicios.... Pero la productividad no se limita solamente a la empresa que produce artículos, se aplica a todo individuo que está haciendo un trabajo para obtener resultados. Aún en el Gobierno puede haber productividad de muchos tipos y los gobernantes deben tener la capacidad para comprender que es una gran ventaja lograr una alta productividad”.

“La cosa era así porque reaccionó la gente para buscar un instrumento.... había que ‘armar la cosa’ para mejorar la productividad. O sea finalmente que por donde se le busque, la empresa está siempre buscando la productividad. Por cualquiera sea la causa que se haya creado el IADP, el mismo converge sobre la productividad”....

“Sin pensarlo y sin proponérselo de manera explícita, el IADP fue así el gestor del tema de la productividad en la República Argentina, porque al trabajar para que los contratos de trabajo y los convenios colectivos no tengan cláusulas que afecten a la productividad, evidentemente estamos tocando el tema de la productividad en profundidad. Porque trabajando para una mejor fiscalización de la enfermedad, de los abusos en materia de ausentismo, etc., esto ya es productividad. Es decir, que hay una cantidad de temas que fue tocando el IADP y que directamente hacían a la productividad”.

Sin embargo, fue recién en julio de 1948, en el N°4 de la revista del Instituto, cuando por primera vez se trataron explícitamente los problemas de productividad. Los entrevistados insistieron en su afirmación precedente:

“Basta con ver el contenido de las revistas para darse cuenta de que ese tema estaba permanentemente tratado. Nosotros teníamos metido el tema en la cabeza, porque eso nos venía de la Gerencia. A nosotros nos

llamaban desde allí permanentemente para pedirnos que evitáramos que se elevaran los costos: para producir la mayor cantidad de bienes a los costos más bajos y a los precios de venta más bajos y con la mejor calidad. La preocupación por aumentar la productividad estaba metida dentro de todos nosotros. Esto no quiere decir que nosotros fuéramos técnicos en productividad. Nosotros no sabíamos mucho de todo eso. Pero teníamos el concepto, la filosofía; sabíamos más bien que era lo que *no debía hacerse*".

"El IADP nació como una reacción para defenderse contra un gremio (el sindicalismo) que recién empezaba y contaba con todo el apoyo del Gobierno. Y de esa forma nos encontrábamos con quienes tenían los mismos problemas laborales que se nos presentaban a nosotros, para tener un intercambio de ideas. Pero fue también una reacción para la autodefensa".

"Yo recuerdo que se decía, no sé si era un chiste o una realidad, que nació el IADP porque había empresas que buscaban gente experta para despedir delegados... Lo cierto era que se buscaba para dichas funciones a gente capaz de evitar conflictos y que estuviera en condiciones de atenuar sus consecuencias negativas cuando aquellos se desencadenaban".

A impulsos del IADP, varios dirigentes de personal introdujeron ciertas innovaciones importantes en las relaciones de sus empresas con los delegados. Y en primer lugar, la formación: "era menester capacitarlos para poder dialogar con ellos", decían. En la fábrica Pirelli por ejemplo, se hicieron cursos para los delegados

"porque era necesario hacerles entender varias cosas.... Era una guerra infernal, interminable, había muchas peleas... Las reuniones de Comisiones Paritarias que se realizaban en el Ministerio de Trabajo se prolongaban innecesariamente y terminaban a las 2 o 3 de la mañana, y lo hacían a propósito, para cansarnos."

"Y descubrimos que era muy bueno enseñarles a los obreros, especialmente a los sindicalistas, que eran con quienes luego teníamos que discutir en las paritarias. Se hicieron para ellos cursos sobre tiempos y métodos. Se puso a profesionales para darles cursos. Y nos fue muy bien en las paritarias. A tal punto que en el caucho todavía hasta hace poco era el único convenio que tenía vigente una cláusula de

productividad. Y hasta el Secretario General del Sindicato del Caucho hizo el curso, -y él fue quien captó más rápido-... Gracias a él se puso la cláusula... nosotros hicimos el esfuerzo, pero la captación la hizo él. Y hoy él se jacta de eso hasta el punto de que dice: 'Yo arreglo hasta por teléfono los reclamos que surgen como consecuencia de dificultades en cuanto a la interpretación de las categorías del Convenio Colectivo'."

Para un miembro del grupo fundador, haciendo una comparación con la difícil situación económica predominante en los años 1986/1989,

"los empresarios no hablan actualmente de productividad porque tomados en su conjunto pareciera que los empresarios en la Argentina no han asumido nunca la responsabilidad social que les corresponde, incluso dentro de la política. No han hecho como hicieron siempre los brasileños... No tenemos una clase empresaria de riesgo... Tenemos una o varias corporaciones como la CGE, la CGI, las cuales sin embargo están haciendo un muy buen trabajo. Uno podrá discutir ciertos aspectos de los trabajos que están haciendo en la industria, en la pequeña y mediana industria, etc., pero creemos que eso está bien hecho. Lo que hace la otra central es simplemente *lobby*, para conseguir subsidios, rebajas de impuestos, pedir la protección infinita, o constituir un mercado cautivo para que no entre más nada de importación... "

Pero para otro de los socios fundadores, esto no era tan claro, puesto que,

"cuando la UIA estaba intervenida por el gobierno, su acción se desarrollaba por intermedio de las Cámaras Patronales que estaban por su lado adheridas a la CGE, y porque luego de 1955, la mayor parte de los miembros del IADP pasaron a formar parte de la Comisión Laboral de la UIA, desde donde se prosiguió la labor de tratar de racionalizar y de humanizar el trabajo en la industria".

Las reflexiones emanadas de las reuniones conjuntas y de las entrevistas personales con los fundadores del IADP pusieron de manifiesto que entre los miembros fundadores se había construido una cierta concepción, sobre la cual había consenso, respecto de las causas por las cuales había dificultades para incrementar la productividad en las empresas industriales, sobre los grandes y variados obstáculos que se encontraban para ello (no exclusivamente de naturaleza

económica), y sobre las consecuencias que ello traía para el conjunto de la sociedad.

Las actividades del Instituto

La actividad interna del Instituto se desarrollaba mediante mesas redondas sobre los problemas del área, conferencias, cursos, visitas guiadas a empresas para conocer principalmente los detalles de su organización, proyecciones cinematográficas, etc. La mencionada actividad del IADP, denominada “Tráiganos su problema” -consistente en la presentación y análisis de casos y en la elaboración de una solución-, surgió porque:

“en un comienzo, por discreción y tal vez por temor, los miembros no suministraban ninguna información fidedigna sobre lo que pasaba realmente en su propia empresa. Pero al comenzar así a mencionarse sinceramente todos los problemas que existían dentro de cada establecimiento, se creó la necesidad de hacer esas reuniones”.

De manera formal o informal, en las reuniones del IADP los miembros hacían circular informaciones y tenían de manera actualizada y directa una idea general de lo que pasaba en todas las empresas de cierta magnitud. Este acceso rápido y directo a una información no publicada en los periódicos, los valorizaba ante los gerentes generales, que estaban permanentemente dentro de la fábrica sumergidos en los problemas cotidianos específicos de todas las áreas. A través de los miembros del IADP, la gerencia tomaba conocimiento acerca de la marcha de los asuntos relacionados con el personal y cómo eran procesados en otras empresas.

También el IADP trató de responder a la demanda que se había creado en cuanto a personal calificado para las tareas de administración de personal y relaciones de trabajo, demanda cualitativa que no podía ser satisfecha por las universidades de la época. Para ello el IADP creó la Escuela de la Dirección de Personal, bajo la dirección del propio Carlos Argimón y con la cooperación de un selecto cuerpo de profesores todos ellos vinculados directamente a las actividades industriales. Se

trata del primer antecedente para la enseñanza universitaria de administración del personal y de relaciones de trabajo en nuestro país. Los cursos duraban un año, se expedían diplomas a quienes aprobaban los exámenes. Las materias esenciales eran Filosofía del Trabajo, Derecho del Trabajo, Relaciones Gremiales, Relaciones del Trabajo, Organización Científica del Trabajo y Economía de Empresas.

De la misma manera, y a impulsos del IADP, años más tarde se creó la Escuela de Racionalización con cursos que duraban un año. La Escuela estaba bajo la dirección de Fabio Capra, y contaba entre sus profesores con los mejores especialistas en el tema, que tenían una vasta experiencia en empresas.

Para tener una idea del contenido y el nivel de las publicaciones periódicas del IADP, vamos a mencionar solamente el índice del primer número de la *Revista del IADP*, fechada en mayo de 1949. En una edición cuidada, de 42 páginas, luego de la introducción del presidente, se encontraban varios artículos de excelente calidad, cuyos títulos se mencionan a continuación:

- “Las normas procesales en el Ministerio de Trabajo y Previsión”, por Carlos Saporitti,
- “La visita del Director General de la OIT, David Morse, a Argentina”.
- La presentación de la “estructura y el funcionamiento del Departamento de Relaciones Industriales de la empresa ESSO”.
- Una transcripción de un artículo aparecido en un periódico estadounidense sobre “Energía Mundial y Paz Mundial”,
- “Capacitar a la supervisión”, por Carlos Argimón,
- “Qué datos debe incluirse en la ficha de personal”, por Juan E. Cuidet,
- “Apreciaciones sobre el ausentismo provocado por la Gripe. Conveniencias de la vacunación preventiva”, por José Mora,
- Relato de una visita a la Fábrica Argentina de Alpargatas,
- “Embajadores del IADP”, donde se hacía mención de los viajes al exterior realizados por directivos y socios del Instituto.
- “Participación del operario en la Seguridad”, por R. Cutler.

A estas actividades en materia de publicaciones se debe agregar la edición de dos libros: uno del Dr. Juan Llamazares, *Empresas modernas* y otro del Dr. Carlos Argimón, titulado *Relaciones de trabajo y colaboración en la empresa*.

Todas esas realizaciones culminaron con la organización de cuatro conferencias anuales de la dirección de personal, de cuyo desarrollo daba cuenta la revista del Instituto.

Uno de los miembros del grupo fundador insistía frecuentemente en los beneficios que les brindaba su pertenencia al IADP:

“Uno podía apoyarse en los demás. En la industria por ejemplo, cada empresa era cerrada sobre sí misma, ocultaba sus problemas laborales y tenía sus misterios; pero al poco tiempo de constituirse el Instituto y gracias a la confianza y a las relaciones personales que se establecieron, desapareció el misterio y se comenzó a hablar más libremente de todo eso que era el mundo del trabajo”.

Desde esa época se produjo un cambio sensible dentro de las empresas para el status de los socios del IADP: la nueva “vedette” entre los gerentes de la empresa era ahora el jefe de personal. Según los fundadores,

“antes de J. D. Perón, el Jefe de Personal era el hombre que efectivamente controlaba si los obreros venían a trabajar, hacía todos los registros sobre la lista del personal para liquidar los sueldos, pero después el *hombre de personal* se convirtió en el consultor al cual apelaba la máxima autoridad de la empresa porque el problema más importante que había entonces era el del personal; se lo consultaba siempre antes de tomar una decisión importante. Los problemas cotidianos de la vida de la empresa eran el ausentismo, las enfermedades; pero a esto se agregaba que los trabajadores no querían cambiar de tarea, hacían pedidos de aumentos salariales exagerados, se buscaba ganar más y trabajar menos, había delegados que copaban la fábrica e iban de un lado para otro hacían asambleas y paraban la producción, etc. Antes se le decía al Jefe de Personal: despida a mengano o a zutano, se le daban órdenes; después, se le consultaba: ¿que le parece si hacemos esto?, ¿que puede pasar si adoptamos esta decisión?”.

De manera algo irónica, nuestros interlocutores sacaron finalmente esta conclusión:

“Se puede decir que, por contraste, fue gracias a J. D. Perón que se desarrolló el área de administración del personal y de relaciones de trabajo en las grandes empresas argentinas... Todos los nuevos gerentes de personal deberían haber sido peronistas, porque eso fue lo que los mejoró. Les aumentaron los sueldos... En el ranking de los gerentes, el número 1 fue desde ese entonces el de Personal”.

Pero es interesante destacar que con frecuencia esta última reflexión se escuchaba también en boca de dirigentes sindicales de la época, que la utilizaban plenamente convencidos.

El IADP estuvo presente en varios eventos internacionales latinoamericanos, en Uruguay, Brasil, Chile, además de las Conferencias Internacionales de la OIT en Ginebra durante los años 1952, 1953, 1954 y 1955 representados por los Doctores Carlos Argimón, Carlos Saporiti y Héctor Jazminoy.

CONCLUSIONES

Como sucede por lo general en los períodos de crisis estructurales, nuevas formas institucionales y regularidades económicas fueron tomando forma para superar las dificultades y dar lugar a un nuevo modo de desarrollo. Según el marco teórico utilizado, un modo de regulación y un régimen de acumulación del capital específicos no surgen en el vacío, no aparecen ni desaparecen vertiginosamente, en cualquier momento de la historia; ellos no son el fruto del espontaneísmo ni del azar.

Por el contrario, las formas institucionales y las regularidades económicas se construyen en el transcurso de un cierto período de tiempo, están fuertemente condicionadas por el contexto económico, social y político de la época; procuran dar respuestas a problemas reales y satisfacer necesidades del sistema productivo; surgen al impulso ya sea de clases, grupos o actores sociales que tienen un proyecto y se organizan para llevarlo a cabo, procurando que los

cambios operados se institucionalicen y permanezcan en vigencia durante cierto tiempo mediante la intervención del Estado.

Uno de los resultados más importantes de esta investigación consiste en que creemos haber identificado finalmente a un actor social (el IADP/IARI) que, a pesar de ser numéricamente una minoría, de no pertenecer orgánicamente a ninguno de los interlocutores sociales tradicionales (el Estado, los empresarios y los sindicatos), y de no actuar desde el aparato del Estado, jugó un papel decisivo en esa época.

El Instituto Argentino de Dirección de Personal, luego Instituto Argentino de Relaciones Industriales (IADP/IARI), fue una entidad que, sin ser propiamente una asociación profesional, funcionó como una “entidad civil sin fines de lucro” que agrupaba a los responsables de la “función personal” empleados por las grandes empresas. La emergencia de esta nueva profesión y su tendencia a organizarse no era un hecho aislado en el mundo, pues algo así sucedía también en los principales países desarrollados de la época.

Los miembros del IADP actuaron de manera dinámica en un momento histórico y en un contexto socio-económico determinados y lograron, por una parte, instalar un nuevo tema en el centro del debate social y, por otra, proponer la conformación de nuevas formas institucionales y reglas con respecto a la relación salarial, como se intentará demostrar en el capítulo siguiente.

La emergencia de esta institución y su capacidad de acción puede explicarse en parte por los siguientes factores:

1. El contexto socio-económico de la época.

La economía argentina había logrado una tasa elevada de crecimiento económico y de desarrollo industrial, sustituyendo importaciones de bienes de consumo fáciles de producir.

Los límites para que dicho proceso de crecimiento se consolidara provenían de las restricciones del mercado interno, de sus pocas posibilidades de competir internacionalmente por los altos costos de

producción, la calidad irregular y la pobreza de diseños, debidos a la escasa incorporación de innovaciones tecnológicas y organizacionales. Esto último era el resultado, por una parte, de las restricciones para obtener saldos favorables en la balanza comercial y poder importar maquinarias, equipos y piezas de repuesto y, por otra parte, de las reticencias de los inversionistas extranjeros ante el riesgo de afrontar nacionalizaciones y las limitaciones para repatriar el capital y transferir los beneficios al exterior.

Como el régimen de acumulación era de tipo extensivo, la oferta interna de bienes y de servicios era insuficiente, el país estaba poco poblado y su crecimiento demográfico era lento, el mercado de trabajo funcionó prácticamente en condiciones de pleno empleo aunque con una baja productividad aparente del trabajo.

Los salarios reales y la participación de los asalariados en la distribución del ingreso crecieron hasta finales de la década de 1940, pero luego se estancaron -y posiblemente hayan disminuido- en términos reales. Inclusive se prohibió durante varios años su incremento en términos nominales, al aplicarse el Plan Económico de 1952.

2. El régimen político y sus bases sociales.

El gobierno justicialista había sido electo por una alianza estructurada alrededor del partido Laborista, que reclutaba la mayoría de sus afiliados y votantes entre los trabajadores sindicalizados. Los asalariados constituían la base social de ese gobierno y si este deseaba conservarla, era menester aplicar una política laboral y social distribucionista. Por eso el primer gobierno justicialista adoptó claramente la forma de un Estado providencia y benefactor, que apoyó decididamente las reivindicaciones individuales de los asalariados y creó, protegió o fortaleció sus organizaciones profesionales a nivel de la rama de actividad. Durante el segundo período de gobierno, esa política intervencionista y benefactora estuvo limitada por la crisis económica y las presiones de las nuevas centrales empresariales.

Por su parte, en el momento de las elecciones, los grandes empresarios habían formado parte del bloque opositor para defender sus intereses. Por razones ya indicadas, la central empresarial nacional que los representaba, la UIA, había sido intervenida por el gobierno de facto a comienzos de 1946 y aunque sus cámaras por rama de actividad siguieron existiendo, las mismas adoptaron una política menos combativa que la UIA hacia el gobierno y terminaron por actuar de manera coordinada con la CGE.

Los pequeños y medianos empresarios se beneficiaban de manera directa e inmediata con las políticas económicas y sociales gubernamentales, proteccionistas y tendientes a ampliar el mercado interno, pero debido a su debilidad, heterogeneidad y fragmentación, no lograron constituirse orgánicamente como actor social hasta 1953, a pesar de múltiples intentos previos que fueron apoyados, en mayor o menor medida, desde el aparato del Estado.

Existió entonces, desde 1946 y hasta 1953, un vacío de poder y de representación orgánica en cuanto a los intereses patronales, frente a un rápido crecimiento del poder sindical. Esta situación generó en parte la necesidad real de constituir una institución del tipo IADP-IARI, para actuar a nivel de las empresas y de la sociedad en su conjunto, sin pretender reemplazar totalmente a las cámaras empresarias.

3. El papel del sindicalismo y la emergencia de las comisiones internas.

El pleno empleo, la escasez de fuerza de trabajo calificada, las formas tradicionales de gestión empresarial, y la sensación de poder que transmitía el hecho de haber participado activamente en la elección de un gobierno que apoyaba sus reivindicaciones, crearon las condiciones para que de manera espontánea se consolidaran o surgieran, dentro de las empresas, las comisiones sindicales internas o comisiones de fábrica. Estas se movilizaron de manera permanente por una parte, para exigir reivindicaciones salariales y, por otra, para oponerse a las nuevas políticas diseñadas por las grandes empresas, que se proponían como objetivo:

- sustituir el sistema de remuneraciones según el tiempo de trabajo por otro basado en el rendimiento y las primas por productividad,
- controlar y penalizar las elevadas tasas de ausentismo y de rotación de la fuerza de trabajo, procurando estabilizarla ,
- restablecer el poder jerárquico y las líneas de mando dentro de la empresa, impidiendo que los supervisores y capataces formaran parte de los sindicatos,
- racionalizar el trabajo, introduciendo sistemas de estudio de tiempos y métodos,
- disciplinar el ejercicio de la fuerza de trabajo para lograr una mayor producción,
- reglamentar el funcionamiento de las comisiones sindicales internas, limitar dentro de la empresa el ámbito de acción sindical, y desplazar sus actividades hacia fuera del establecimiento y de los horarios de trabajo.

4. Los problemas planteados a nivel del sistema productivo.

La obsolescencia tecnológica, el uso intensivo e irracional de las maquinarias y equipos, y la falta de mantenimiento adecuado provocaban frecuentes paros de máquinas. Su reemplazo total no era posible debido a la escasez de divisas para importar piezas de repuesto, maquinarias y equipos modernos y más productivos. La débil introducción de innovaciones tecnológicas dificultaba la obtención de una mayor productividad aparente del trabajo y de una reducción en los costos de producción; a su vez estas causas no permitían asegurar la continuidad y máxima eficiencia del proceso productivo, ni responder de manera rápida y adecuada a una demanda incipiente pero creciente de nuevos productos o de variedad en los diseños.

Dadas las restricciones para incrementar los bienes de capital, maquinarias y equipos con el fin de aumentar la producción, los empresarios buscaban obtener el máximo rendimiento posible de la fuerza de trabajo, intensificando su uso y reduciendo su costo. Como

por otra parte, el mercado de trabajo funcionaba en condiciones de pleno empleo y la fuerza de trabajo disponible estaba sindicalizada y era poco calificada, sólo se podía intentar incrementar la producción por vía de una utilización mejor y más intensa de la fuerza de trabajo, recurriendo a la organización y racionalización del trabajo, el disciplinamiento de la mano de obra y la contención del poder sindical, la reducción del ausentismo y un cambio en el sistema de remuneraciones.

5. La inspiración y construcción del proyecto.

Los problemas así planteados en el país ya habían sido tratados en parte anteriormente por organismos internacionales que habían realizado estudios y propuesto mecanismos para introducir y difundir de manera masiva la organización científica del trabajo (OCT) sin generar conflictos laborales mayores. Una mención especial merece hacerse en este aspecto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que fueron las dos fuentes de información y de documentación más utilizadas y citadas por el IADP/IARI para elaborar una propuesta adaptada al país. El proyecto consistió finalmente en procurar introducir la OCT, matizándola con una política de relaciones humanas, y buscando un consenso de empresarios y sindicatos que estuviera basado en el logro de *mayor productividad, mayores salarios, menores precios y costos, menor esfuerzo, mayores ganancias y mejor nivel de vida de toda la población.*

6. La acción organizada del IADP.

La particularidad de la acción del IADP consistió en su esfuerzo permanente, utilizando diversos medios, para actuar inteligentemente y de manera coordinada sobre los tres interlocutores sociales y la opinión pública en general, buscando un consenso orientado a lograr los objetivos mencionados más arriba. El IADP tuvo, en síntesis, un proyecto ambicioso para cambiar específicamente la relación salarial y otras formas institucionales. Visto desde nuestros días, el Congreso Nacional de la Productividad y Bienestar Social (1955) es un punto de

llegada exitoso, luego de pasar por etapas intermedias como fueron el Congreso General de la Industria (1953), y el Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo (1954). Pero sería muy arriesgado pretender afirmar que los objetivos buscados y ese punto de llegada, estuvieron presentes de manera clara, desde el momento de su constitución como actor social, al crearse el IADP en 1947.

7. Un gran ausente del proceso: el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Resulta difícil de explicar, en el estado actual de la investigación, las causas por las cuales esta dependencia del Estado, al frente de la cual estuvo por lo general un importante dirigente sindical, tuvo tan poco protagonismo para apoyar, cuestionar u oponerse- a los procesos de racionalización, de búsqueda de una mayor productividad y de estructuración del nuevo sistema de relaciones de trabajo. ¿Se debía a que esos temas constituían un dominio reservado al Ministerio de Economía?

8. La paradójica participación sindical.

Si bien el contenido del presente capítulo está vertebrado alrededor del IADP -en ausencia de una central empresaria nacional que hubiera asumido realmente la tarea histórica de racionalizar la producción para aumentar la productividad- sorprende la forma y el contenido de la participación de la CGT. Es el organismo formalmente convocante del Congreso, que busca asociarse con la nueva central empresarial (la CGE) para organizarlo y realizarlo y que delega parte de sus responsabilidades en una asociación constituida por dirigentes de personal, con quienes sus delegados y militantes se enfrentaban cotidianamente a nivel de las empresas.

Tal vez la paradoja se explique por el tipo particular de relación establecida entre los sindicatos y el Estado justicialista, o más precisamente entre los dirigentes de la CGT y el Presidente de la República, que era al mismo tiempo el jefe del partido que habían apoyado electoralmente, el líder carismático del movimiento policlasista en el cual se sentían representados y del cual eran la

“columna vertebral”, reconociendo en él al conductor en cuyas manos seguras dejaban la orientación de la organización sindical.

VI / EL IADP-IARI, LA CONSTRUCCIÓN DE UNA IDEOLOGÍA Y LA FORMACIÓN DE LAS REGLAS SOBRE RELACIONES DE TRABAJO

INTRODUCCION

En el capítulo precedente se estudiaron los orígenes y el desarrollo del IADP-IARI (Instituto Argentino de Dirigentes de Personal - Instituto Argentino de Relaciones Industriales), poniendo de relieve el papel decisivo cumplido por sus directivos para que se convocara el Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social. Con frecuencia se hizo referencia a su voluntad de contribuir para cambiar las formas institucionales, y esencialmente la relación salarial. Las repercusiones de estos cambios podrían dar lugar a otro modo de regulación, dado el bloqueo experimentado a comienzos de la década de 1950 por el régimen vigente de acumulación del capital.

En este capítulo vamos a tratar de analizar la contribución específica del IADP a la formación de las reglas en materia de relaciones de trabajo durante el primer y segundo gobierno justicialista, vista en primer lugar a través del análisis de la totalidad de sus propias publicaciones, esencialmente el *Boletín* y las revistas ya mencionadas, y en segundo lugar, de las entrevistas realizadas a sus fundadores y primeros directivos. En el capítulo precedente se había explicitado la metodología utilizada para el estudio del IADP y se señalaron sus limitaciones. Ambas son válidas también para este capítulo.

La formación de las reglas era, en nuestra opinión, la razón de ser más importante del IADP primero y del IARI después, pues lo que deseaban sus fundadores y directivos era provocar un cambio en el sistema de relaciones de trabajo por medio de reglas y de normas que se aplicarían primero dentro de las empresas donde ellos se

desempeñaban (de mediana y gran dimensión, medidas según el número de trabajadores ocupados), luego en el nivel de la rama de actividad mediante la firma de convenios colectivos de trabajo, y finalmente, en el nivel del sistema productivo en su conjunto, si se lograba la sanción de leyes, la firma de decretos, o el establecimiento de acuerdos o pactos sociales obrero-patronales homologados por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la época. En consecuencia, estamos frente a un proceso incipiente de difusión de nuevas reglas y normas que no se habían generalizado a nivel de todas las empresas del país.

Es a partir de su experiencia profesional en el ámbito de las relaciones de trabajo y de los valores filosóficos y culturales a los cuales ellos adherían que se buscaba establecer un consenso entre los miembros del IADP/IARI. Ese consenso se lograba y se expresaba de múltiples maneras: en las reuniones denominadas “Tráiganos su problema”, en las cuatro conferencias de la dirección del personal, en sus intervenciones (indirectas) en el Congreso General de la Industria, en sus ponencias, consideraciones y resoluciones del congreso organizado por el IARI junto con la CGE sobre “Organización y relaciones de trabajo”, y finalmente en el “Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social”.

Del consenso conceptual y estratégico surgían posiciones y un comportamiento cotidiano relativamente homogéneo de sus miembros dentro de las empresas, a veces imponiendo esas reglas a cada uno de los trabajadores en relación de dependencia, y en otros casos, estableciendo acuerdos con las comisiones internas o con el sindicato correspondiente, que con el correr del tiempo se convertirían en normas convencionales, o servirían de antecedente a normas jurídicas que serían adoptadas por el Estado.

Nuestra hipótesis acerca de este Instituto y de sus medios de expresión es en síntesis la siguiente. Como se demostró en el capítulo IV, los fundadores y miembros del IADP no eran directivos empresariales que razonaban teóricamente, sino *profesionales con una gran experiencia* y

un contacto permanente con los problemas laborales existentes en las empresas.

El IADP/IARI *agrupaba a especialistas argentinos que trabajaban en las áreas de administración del personal, de relaciones de trabajo, de organización del trabajo y de racionalización de la producción dentro de grandes empresas privadas*, tanto de capitales nacionales o vinculadas con empresas transnacionales radicadas en el país, o sus filiales.

Su primer propósito en tanto que institución consistía en *lograr el reconocimiento social, la defensa y la promoción de esta nueva profesión* considerada por ellos como de interés prioritario para lograr la paz social, las buenas relaciones obrero-patronales, la disciplina industrial, el respeto de la autoridad patronal y el incremento de la productividad. Era una institución *apolítica y pluralista*, donde la opinión política de cada uno de los miembros (suponemos que era por lo general contraria al gobierno justicialista) no se traducían ni en las declaraciones públicas, las informaciones, o los artículos doctrinarios de las publicaciones.

La filosofía social que inspiraba a sus directivos puede ser caracterizada como *laica* (en el sentido de que no se hacían referencias explícitas a confesiones religiosas ni a la doctrina social de la Iglesia católica, la cual era frecuentemente declarada por el gobierno como la inspiradora de su política social), *modernizante, pro-empresarial, liberal y anti-intervencionista con respecto a la actividad económica del Estado, que buscaba la conciliación permanente de los intereses del capital y del trabajo*, primero mediante las relaciones directas con los representantes sindicales a nivel de la empresa; en segundo lugar a través de la negociación colectiva a nivel de la rama y sólo finalmente, con la intervención del Ministerio de Trabajo.

Como se describirá más adelante, dichas normas se orientaban a implantar en la producción *sistemas de racionalización* (denominación de lo que tradicionalmente se llama *organización científica del trabajo*) con el fin de lograr el incremento de la productividad y la reducción de los costos y restablecer la autoridad y el poder de disciplina en el seno de las fábricas, tomando la iniciativa para buscar la colaboración y el

involucramiento de los trabajadores, utilizando las técnicas de relaciones humanas para gestionar el personal, en un clima de paz social.

A continuación presentaremos, -utilizando como fuentes el análisis de documentos oficiales y publicaciones del IADP/IARI y, complementariamente, las opiniones de sus principales dirigentes registradas en ocasión de realizar las entrevistas- lo que llamaríamos la filosofía de los integrantes de la asociación. La primera sección está destinada a presentar la opinión que el IADP tenía acerca de la empresa, aún cuando el tema fue tratado en escasas oportunidades. La segunda sección recoge la concepción que el Instituto tenía acerca de las relaciones individuales de trabajo y las reglas que proponía a sus miembros. De la misma manera, serán analizadas las concepciones y reglas en materia de relaciones colectivas de trabajo en la tercera sección. Los temas tratados en las cuatro Conferencias anuales de la dirección de personal y las resoluciones adoptadas constituyen el núcleo de la cuarta sección. Y como corolario, finalmente se exponen los fundamentos y el resultado obtenido por la introducción de una prima por presentismo (llamada “de actividad”) mediante un acta firmada por las cámaras empresarias de la industria textil con los sindicatos de obreros y de empleados textiles.

1. LA EMPRESA

Los fundadores del IADP tenían una concepción “social”, “evolucionista”, y “progresista” del capital y de la empresa. De cierta manera era acorde con los principios de filosofía social vigentes durante el primer gobierno justicialista, precisamente en momentos en que se había reformado la Constitución nacional para introducir varios capítulos sobre los “derechos sociales”, como los referidos a “los derechos del trabajador”, “de la ancianidad”, “de los niños”, y se justificaba la expropiación de bienes por causa de utilidad pública.

Refiriéndose al “fin social de la empresa”, con respecto a sus trabajadores, en el *Boletín* N° 1¹ el editorialista expresa que ello deriva fundamentalmente:

“del resumen de obligaciones que tiene respecto del grupo, su nivel de vida, su seguridad social, su capacitación, su salud, etc.”.

Consecuentemente,

“la posición del capital ha dejado de ser individualista. Su nuevo carácter tiene su fundamento en que, como elemento integrante de la sociedad actual, tiene la necesidad de defenderla y contribuir a su afianzamiento”.

Pero al mismo tiempo el autor constataba que:

“el prestigio del capital privado disminuye en períodos de desocupación o de huelgas extensas, pero en períodos de cambio, el bienestar general ofrece un campo propicio para desarrollar una política informativa que ponga en conocimiento del público la función que el capital cumple como elemento integrante de la sociedad, el valor de la libre empresa y el incentivo que para el adelanto general esto representa...”

Durante los primeros años del gobierno justicialista los empresarios eran vistos por el gobierno y por las organizaciones sindicales como los primeros causantes de la inflación, pero para el IADP,

“el aumento cotidiano de precios, (era) provocado por el exceso de demanda actual dentro del libre juego de la oferta y de la demanda”.

La posición del IADP al respecto era clara:

“en lugar de aumentar los precios, los industriales deberían aumentar la producción para contrarrestar esa excesiva demanda. El resultado de esa política es bien clara: se ofrecería al público mayor cantidad de productos, se elevaría su nivel de vida y también se aumentarían las ganancias, quizás en mayor proporción que con el sistema anterior, pero no como resultado de una acción unilateral sino de un acto cooperativo que favorecería al progreso general”.

¹ Editorial (no firmado), en: *Boletín del IADP*, Año 1, N° 9, enero de 1949.

De la misma manera se expresaban en cuanto al nivel de los salarios:

“el punto de vista social debe primar al fijar los salarios, los cuales, no importa la abundancia de mano de obra, deben tender a cubrir por lo menos las necesidades mínimas de vida de una familia normal”.

El cumplimiento del fin social del capital y de la empresa debía ir más allá de las disposiciones vigentes, pues,

“si bien en el país existían leyes y organismos que se ocupaban de la seguridad social de los trabajadores, el cumplimiento del fin social que debe perseguir toda empresa privada, hace que esté a cargo del empleador, el llevar más allá la protección social del empleado. El seguro colectivo de vida, planes de asistencia económica, y de otros tipos, actualmente en práctica en nuestro país gracias a la visión de empresas progresistas, muestran cuánto puede hacerse en este aspecto”.

En un contexto de quasi pleno empleo, los empresarios deseaban retener la fuerza de trabajo y sus posturas tendientes a asegurar la estabilidad eran coherentes:

“la estabilidad en el empleo es uno de los pilares de la seguridad social. Significa para el individuo la certeza de que, salvo circunstancias a él imputables o provocadas por estricta fuerza mayor, estará a cubierto del desempleo o lo que es lo mismo de la falta de recursos para sus necesidades primarias”.

En conclusión, el fin social de la empresa y del capital podía alcanzarse sin cambiar el modo de producción pues, para el IADP,

“existirían entonces ventajas de una actuación coordinada con la cual se atempere el individualismo absoluto en beneficio del sistema de libre empresa, fundamento de la sociedad actual”.

2. LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

El núcleo central de los fundadores, miembros y dirigentes del IADP estaba constituido por profesionales universitarios que a través de viajes de estudio, pasantías y lectura de revistas especializadas estaban al tanto de las tendencias vigentes en los países más desarrollados de la época y procuraban “modernizar”, “actualizar”, y hacer más eficientes

los métodos y técnicas utilizadas para regular las relaciones individuales de trabajo. Veamos a partir de las publicaciones dirigidas a sus miembros, cuáles eran sus opiniones y sus propuestas en cuanto a las nuevas reglas que se debían implantar sobre temas centrales de las relaciones de trabajo.

Los métodos para la selección y reclutamiento de personal

Un conocido especialista argentino en psicología industrial (Kaplan, 1948) presentó a los lectores del *Boletín* las ventajas de utilizar sistemáticamente esa disciplina para efectuar la selección del personal -utilizando métodos “objetivos, experimentales” y “eliminando los factores subjetivos o personales en la selección”-, efectuando pruebas de laboratorio con máquinas (en ese caso se trataba de tornos) similares a las que se iban a manejar en situación real, “pues no se podían dejar aparatos tan delicados en manos inexpertas”. “La firmeza del pulso, la atención concentrada y la rapidez de aprendizaje” serían los elementos decisivos para elegir los mejores aprendices, mientras que los demás, “no sirven para un trabajo como el de tornería, basándose en el principio de que el que no puede efectuar una tarea en forma simple, no podrá hacerlo tampoco en forma complicada”.

El uso de la psicología aplicada al hacer la selección de personal permitiría lograr la mejor productividad de los operarios, pues:

“el resultado del examen psicotécnico sumado al resultado de la entrevista, al examen médico, a los antecedentes de estudios y empleos anteriores, configurará una imagen completa del candidato, necesaria para prever el rendimiento y la eficiencia que se le exigirá en su desempeño futuro”.

Otro especialista (Fingermann, 1948) ponía de relieve los resultados del buen uso empresario de la psicología experimental para fines de prevención y el logro de la eficiencia, afirmando que:

“en la Organización Científica del Trabajo no se puede prescindir de la Psicología aplicada a la labor profesional”.

“No basta con el perfeccionamiento de las máquinas y de los útiles. Hay que tener en cuenta al factor humano, pues es el hombre quien hace marchar la máquina y es el que maneja la herramienta para hacerlas producir en bien de la comunidad”

“La profesión no es el medio para ganarse el sustento cotidiano,... es una función social desempeñada por un individuo determinado”, siendo “la aptitud y la vocación las condiciones indispensables para el éxito profesional”.

La reflexión del autor continuaba de esta manera:

“los obreros desprovistos de aptitudes son los que más contribuyen al porcentaje de accidentados, de los atacados por enfermedades profesionales, y son los más propensos a caer en la delincuencia, porque se sabe que los delincuentes son, por lo general, hombres poco adaptados al trabajo por la carencia de aptitudes específicas”.

Por eso,

“antes de emprender una carrera profesional es preciso determinar las aptitudes reales puesto que la vocación por sí sola no puede considerarse como indicio seguro”.

“Gracias a la Psicología experimental contamos en la actualidad con procedimientos objetivos para la determinación experimental de las aptitudes. Se trata de métodos rigurosamente científicos que permiten descubrir las capacidades naturales, muchas veces ocultas e ignoradas por los propios sujetos que las poseen”.

Acciones de capacitación llevadas a cabo por el IADP

La filosofía proclamada en cuanto a la conveniencia y utilidad de la selección “científica” del personal tenía su continuidad con el esfuerzo que realizaba el IADP para capacitar al personal, especialmente de los “mandos medios”. Ciertas iniciativas tomadas en esta materia permiten comprender mejor concepción.

El Instituto organizó en varias oportunidades cursos para los supervisores y jefes administrativos, por intermedio de su departamento de capacitación, utilizando el método de origen

estadounidense utilizado intensamente en ese país y en Gran Bretaña durante el período bélico, denominado TWI (*training within industry*)², destinado a la formación profesional adecuada y rápida de personal semi-calificado. El método estaba estructurado en tres ciclos (o módulos) de cinco clases cada uno: Instrucción en el trabajo, Relaciones de trabajo y Métodos de trabajo. El primer curso fue dictado por Jaime Metcalfe Cairncross³.

El señor Alberto Torokvei, especialista en estudio de tiempos y movimientos, que se desempeñaba como jefe de tarifas de la empresa FAPESA, dictó por su parte un curso de tres sesiones sobre “Eficiencia, incentivos y métodos”, poniendo de relieve la importancia de las buenas relaciones laborales⁴.

Finalmente, en 1952, el IADP lanza su *Escuela de la Dirección del Personal* cuyo plan de estudios comprendía materias tales como Relaciones de Trabajo, Filosofía del Trabajo, Relaciones Gremiales, Derecho del Trabajo, Racionalización del Trabajo, Seguridad, Economía Política y Psicotécnica. El director de la escuela era el Dr. Carlos R. Argimón, el regente de estudios, Manuel Aulita y el secretario, Arturo Montero R. La mayor parte de los profesores eran miembros del IADP y al mismo tiempo, colaboradores del *Boletín*. Sin dudas esta experiencia es un antecedente de la actual Universidad Argentina de la Empresa (UADE) y de las Licenciaturas en Administración de Empresas, que se crearon en las universidades nacionales luego del Congreso Nacional de la Productividad y Bienestar Social.

Estas informaciones publicadas en el *Boletín* y en la revista ponen de manifiesto la importancia atribuida por el IADP a la capacitación, pero

² Esos dos países se tomaban comúnmente como modelos o referencia en esta materia por los miembros del IADP.

³ "Se inician el día 23 las clases del curso TWI", en: *Boletín del IADP*, Año 3, N° 35, abril de 1951.

⁴ "Curso sobre Eficiencia", en: **Boletín del IADP**, Año 4, N° 37, junio de 1951.

con una prioridad asignada a los supervisores, capataces y personal de dirección.

La organización científica del trabajo

Desde su fundación, el IADP se pronunció como un ferviente partidario de la organización científica del trabajo y el *Boletín* servía de instrumento de comunicación y de motivación sobre ese tema hacia los socios.

Uno de sus miembros, el Ing. M. Gabay, a partir de la experiencia recogida en su permanencia en EUA, escribió un artículo insistiendo en la necesidad de que existieran cursos sobre organización industrial en todas las facultades de ingeniería (Gabay, 1948), para generar la nueva profesión de “racionalizadores”, a pesar de lo cual aún hay

“muchos que no llegan a comprender cómo, organizándose mejor, otorgando salarios razonables y creando buenas condiciones de trabajo, el obrero rinde más y mejor y en forma más económica. De allí la necesidad de adoptar un sistema científico de salarios, mediante la evaluación científica de tareas que eliminase lo que se dio en llamar *injusticia de los salarios básicos*”.

Su opinión en cuanto a las causas del incremento del nivel de vida de los trabajadores durante el período 1939-1948 era clara:

“fue posible por el aumento del valor absoluto de los salarios en el núcleo familiar, y se debía a la situación de pleno empleo y la reducida oferta de fuerza de trabajo ante fábricas que pasaban de trabajar de un turno a tres, al incremento de las horas extras, a que es cada vez más frecuente el trabajo de la mujer y al ausentismo”.

“la verdadera causa de la baja productividad obrera se debía a la deficiente política de salarios, a la falta de percepción acerca de las ventajas de una evaluación científica de los mismos y a la manera errónea y antojadiza de establecer premios a la mayor producción... Todo ello dificultaba las tareas del *racionalizador*,... y era el resultado de que los empresarios habían dejado estas actividades en manos inexpertas, irresponsables y carentes de buena fe, de racionalizadores

improvisados o aficionados, para ahorrar dinero, en lugar de tomar personal capacitado para una función tan delicada y sutil”.

Según el autor, no se podía

“seguir aumentando impunemente los salarios, si al mismo tiempo no se controlan los costos y precios y si no se aumenta hasta lo normal la productividad obrera”... y “los sindicatos debían contar también con el asesoramiento de ingenieros especializados en salarios; que puedan controlar todas las bases de premios que se sientan en cualquier industria”.

Al finalizar la conferencia, que se transcribió en el *Boletín*, Gabay propuso la creación de un organismo público, pero no burocrático, para estudiar la racionalización y los costos reales de producción y para arbitrar entre el capital y el trabajo en materia de racionalización. Este es uno de los primeros antecedentes del futuro Instituto de la Productividad.

Sobre el mismo tema, en otro artículo no firmado del *Boletín*⁵, se afirma que:

“La intensificación de la producción es la voz de orden emanada de las altas autoridades de la Nación (que) debe llegar a la conciencia de la masa trabajadora”, pero las perspectivas de lograrlo eran pesimistas, dado que “las mejores retribuciones y la escasez de mano de obra han minado la buena voluntad para el trabajo, ya que ello permite un standard de vida holgada y una ocupación segura, dejando librado a factores extraños lo que debería ser la propia preocupación de empleados y obreros, es decir, conquistar la estabilidad en sus puestos por los propios merecimientos personales”.

Este problema debería ser solucionado en el departamento de personal, prosigue el autor, no por la aplicación de medidas coercitivas, porque ellas serían contraproducentes ya que cualquier castigo que se impusiera por un menor rendimiento agravaría el problema. La escuela de las relaciones humanas debía orientar el comportamiento empresarial, pues:

⁵ Editorial (no firmado), del Boletín del IADP, Año 1, N° 3, agosto de 1948.

“el hombre que trabaja no es un número, un engranaje y es a él, como ente humano, a quien debe recurrirse”, y “una sana política de dirección de personal puede contribuir grandemente a la obtención de un aumento en el standard de producción. Debemos inculcar en el hombre que trabaja la noción exacta de la responsabilidad que tiene en estos momentos, como elemento productivo de la empresa y como habitante de una nación que necesita del esfuerzo conjunto..., debemos convencer al obrero de que quienes dirigen la empresa son hombres como él, que conocen sus problemas personales y que comparten con él esa responsabilidad”.

Es interesante destacar que una opinión similar fue también expresada por un dirigente del Sindicato de Empleados de la Industria Textil, en un artículo (Aurelio, 1950) donde propone una acción coordinada y complementaria entre el jefe de personal y el racionalizador y trata de demostrar que:

“lejos de ser antagónicos, el dirigente de personal y el racionalizador son dos factores de vital importancia para la buena marcha de una empresa. El dirigente de personal sin la ayuda del racionalizador, no podrá saber nunca si el trabajador rinde en la medida adecuada; si los sistemas de trabajo aplicados son los mejores; si la retribución pecuniaria asignada a la tarea es la que corresponde, etc. y por su parte, el racionalizador sin la cooperación del dirigente de personal, nunca estará en condiciones de afirmar si la planificación científica del trabajo y la retribución que ha efectuado, están en pugna con los convenios vigentes, o si al aplicarla no provocará un conflicto gremial, para no señalar sino dos aspectos del problema”.

En cuanto a los índices de eficiencia, Aurelio piensa que:

“habrá mayor resistencia a los mismos cuanto mayor sea el esfuerzo que el trabajador deba rendir para obtenerlos”

“por ello cualquier innovación que se proyecte en tal sentido debe ir acompañada de un incentivo económico que disimule el mayor esfuerzo a rendir. Por otra parte, el único obstáculo viable que pueden oponer los obreros a esa organización científica del trabajo, es que la misma atenta contra la salud de los trabajadores, al obligarlos a rendir esfuerzos que suponen extraordinarios. Es además conveniente graduar las modificaciones de los sistemas, para que los mismos sean aplicados

paso a paso. Con ello se obtendría que el trabajador no encuentre dificultades en aceptar las etapas sucesivas, ya que al aplicarse la última, considerará a la anterior como integrante del antiguo ritmo de tareas”.

“si se establecen primas o premios provisorios en el establecimiento que se pretende racionalizar, eso no originará inconvenientes, ya que en principio cualquier cosa que signifique aumento directo o indirecto, es aceptado por los trabajadores”.

Dichas primas son clasificadas por el autor entre, por una parte las provisorias y, por otra parte, las definitivas, poniendo el acento en lo siguiente:

- “deben ser fijadas por la Superintendencia con la colaboración del Departamento de Racionalización,
- deben ser objeto de un Convenio con la Asociación Profesional sobre las bases que determine el Departamento de Personal,
- deben ser fijadas teniendo en cuenta, no sólo la sección que se racionaliza, sino también el resto del establecimiento, y
- deben ser lo suficientemente restrictivas como para que el operario deba rendir para obtenerlas, y lo suficientemente bien remuneradas como para que no sea una utopía ganarlas”.

Refiriéndose a la reducción de personal, ese sindicalista miembro del IADP afirma que “ese es lógicamente otro de los resultados de la racionalización”, pero

“esta reducción de personal puede resultar económicamente barata y no provocar mayores inconvenientes gremiales, si se utiliza un procedimiento racional para llevarla a cabo. La reducción de personal significa como consecuencia lógica despidos indemnizados, denominados 'bajas', además de las otras provocadas por renunciadas, abandonos del trabajo, etc.”.

Entonces,

“teniendo en cuenta que los planes de racionalización se prolongan en el tiempo, se podrían ajustar en lo posible las reducciones de personal a las bajas voluntarias que se produzcan periódicamente, con lo que se obtendría una economía en el rubro indemnización”.

El desplazamiento del personal dentro del establecimiento podía ser una consecuencia de los planes de racionalización y,

“eso debe efectuarse sin que los operarios experimenten una disminución sensible en un salario básico o en su prima. Para ello el racionalizador debe confeccionar lo que podríamos llamar un plano de las distintas secciones de fábrica, con el número de obreros que trabajen en cada una de ellas y el salario medio correspondiente. En posesión de ello y tal como lo haría un militar en una batalla, puede desplazar al personal de una sección a otra manteniendo una visión de conjunto de los dos factores precedentemente enunciados. [Ahora bien,] si fuera imposible efectuar desplazamientos será necesario proceder a los despidos. No obstante ello, es preferible utilizar en primer término el expediente de suspenderlos por el máximo de tiempo que permite la Ley, con miras a permitir la ubicación de ese personal en alguna vacante provocada por baja automática. También pueden darse las vacaciones, con el objeto de evitar el despido y tentar la posibilidad de que se produzcan bajas voluntarias”.

En otros dos artículos muy interesantes sobre este mismo tema (Candeloro y Mele, 1953a y 1953b), sus autores se refieren a las relaciones entre dos temas centrales: relaciones de trabajo y organización científica del trabajo, procurando la compatibilización de las tareas desarrolladas por la oficina de personal con la oficina de OCT. Como veremos, esos trabajos fueron escritos y difundidos con vistas al Primer Congreso General de la Industria.

Para compatibilizar esas dos funciones, Candeloro y Mele (dos de los más conocidos especialistas en racionalización) propusieron cumplir con las siguientes normas:

- a) coordinar eficientemente las tareas a desarrollar por las oficinas de personal y de OCT, pues es necesario que los dirigentes de personal estén compenetrados del plan de trabajo a realizar y ampliamente informados de su desarrollo, así como del proceso seguido por la oficina de OCT para la realización de estudios de métodos y tiempos y la aplicación de sistemas de incentivos,
- b) realizar entre las oficinas de personal y de OCT una campaña de enseñanza a la supervisión y operarios acerca de los principales

alcances y beneficios de la OCT. Esta campaña en primer lugar abarcaría la capacitación de los Supervisores, y en último lugar la de los operarios. La tarea de los ‘toma tiempos’ debería ser abierta y a la vista de los operarios, los cuales podrían consultarlos.

- c) llevar a cabo una política “abierta y leal”, lo cual significaba:
- dar preferente atención a la reubicación inmediata del personal obrero que quede eliminado de una operación por racionalización de los métodos de trabajo y estudios de tiempo,
 - dar seguridad a los operarios de que las tarifas implantadas serán mantenidas y no se modificarán, sino por cambio de equipos, materia primas o métodos de trabajo, de manera tal que no pierdan la confianza en la OCT por variaciones arbitrarias de tarifas”
 - aportar un sistema de valoración de tareas a los efectos de asegurar la retribución equitativa según la importancia de la operación y que las operaciones permitidas en los estudios de tiempo sean lógicas para cada operación”.

Un aspecto importante sobre el cual insisten los autores es acerca de “cómo acercarse a los operarios para introducir la racionalización”. Para ello era menester:

- “1) Explicar al operario, con breves y claras palabras, en qué consiste la OCT, para que en el futuro la presencia del racionalizador en la fábrica no llegue a despertar temor ni desconfianza, y que por convicción, aquel viese en este a un colaborador más y no a un enemigo,
- 2) dar una idea general de la aplicación de los principios de la OCT al trabajador estudiado, insistiendo especialmente sobre la forma de pago y la posibilidad de obtener una mayor remuneración,
- 3) en el caso de tener que modificar algún método, demostrar prácticamente que el utilizado por el operario no es el más conveniente, haciéndole notar los movimientos inútiles realizados y la economía de tiempo y de esfuerzos que se obtienen al eliminarlos,

- 4) prestar especial atención a las críticas y sugerencias que el operario pudiera hacer al racionalizador, teniendo presente que la experiencia (que posee) en la operación autoriza al mismo a efectuarlas,
- 5) es posible que el racionalizador sepa tolerar las interrupciones a sus explicaciones y la o las preguntas que le formule el operario, aunque a muchas de ellas las considere pueriles, dando pacientemente en todos los casos las aclaraciones necesarias”.

Se trataba entonces de “hacer comprar un producto”, pues:

“el racionalizador es el vendedor y el operario el posible comprador de una parte de la mercancía que aquel tiene para la venta, siendo aquella: nuevos métodos de trabajo con ahorro de tiempo y esfuerzo mínimo, posibilidades de mayor retribución, etc”.

En consecuencia, para Candeloro y Mele,

“estaba en manos de los directivos de la oficina de OCT el entrenamiento de su personal para llevar a la práctica el ‘acercamiento al operario’ en forma positiva, y en la oficina de personal, el asesoramiento relacionado con la parte humana del problema, haciendo notar por medio de una serie de charlas, la importancia que tiene el punto tratado para acortar el camino hacia la meta establecida: **racionalizar sin lesionar las buenas relaciones**”.

Un dirigente del TUC (*Trade Union Congress*, o sea la CGT británica), es frecuentemente citado en el *Boletín* (Tracey, 1953a y 1953b), poniéndolo implícitamente como ejemplo a los sindicalistas argentinos, precisamente en momentos en que se estaban estrechando las relaciones entre la CGE y el IADP para realizar el Congreso General de la Industria. En un artículo traducido, se hace referencia a la creación del Consejo Británico de la Productividad y al apoyo dado por la TUC a esta iniciativa, pues:

“el propósito esencial de los sindicatos gremiales es el de obtener, hasta donde las circunstancias lo permitan, el más alto nivel de vida posible para sus representados. La poca productividad trae aparejado un bajo nivel de vida, mientras que una gran productividad significa un nivel

elevado, o cuando menos, el establecimiento de condiciones para que este pueda obtenerse”.

Para E. Tracey,

“la mejor manera de afrontar la competencia extranjera no consiste en reducir los salarios ni en disminuir el nivel de vida, sino en suprimir la ineficiencia en todos los sectores de la industria [y esto no puede lograrse] a menos que los trabajadores agremiados presten su activa colaboración a todos los esfuerzos de apoyo tendientes a mejorar los métodos de trabajo de la Nación”.

Con posterioridad, en otra serie de artículos dirigidos a los ingenieros, Gombert (1954a y 1954b) se propone determinar, mediante el uso de fórmulas matemáticas, el rendimiento óptimo de un operario. Según el autor, “el esfuerzo se considera la expresión del valor del trabajo que tiene en cuenta todas las cualidades fundamentales de la actividad humana”. Pero el nuevo concepto de esfuerzo propuesto por el autor se deriva sistemáticamente del concepto de energía tomado de la termodinámica.” Sería entonces posible para el autor “medir el valor de la contribución humana, en estrecha analogía con la medida de la energía eléctrica, y con los progresos realizados en fisiología y en psicotécnica”.

Al tratar la organización científica del trabajo, el autor hace constar que:

“dicha denominación se debe a que la misma se encuadra entre las disciplinas físico-matemáticas [y que] se debe rendir homenaje a la memoria del ingeniero-promotor [...] que consagró su vida a la resolución, por medio del análisis cartesiano de los problemas de la explotación, tanto de la mano de obra como de las máquinas”

“Gracias a él se ha comprendido que el control analítico de la producción y del rendimiento estudiado por el ingeniero, puede ser el factor decisivo para la supresión de esfuerzos inútiles y el éxito de una empresa económica. Desde Taylor hasta nuestros días, otros como Bedaux y sus discípulos, se han unido a la definición científica de la medida del trabajo humano y han concebido el instrumento de separación entre las responsabilidades técnicas y las comerciales y políticas, llegando así a su cooperación armónica en la economía

común. Observando atentamente todo lo que se ha hecho después de Taylor, se llega a la conclusión de que la organización científica se encuentra ante la tarea de establecer lo más rápidamente posible, su disciplina básica: la ciencia del trabajo, lo que quiere decir una disciplina físico-matemática que estudia el fin principal de las preocupaciones económicas”.

La organización científica tiene cuatro instrumentos, concluye J. Gombert:

- “- la división del trabajo con su corolario: la racionalización de los métodos operatorios,
- la descentralización de la responsabilidad, con su corolario: la movilización de la iniciativa,
- la ecometría y su corolario: el análisis funcional de los resultados, y
- la investigación y su corolario: la modernización constante de la empresa”.

La productividad del trabajo

Es interesante destacar que los artículos editados en el *Boletín* que tratan específicamente ese tema no son numerosos, pero son muy claros y parten de principios filosóficos. En uno de ellos, el Prof. Juan Villaverde (1954) escribe para contrarrestar lo que consideraba “prejuicios contrarios a la productividad”, basándose en una bibliografía esencialmente sociológica, de origen europeo. Para él, el crecimiento prodigioso de la producción ocurrido en el último siglo se dio juntamente con una reducción del tiempo de trabajo, es decir, con el aumento de la productividad. Citando a Max Weber; afirma que: “el rasgo propio de la actual civilización sería el de conseguir una producción y una productividad cada vez mayores, mediante una adecuación cada vez más perfecta de los medios a los fines, es decir mediante una creciente racionalización”. Y tal como “lo había pregonado el actual Jefe de Gobierno, el país debe orientarse hacia el trabajo productor”, dado que “la finalidad debe ser producir mucho y producir al menor costo”. Pero, “la demanda de mayor producción y de

mejor rendimiento ha tropezado en la economía liberal individualista, con un obstáculo embarazoso y decisivo: el recelo, la oposición, el desinterés de los trabajadores”. Y eso se debería “a la incompreensión o mala interpretación de la idea misma de productividad”, “debido a tres prejuicios, que no son infundados”.

El primer prejuicio según Villaverde sería:

“suponer que una mayor productividad requerirá necesariamente más esfuerzo o más horas de trabajo, y revela el desconocimiento u olvido de lo que ha representado en la economía el movimiento de la organización científica del trabajo y la racionalización de la producción industrial. Con la organización racional o científica del trabajo se ha querido, precisamente, promover el rendimiento sin aumentar el esfuerzo del hombre”.

Haciendo referencia expresa a F. W. Taylor, Villaverde insiste en que:

“el nuevo método está fundado en el supuesto de que, por lo general, se trabaja de más por no saber trabajar y de que se ahorraría mucho tiempo y esfuerzo eliminando multitud de movimientos falsos o inútiles que se hacen durante el trabajo. Un albañil “taylorizado” por ejemplo, puede eliminar trece de los dieciocho movimientos que se descubren analizando su labor; y con los cinco movimientos restantes colocar 350 ladrillos en el mismo tiempo en que antes colocaba 120”.

“en todas las actividades laborales la productividad puede ser elevada, el rendimiento horario puede mejorar, sin necesidad de trabajar más fuerte, ni más tiempo”.

“Racionalizar los métodos es, pues, aumentar la eficacia, mejorando las condiciones de trabajo y organizándolo con inteligencia: es obtener máximos resultados con el mínimo esfuerzo”.

Menciona un ejemplo de que ya se ha producido un cambio de mentalidad, como sería la constitución en Francia de “un organismo obrero-patronal para estudiar la productividad” (se refiere probablemente al Primer de Desarrollo adoptado por el General De Gaulle, en la posguerra).

Luego Villaverde analiza el segundo prejuicio, partiendo de la afirmación:

“el taylorismo había exagerado la importancia de la productividad, atendiendo más al reloj que al hombre..., se cuidó unilateralmente el rendimiento descuidándose el factor humano”

“La fría y extremada racionalización de las tareas afectó el equilibrio y la integridad personal de muchos seres humanos”

“El trabajador taylorizado podía convertirse poco menos que en un autómatas, agravándose así el proceso de deshumanización que había provocado ya la avasalladora introducción de la máquina”

“La fatiga y la monotonía producidos por el forzado ritmo mecánico y por la escasez de variedad y la falta de interés en la tarea, se traducían en diversos estados de enervamiento, desmoralización y neurosis”

“Si a esto se agrega el temor a la desocupación que sufrían unos al aumentarse el rendimiento de otros, no es de extrañar que los trabajadores se mostraran hostiles a la organización racional del trabajo y a todo plan de incremento de la productividad, aun cuando supieran que ello no representaba aumentar el esfuerzo de su parte”.

Tomando posición contra posturas extremas, critica el hecho de que “también desde el punto de vista espiritual, un romanticismo social - que mira con nostalgia hacia los tiempos de la economía preindustrial-, impugna el afán de productividad en mérito a la dignidad humana”, criticando al filósofo Juan R. Sepich quien habría dicho: “es mejor ser hombre en un estado más pobre, que vegetar en un estado pletórico en condición infrahumana o inhumana”, y que “es preferible sacrificar la eficacia económica antes que anular al hombre”. Pero estos problemas ya habrían sido compensados con “el impetuoso y muy extendido movimiento de la humanización del trabajo, que se inició como una reacción contra el maquinismo en las postrimerías del siglo, rectificando e integrando el sistema de la organización racional, poniendo de relieve el valor de la personalidad del trabajador”. Citando a varios expertos de la OIT concluye diciendo que “se calcula que la eficiencia podría aumentarse en un tercio sin cambio tecnológico alguno, con solo mejorar el ambiente humano” de trabajo.

El tercer prejuicio del trabajador consistiría en “la creencia de que el plus de su trabajo no lo beneficiaría a él, sino “a los de arriba”: patrón,

compañía o gobierno”. Pero, en realidad, escribe Villaverde,... “pocos trabajadores habrá que no comprendan que un rendimiento mayor conduce a una mayor producción, y que una mayor producción beneficia a todos, incluso a los mismos trabajadores...”. Taylor había sentado un precedente en este punto pues según él, “el obrero no tenía derecho a ser el primer beneficiado con la mayor productividad, puesto que ésta no dependía de un aumento de su trabajo. Quienes organizan científicamente la producción son los empresarios y directores del trabajo: a ellos debe corresponderles, pues, en primer grado, el beneficio de su incrementación. Ese modo de pensar y de proceder ha encontrado una barrera decisiva en la expansión actual de la justicia social”... “La justicia distributiva mandaba dar a cada cual lo suyo según sus necesidades”... “Pero hoy, debido a a la progresiva educación y elevación de las masas, a la abrumadora e incitante publicidad comercial y a otros factores, las aspiraciones de los individuos son cada vez más parecidas en mayor número de personas y, por consiguiente, hay que dar a cada uno una parte cada vez más equivalente a la que se da a los otros”. Retomando los principios de la filosofía aristotélico-tomista, el autor concluye diciendo que “El sentido de la justicia distributiva ha sido superado por el concepto de justicia social”.

Pero estos prejuicios pudieron superarse desde el momento en que se había producido un cambio de gobierno y su doctrina era el justicialismo, pues “como ya se había instaurado la justicia social, el incremento de la productividad irá acentuándose a medida que desaparezcan factores que entorpecen su máximo desenvolvimiento”. Ahora el panorama era distinto, y “sería negativo y penoso que todavía alguien viviera atado en lo hondo de su conciencia a los prejuicios y temores que adquirió cuando trabajar más, producir mejor, era realmente arruinarse él y medrar el patrón”.

La conclusión del artículo es una recomendación para los sindicatos: ellos debían llevar a cabo una acción de “esclarecimiento y persuasión”, pues son los que podrían

“informar, demostrar y sobre todo mostrar a sus agremiados la inconsistencia de los reparos y recelos contra la productividad, si los tuvieran”.

Reubicación del personal

En un artículo sobre el tema (Merani, 1952) el autor recomienda: en el caso de producirse una reubicación,

“conservar en el nuevo puesto ocupado por el trabajador reubicado, su salario, horario, categoría, y condiciones de trabajo, si no se quiere provocar planteamientos judiciales”.

Con frecuencia, la racionalización provocaba la reubicación del personal definida como:

“el conjunto de medidas o medios de carácter técnico-administrativo tendiente a lograr en determinados casos la acomodación del personal excedente dentro del mismo establecimiento, asignando rango preferencial a la reubicación en lugar de la indemnización”.

Esta preferencia se justifica “por razones de costo, tanto de la indemnización propiamente dicha, como de los gastos de entrenamiento del personal afectado”. Pero además, las causas fundamentales que en ese momento provocaban el excedente de personal serían las siguientes:

1. la implantación de nuevos métodos de trabajo que trae aparejada una organización científica del trabajo;
2. la supresión total o parcial de secciones o departamentos, que pueden ser consecuencia directa de la eliminación de artículos, trabajos que se decide realizar fuera del establecimiento, o la compra de materiales ya elaborados, y
3. la supresión de turnos, como corolario de la escasez de materia prima o de la reducción de la producción.

Rotación de la fuerza de trabajo

En un artículo muy significativo sobre este tema⁶, al hacer referencia a la situación dramática (desde el punto de vista empresario) del mercado de trabajo de la época, se analiza el problema de “las migraciones de personal, el cambio frecuente de tareas y de empresas por parte del trabajador, cambio que asume todas las características de un ‘golondrineo’, debido al “predominio del incentivo económico sobre las razones de orden espiritual que podrían permitir el afincamiento del trabajador en la empresa”... “La escasez de mano de obra, con la consiguiente demanda de obreros, resulta factor imprescindible para que el *golondrinero* se manifieste”... “Estamos en una época en que el asalariado elige al patrono”... “Esta falta de afincamiento del obrero en la empresa entraña un positivo peligro por cuanto se corre el riesgo de que la salida de grupos numerosos de trabajadores entorpezcan en forma seria los planes de producción, por la dificultad en cubrir las vacantes”.

Al reflexionar acerca de los motivos existentes para que un trabajador permanezca en la empresa, el autor los agrupa en dos: de orden económico y de orden espiritual o psicológico.

Entre los primeros, dice:

“podemos incluir no sólo la retribución directa en determinado momento, sino las perspectivas de un mejoramiento más o menos inmediato, la existencia de convenios colectivos que aseguren esas mejoras y otras ventajas que tengan repercusión en el presupuesto del trabajador”.

Entre los motivos de orden espiritual o psicológico cita a:

“todos aquellos que tienen relación directa con la personalidad del trabajador, es decir, aquellos que lo inducen a permanecer en la empresa, sin entrar a considerar las razones de orden económico que hay en esta decisión: el ambiente o el clima en que se trabaja, la cordialidad de jefes y compañeros permitiendo la manifestación y la

⁶ Editorial (no firmado), *Boletín del IADP* 1 (5), octubre de 1948.

valoración de la personalidad, las comodidades del ambiente de trabajo; en una palabra, los factores que llevan a su ánimo el convencimiento de que su trabajo no es simplemente un producto que la empresa adquiere a cambio de un precio, sino que es el resultado de la actividad voluntaria de una persona humana incorporada a un grupo”.

Pero la vigencia de los convenios colectivos constituiría un obstáculo, pues al existir esa regla “se pone un freno a las posibilidades económicas de las empresas y estas tienen dificultades para ofrecer retribuciones que afinquen a su personal” y “es poco el margen que queda para que un mejoramiento voluntario por parte de la empresa pese en el ánimo del trabajador”.

Por consiguiente,

“es pues evidente, que debe ser preocupación de los directores o gerentes de personal que deseen evitar la constante renovación del personal, aumentar la importancia de los factores psíquicos:

- cordialidad en la relación de trabajo, que no es excluyente de la disciplina,
- tener presente la personalidad del trabajador, que se manifiesta fuera del desempeño de sus tareas,
- las sanciones disciplinarias no deben crear, por su intensidad o por su forma de aplicación, un complejo negativo en el afectado,
- crear en el ánimo del trabajador la sensación exacta del espíritu de equipo en el trabajo”.

Condiciones y medio ambiente de trabajo

La óptica empresarial sobre este tema se expresaba en el *Boletín* (D’Anna, 1948b) por intermedio de los llamados “médicos de fábrica”. Ellos debían tener conocimientos en materia de “Higiene Industrial, Medicina del Trabajo y Medicina Social, para guiar su acción”, con lo cual “se asegurará una mejor defensa del hombre que trabaja y defenderá, mejor también, el rendimiento laborativo y, por ende, la producción”. Por eso, dentro de las fábricas “debía organizarse un Servicio de Sanidad dotado de Clínica Médica, Clínicas Especializadas

en relación con la naturaleza de la industria en que actúa, Rayos X, Laboratorios de Análisis Clínicos, etc”.

El examen médico preventivo debía practicarse, pues:

“tiene una doble ventaja: una de carácter esencialmente humano pues permitirá, dado el diagnóstico precoz, efectuar un tratamiento igualmente precoz, sólido cimiento de la medicina preventiva; la otra, evitar la erogación de ingentes sumas de dinero en concepto de salarios por enfermedades que serían evitables o tratadas en un menor lapso”.

Para este médico de fábrica, utilizando los conocimientos de la biotipología y de la psicotecnia se podrá “ubicar al laborador en su justo trabajo, para que actúe contento y produzca más y mejor”. El artículo concluye afirmando que “a mejor estado de salud y de bienestar del obrero, se garantiza también el índice de producción”

En otro de los boletines, un médico de fábrica (Colotta, 1948) se refiere a la mujer trabajadora “incapacitada o disminuida por razones propias de su sexo”, y a sus ausencias, proponiendo una política específica en virtud de la cual, “para controlar el ausentismo de las mujeres ginecológicamente incapacitadas, no se debería darle la licencia que le corresponda por enfermedad dejando que elija su propio médico” pues “esto crearía una total desconexión psicológica entre la mujer enferma y el cuerpo médico del establecimiento”, y se carecería “de los elementos de juicio necesarios para saber a ciencia cierta cuáles son las verdaderas condiciones de salud de este material humano tan precioso”.

La alternativa propuesta sería “la atención médica integral de toda mujer incapacitada o disminuida por razones propias de su sexo, en el que se sigue paso a paso con la enferma, en perfecta comunión espiritual con ella, la evolución íntegra de su caso”. De esta manera “la fábrica se ve favorecida al tener en sus manos todos los medios de control disponibles para conocer con exactitud el estado de cada obrera”.

El Dr. Salvador J. D' Anna vuelve a referirse al tema en una conferencia (1948a), afirmando la necesidad de brindar una “atención

médica integral” al personal, tal como lo preconizaba la Quinta recomendación del IADP, que decía lo siguiente:

“1. La medicina integral es la única solución en el problema del ausentismo. Ella actúa: a) como agente de prevención de enfermedades, b) acelerando el restablecimiento de todo operario enfermo, c) combatiendo la simulación por una atención más consciente, d) vinculando más efectivamente al operario con la empresa.

2. Los conocimientos médicos generales no son suficientes para actuar con eficacia en las organizaciones industriales. El médico de fábrica debe estar versado en medicina del trabajo; conocer el ambiente y las características industriales en que ha de actuar, como asimismo los fundamentos básicos de la organización científica del trabajo”.

El ausentismo

Este problema era uno de los que más preocupaban a los empresarios y a miembros del IADP. Con el objeto de prevenir el ausentismo, el *Boletín* reprodujo in extenso la resolución 19.350/49 firmada por el Ministro de Salud Pública⁷ (entonces el Dr. Ramón Carrillo) en la cual, para adoptar medidas preventivas del ausentismo obrero por simulación de enfermedad y buscando la identificación de los casos para persuadirlos en lugar de reprimirlos, se resuelve organizar por intermedio de la Dirección Nacional de Medicina Tecnológica, un régimen de consultas y de lucha contra el ausentismo en base a:

- “- la intervención de un médico oficial de dicha Dirección, a pedido del médico de fábrica, cuando este compruebe o presuma una ausencia injustificable o una simulación,
- la citación del médico que otorgó el certificado para examinar conjuntamente al enfermo o pseudo-enfermo, y redactar una acta destinada al Ministerio, para la identificación posterior de los reincidentes,

⁷ Crónica Legislativa, Boletín del IADP 2 (19), diciembre de 1949.

- en el caso de que por alguna causa se hubiera expedido un certificado falso de enfermedad, se iniciará un sumario por falta profesional ante la Dirección de Asuntos Profesionales.”

Sobre el mismo tema el IADP toma posición y propone las bases de una política⁸:

“Reducir el ausentismo es problema que adquiere en estos momentos importancia extraordinaria. Su correcta solución interesa fundamentalmente a la economía de la empresa. Dentro del ausentismo hay un límite mínimo, imposible de hacer desaparecer: el que corresponde a faltas por enfermedad, por desgracias de familia u otros motivos graves, que permiten que el obrero considere que se ha producido una fuerza mayor que lo exime del cumplimiento de las obligaciones que contrajo al formalizar su ajuste (contrato) de trabajo. Ese tipo de ausentismo puede ser disminuido en parte mediante una adecuada asistencia sanitaria y social”.

“Pero el que origina mayores inconvenientes es el que se produce por indolencia o comodidad del asalariado. Son casos típicos que los Jefes de Personal conocen bien. Para combatirlo se ha recurrido a los medios más diversos: desde los premios por asistencia hasta las sanciones por ausencias. Ninguno de ellos ha sido totalmente eficaz. El estímulo puede ser beneficioso y traer aparejada una reducción del promedio de ausencias, pero ese estímulo debe estar complementado por una política educativa, tendiente a lograr que cada obrero tenga conciencia de que forma parte de un grupo de hombres que está empeñado en una tarea de conjunto y que el incumplimiento de cualquiera de ellos recarga, en forma desleal, la tarea de los demás. Cuando ello se haya logrado estamos seguros que se habrá producido una reducción en los índices de ausentismo”

En otro artículo breve, uno de los profesionales del IADP, que más se había especializado en el tema (Pereira de Lucena, 1949), hace referencia a la falta de estadísticas para medir el ausentismo en todo el país, problema considerado grave. La fórmula propuesta consiste en “dividir las horas-hombre o días-hombre perdidos en la quincena o en

⁸ Editorial (no firmado), Boletín del IADP 1 (4), septiembre de 1948.

el mes, por las horas-hombre o los días-hombre de trabajo efectivo en la industria en dicho período.

Para este autor,

“el ausentismo justificado incluiría las faltas por enfermedad o accidente de trabajo previa verificación del Servicio de Sanidad del empleador, así como también las faltas autorizadas por permisos o licencias, las ocurridas por estar el obrero en goce de vacaciones o suspendido por medidas disciplinarias, y finalmente las ausencias plenamente justificadas por el obrero con prueba documental fehaciente o comprobadas por su empleador”.

Los posibles medidas para contralor del ausentismo (Pereira de Lucena, 1951) consistían en los “métodos y sistemas usados para facilitar el trabajo del dirigente de personal, dándole los datos esenciales en el sentido de observar con nitidez el fenómeno del ausentismo”.

“La enorme sangría en la producción que representa la falta de asiduidad al trabajo, es sentida más aún en los tiempos que corren por los perjuicios que acarrea, cuando el país, con escasez de mano de obra, se dispone al ciclópeo trabajo de la industrialización, siendo por lo tanto, en ese orden de ideas, la deserción al trabajo un crimen de lesa patria”.

Frente al porcentaje considerado por el autor como “standard” por parte de la OIT de un 3% (o sea nueve faltas por año y por agente), él constataba que:

“en nuestro medio el porciento se eleva a un 8 % [...] y aparece en la industria el engoroso problema de las suplencias y reemplazos y la falta de continuidad en la producción, acarreado ese 5% por sobre el índice máximo aceptado, pérdidas cuantiosas e irreparables con sus desastrosos efectos en el campo industrial”

“La merma en el volumen de la producción, el inevitable corolario que es el aumento de los costos, la quiebra de la disciplina, esencial a toda organización industrial, y la baja calidad de las mercancías elaboradas”, serían los principales perjuicios provocados por el ausentismo”.

Entre las causas más relevantes del ausentismo, el autor incluye

“la falta de contracción al trabajo que se dio en llamar 'moral de aprovechamiento', que aparece en todas partes, como derivación del sentido utilitarista de la vida moderna combatida sin eficacia y erróneamente por una legislación en general represiva y débil, cuando debiera ser, al contrario, preventiva y rigurosa”.

El tema del ausentismo era uno de los más analizados sistemáticamente cuando se organizaban visitas guiadas a las grandes empresas donde tenían responsabilidades los miembros del IADP. Los indicadores son muy expresivos, pues inclusive en ellas la tasa era relativamente elevada: Alpargatas (8,2 %), Noel y Cía., Sociedad Argentina de Dulces y Conservas (13 %), Compañía Nobleza de Tabacos (10,3 %). Esto explica que en la mayoría de esas empresas se hubieran creado servicios médicos que tenían como función la atención médica integral y el control del ausentismo. Estos índices en empresas industriales que se consideraban las más grandes y modernas de la época, son de por sí muy elocuentes con respecto a la situación general que debía prevalecer en el resto de la industria en materia de ausentismo, pues se puede suponer que en ellas los índices serían aún mayores.

Modificación del lugar, la duración de la jornada y el horario de trabajo

En un artículo muy preciso, L. González (1951) -ante las dificultades para contrabalancear la rigidez en cuanto al uso de la fuerza de trabajo dentro de las empresas por la presencia de las comisiones internas de fábrica-, se propuso condensar en una serie de principios o reglas, porque

“las condiciones o elementos que los empleadores deben observar al usar el poder discrecional que la ley les otorga de disponer un cambio de lugar, de horario o de tareas, pero sin que el trabajador, objeto de la medida, pueda situarse en posición de despido, con derecho a ser indemnizado, por considerar haberse vulnerado los derechos que le son reconocidos legalmente”.

El autor afirma que

“la libre disposición del empleador para fijar -previa o posteriormente- la oportunidad, modo y lugar de las prestaciones del trabajador, forma parte de la esencia misma del contrato de trabajo y está determinada por las necesidades inmediatas de la empresa”.

“La existencia de la potestad patronal para disponer 'per se' los cambios aludidos, estaría apoyada por la opinión de importantes tratadistas, como una consecuencia del 'jus variandi', siempre con sujeción al interés y necesidades de la empresa, y por ende, de la producción,... con miras a la obtención de un mayor rendimiento, tanto en calidad como en cantidad, pero siempre que al hacerlo no cause perturbaciones sensibles, lesivas del capital físico, moral, económico o de otro orden de categoría similar, de sus dependientes, que por su evidencia desnaturalicen substancialmente los términos en que se ha tratado inicialmente la relación contractual”.

Teoría de los salarios

En un trabajo presentado por Carlos Argimón al Instituto de Derecho del Trabajo y Previsión Social de la UBA (1951), el presidente del IADP analizó las diversas teorías económicas vigentes en esa época acerca del salario, concluyendo que:

“el valor del trabajo debe estar basado en un concepto que permita amalgamar el justo salario con el criterio productividad”, porque “si bien la teoría del justo salario merece nuestra aprobación desde el punto de vista humano, desgraciadamente no siempre está acorde con el criterio económico, pues considerándolo ya sea en forma individual o familiar, puede superar ampliamente el valor intrínseco del trabajo con las consecuencias conocidas en la economía general de la comunidad”.

La Constitución nacional reformada en 1949 había “resuelto el problema” en una expresión que Argimón consideraba como altamente feliz, enunciada dentro del capítulo “Declaración de los derechos del trabajador”, al garantizar al capital que los salarios *“estarán en relación con el rendimiento obtenido y el esfuerzo realizado”*; dejando al mismo tiempo como una responsabilidad de la comunidad

organizar y reactivar las fuentes de producción para que se posibilitaran dichos fines.

Dicho enunciado constitucional permitía al IADP plantear nuevamente, y sobre bases sólidas, el problema del salario-rendimiento, cuya eliminación había sido frecuentemente incluida en los programas de acción de las asociaciones obreras como consecuencia de una aplicación abusiva por la parte patronal pues,

“al aplicar al personal tarifas a destajo que servían como incentivo a una mayor producción del operario, el cual al alcanzar ganancias elevadas y siendo estas demasiado remuneratorias a criterio del empleador, eran cercenadas, reincidiéndose en ese procedimiento a medida que el operario iba alcanzando mayor habilidad”.

Frente a este problema, continúa el autor, las empresas aducían en su descargo que se debía a la dificultad extrema de fijar anticipadamente una tarifa que resultara económica para este tipo de trabajo, afirmando que si las tarifas fueran demasiado bajas se confundirían con los jornales por hora y los operarios no tendrían interés en realizar un mayor esfuerzo sin una garantía mínima tentadora.

“Todas esas dificultades se han obviado en nuestros tiempos, en primer término por la existencia de las disposiciones legales y convencionales que amparan al trabajador, complementadas por una celosa vigilancia sindical que es más efectiva aún que la ley misma, y en segundo término porque la determinación de las tarifas y la implantación de métodos o sistemas no se realiza con criterio discrecional, sino mediante el auxilio de sistemas científicos que contemplan el trabajador con criterio humano y no como un engranaje de la producción”.

En otras palabras, prosigue Argimón, “en nuestros días no es admisible la oposición que aún persiste en contra del sistema salario-rendimiento”. Su artículo concluye citando a Henry Ford, al decir que “ningún salario es alto si está bien ganado” y que “la empresa tiene la obligación de utilizar, de aplicar los sistemas más racionales en la producción, simplificando todo lo posible el trabajo, suprimiendo tareas inútiles o innecesarias y tendiendo por todos los medios a la estandarización de la producción”; en cuanto a los obreros, “que cada

uno rinda lo posible de sus fuerzas, en forma compatible con los preceptos de la seguridad e higiene del trabajo”.

Sistemas y niveles de las remuneraciones

En el *Boletín* N° 46, de marzo de 1952, en plena crisis, las autoridades del IADP dan una gran importancia a los elevados reajustes salariales diferenciales decididos en esos meses por el gobierno, -tomando como base los sueldos mensuales existentes al 30 de septiembre de 1949- y dando un incremento mayor a los salarios más bajos, con la siguiente progresión:

Sueldos de hasta \$ 800,	aumentos del 60 al 80%
Sueldos de \$ 801 hasta \$ 1.000,	aumentos del 40 al 60%
Sueldos de más de \$ 1.000,	aumento del 40%

Por decisión gubernamental, y debido al Plan Económico de Emergencia de 1952, los convenios colectivos de trabajo habían caducado en cuanto a sueldos y salarios, y las nuevas tarifas tendrían vigencia desde el 1º de marzo. Las respectivas comisiones paritarias fueron citadas por las diferentes Secretarías de Conciliación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para efectuar el ajuste según las directivas del presidente de la Nación. Además del incremento salarial -que ya había comenzado a realizarse parcialmente por iniciativa de las partes desde septiembre de 1949-, la convocatoria del Ministerio indicaba explícitamente que “se debía resolver, mediante acuerdo de partes, sobre todos los impedimentos para el mayor rendimiento de la producción, con el fin de eliminarlos”.

La participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa

La *Revista del IADP* tradujo un importante artículo, aparecido en la *Revista Internacional del Trabajo* (Narasilham, 1951), sobre el tema de la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, aunque el análisis del tema no estaba directamente ligado con la

problemática de la racionalización. El enfoque del autor consistía en demostrar que “dicha participación, establecida en consulta con la organización sindical correspondiente, era esencialmente una forma de fomentar la colaboración entre el personal y la dirección, pero no tanto para incitar al trabajador a intensificar su esfuerzo de producción”. Para lograr esto último, decía el autor, “era más útil recurrir a un sistema de remuneración según el rendimiento, que correlacione directamente los salarios con la producción de cada trabajador”. Es interesante destacar que la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa no fue nunca una medida de política sustentada por el IADP.

Quejas, reclamos y resolución de problemas individuales del personal

Dentro de las empresas eran frecuentes las quejas y reclamos individuales de los obreros y empleados, que podían convertirse en problemas colectivos y dar luego lugar a acciones sindicales. Por ello es que el *Boletín* transmitió a los asociados del IADP una regla de conducta denominada *séptima recomendación del IADP*, que fue votada por los participantes luego de una conferencia sobre: “Amonestaciones y críticas al personal”:

“Las quejas o presentaciones de orden individual o colectivo deben ser hechas por el empleado u obrero ante su supervisor inmediato y, antes de recurrir a la vía sindical, deberá presentar su apelación por la vía jerárquica establecida por la empresa”.

Despidos

Con frecuencia las publicaciones del IADP y del IARI analizaban un problema que era para ellos de interés prioritario pero difícil de resolver: el de las causas legítimas para tomar la iniciativa y despedir personal sin pagar las indemnizaciones fijadas por la legislación, vinculadas con el ausentismo. En un artículo redactado por uno de los miembros (Rivarola Coello, 1948), se presentaron los diversos fallos

judiciales donde se reconocía a los empleadores el derecho a despedir en esas condiciones a los trabajadores “que incurran en inasistencias arbitrarias, repetidas, injustificadas” especialmente las que sucedían luego de licencias prolongadas como por maternidad, vacaciones, servicio militar, etc..

Importancia y funciones de los supervisores y capataces

El IADP daba mucha importancia a los “mandos medios”, pues representaban a la autoridad del empresario y eran el nexo y entre la dirección y cada uno de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Siguiendo la tradición estadounidense, el IADP definió como *supervisor* “a toda persona que dirige el trabajo de otras o que está encargada de un grupo de personas, y cuya importancia deriva de que es un representante de la Gerencia o de la Dirección ante los trabajadores”.

En un artículo aparecido en los primeros números del *Boletín* (Venn, 1948), se especificaron las responsabilidades que se debían asignar a los supervisores:

1. Velar por el cumplimiento de las normas y reglamentos referentes a la disciplina, aunque esta facultad no debía ser total, sino compartida y orientada por el Departamento de Personal,
2. lograr el rendimiento normal de cada operario,
3. evitar en lo posible, los desperdicios y poner en práctica las directivas y normas de producción, distribuyendo las materias primas, máquinas, herramientas y equipos para que se usen de manera eficaz y se logre el rendimiento estipulado,
4. mantener la calidad en el nivel deseado, con el auxilio de un sistema estadístico de control de calidad,
5. enseñar al personal nuevo, y
6. velar por la seguridad de su personal”.

En otro artículo donde se trata el tema del encuadramiento sindical, abordado por Tibor Zoltan (1948) en una conferencia, se distingue

entre los *supervisores* y los *jefes de sección* y *super-intendentes de fábrica*, “dado que estos últimos por su alta jerarquía no hacen causa común con los elementos subordinados”. La misión del supervisor era la de:

“ejecutar las directivas de la Gerencia, mantener la disciplina y ayudar a esta para solucionar los problemas de orden técnico y humano que diariamente ocurren en cualquier organización industrial”

”se identifica con los fines y propósitos de la Gerencia, pues es en el plantel de Supervisores que termina la Gerencia, o mejor dicho es la extensión de la Gerencia”

“el supervisor reviste la autoridad de la dirección y representa al empleador dentro de la organización”.

En consecuencia, prosigue el autor,

“por tener esa autoridad no debe identificarse con los intereses de los obreros y de los empleados subalternos”

“no corresponde que a los Supervisores se los encuadre dentro de los Convenios Colectivos de Trabajo ni de los obreros, ni de los empleados mensualizados subalternos, tal como había sucedido en los Estados Unidos por aplicación de la Labor Management Relations Act (Ley Tarf-Hartley), que acababa de dictarse en junio de 1947”.

Al concluir esta conferencia, luego de realizarse un debate, se adoptó la *sexta recomendación del IADP*, que fue transcripta en el *Boletín*:

1º. La supervisión, en virtud de las funciones que ejerce por delegación de la Gerencia, representa a esta ante el personal, por cuya razón debe ser excluida de los Convenios Colectivos para obreros y/o empleados”

2º. Por la misma razón, la supervisión debe ser excluida de los sindicatos que representan a obreros y/o empleados”.

Posteriormente, y sobre el mismo asunto, un editorial del *Boletín* N°9 (1949) volvió a insistir sobre el tema para recordar que:

“Si las empresas cuidan el buen manejo del supervisor hacia sus subordinados, se garantizan eficiencia y buen clima de trabajo. De las buenas relaciones con el personal derivan las incontables ventajas que significa el disponer de una fuerza de trabajo satisfecha e identificada

con la compañía. La eficiencia individual, la seguridad, el ausentismo, el prestigio de las organizaciones gremiales y otros factores están indiscutiblemente afectados por la calidad de dichas relaciones”.

En una situación donde se producían cambios técnicos, la tarea del supervisor tenía que hacer frente a mayores exigencias, como por ejemplo:

- a) Instalación de procesos de producción masiva o de técnica superior, cuya atención exige mayores conocimientos,
- b) agrupación de los operarios en cantidades mayores en las plantas de producción, con el consiguiente aumento de dificultades en su manejo,
- c) incorporación a la masa de operarios, del obrero calificado, cuya mayor capacidad intelectual hace necesario una modificación en el procedimiento seguido en su dirección y contralor,
- d) evolución del concepto de las relaciones de trabajo, como resultado de la observación de que el personal satisfecho trabaja mejor,
- e) avance en todo el mundo de la idea de agremiación y aparición de la tendencia gremialista oficial que coloca a los obreros en un plano nuevo en la discusión de los problemas que les atañen,
- f) intensificación de la competencia, que obliga a poner en juego todos los recursos para obtener mejor calidad al menor precio y por lo tanto, utilizar en la forma más racional la maquinaria y el trabajo humano como factores esenciales de la producción”.

Desde esta perspectiva, la capacitación de la supervisión era muy importante para el IADP, porque hasta “hace poco tiempo, lo único importante era innovar sistemas o mejorar técnicas fabriles; descuidando la preparación de los hombres que van a dirigir a los que producirán de acuerdo con esas técnicas o sistemas”. En consecuencia, para Carlos Argimón (1949b), el programa de capacitación de los supervisores debía comprender los siguientes temas:

- “- Conocer el establecimiento y sus planes,
- Conocer la política de personal,

- Conocer cómo se promueven las buenas relaciones con el personal,
- Conocer las disposiciones elementales de la legislación laboral,
- Conocer las normas y tener una conciencia definida sobre Seguridad y, finalmente,
- Conocer los sistemas de trabajo y de remuneración (establecer tareas racionales donde, evitándose esfuerzos y operaciones improductivas, con el mínimo de fatiga, el operario pueda obtener una remuneración proporcional a su rendimiento y suficiente para cubrir sus necesidades y las de su familia, además de un pequeño margen para su esparcimiento y ahorro).”

Oscar Richter, especialista en la situación laboral de los supervisores, capataces y personal superior, trata el tema en otro artículo (Richter, 1950), y fundamenta su diferenciación respecto del personal que hace tareas exclusivamente de ejecución, tratando de responder a varias preguntas:

1. ¿Desea el personal de capataces y supervisores en general, la agremiación? Según el autor, “aquellos no demuestran mayor entusiasmo por el sindicalismo, obedeciendo esta indiferencia a distintas causas concurrentes. En primer lugar, cabe determinar qué proporción de capataces y de supervisores ejercen realmente funciones directivas”. Para él, era evidente que “en la práctica el mero título de capataz no implica en todos los casos la responsabilidad, autoridad y respeto que cabe atribuir a quienes son y deben ser parte de la dirección”. Por consiguiente, para Richter, era menester definir la responsabilidad del capataz y delegarle la correspondiente autoridad, pues de otro modo la confusión y el descontento del control resultarán inevitables.

2. Desde el punto de vista de los capataces, ¿les resulta ventajosa dicha agremiación? En esas circunstancias prosigue el autor,

“es casi seguro que aumentará la tendencia hacia la agremiación, la que, si como manifestamos más arriba no es actualmente acentuada, puede transformarse en una realidad, por la creencia generalizada de que, de este modo, o sólo con la amenaza de hacerlo, podrán los

afectados mejorar su situación. Su lógica ambición es la de obrar con autoridad patronal; desean una vinculación más estrecha con la dirección y quieren que se les considere, más como iguales, que como subalternos”.

3. ¿Debe este personal agremiarse en sindicatos distintos e independientes de aquellos que agrupan a los obreros? Según Richter, era evidente que

“la agremiación de los capataces debe efectuarse en asociaciones distintas e independientes de aquellas que agrupan a los obreros. Múltiples razones concurren para sostener este criterio: la inconveniencia de que las demandas que formule el personal de supervisión sean avaladas por la parte obrera, lo que sucedería si ambos sectores estuvieran agrupados en un mismo sindicato; la necesidad por el aspecto disciplinario entre otros, de que no haya ninguna relación gremial y ninguna interdependencia entre ambos; el contacto estrecho que existe entre la supervisión y la dirección; la disparidad de problemas que pueden afectarlos; la intervención indirecta y muchas veces directa que tiene el personal de supervisión en los petitorios obreros, sobre todo en la faz técnica de los mismos, en la que su opinión se recaba frecuentemente y suele pesar, de manera decisiva, en las contrapropuestas que se formulan, etc. Estimamos, no obstante, y reafirmamos con ello lo expuesto precedentemente, que es sumamente débil la corriente de agremiación de capataces. Dijimos que existía en ellos la impresión de que la amenaza de agremiación podría mejorar su situación y entendemos que sólo a eso se limita dicha corriente: a una amenaza que no llegará a concretarse si se da al capataz el lugar que le corresponde. Estos no están satisfechos con ser meros transmisores de órdenes; desean hacer las cosas por sí propios; no comprenden porqué su salario no está en relación con su importancia, si ella es tan grande como se dice; desean que se les confíen funciones tan importantes como las de asignar tareas, adiestramiento, cumplimiento de los programas de producción, inspección, etc. Para cumplir esas funciones es necesario el adiestramiento y la capacitación del capataz, no debiendo darse a una persona tal cargo, sino después de una cuidadosa investigación sobre su carácter, trato y capacidad.”

Las relaciones humanas

El presidente del IADP propugnaba que los nuevos conceptos en materia de política de personal

“debían inspirarse en la Escuela de Relaciones Humanas, para lograr la promoción del bienestar por la dignificación del hombre [...] mediante la utilización de medios físicos y morales” (Argimón, 1948).

Entre los físicos menciona: “la atención integral de la salud de los trabajadores a cargo de los empleadores, haciendo revisiones periódicas”, para “infundir en el ánimo del obrero la sensación real de sentirse amparado, consiguiendo al propio tiempo devolver al establecimiento en el menor lapso un individuo sano y restablecido”. Hacer lo contrario “significa el abandono del individuo a factores extraños... y las enfermedades se prolongan por plazos que exceden el límite de lo prudencial”. “La humanización del trabajo” debería también buscarse “por medio de la seguridad e higiene”, y “permanecer indiferente ante ese problema es incurrir en culpable negligencia, ya que existen los métodos y procedimientos para realizar una adecuada campaña de prevención”. Los comedores obreros en las plantas se consideran útiles “no sólo para la alimentación sino también para la expansión de los trabajadores” y “se predispone a este para reiniciar sus tareas con un franco espíritu de trabajo”. La “buena selección de personal y su ubicación en tareas deben hacerse de acuerdo con su temperamento y constitución física” y la asignación de tareas “no puede hacerse sin estudios previos que establezcan el justo esfuerzo que, sin fatiga, puede requerirse de cada operario. Mediante ellos es posible establecer tareas racionales, evitando esfuerzos improductivos”. Las condiciones ambientales jugaban un papel importante en la producción dado que “los edificios, iluminación, ventilación, ruidos, son factores que se dirigen a lo físico, pero que gravitan en forma indudable, en lo moral; como la música, los colores gratos en los ambientes de trabajo, los uniformes, la ubicación de las máquinas, su pintura, etc.”.

El primer factor moral señalado es el de la “asignación del justo salario”, una “remuneración racional”, fijada “desechando consideraciones subjetivas”, citando de nuevo explícitamente a Henry Ford cuando decía que “ningún salario es alto cuando está bien ganado”. Los demás factores morales serían “el respeto y la debida consideración de cada operario”, “el trabajo seguro y estable y el derecho al progreso” (ascensos), y una “amplia política social encaminada a prestar apoyo moral y económico”.

En conclusión, afirma C. Argimón, las relaciones humanas son útiles no tanto en sí mismas, sino porque “sólo promoviendo el bienestar será posible llegar a la paz industrial”... y la paz industrial era, para el IADP y el IARI, “el objetivo final de las relaciones de trabajo”

El *Boletín* en su primer número (1948) tradujo e hizo suyos los conceptos de A. D. Stewart-Harris aparecidos en la revista estadounidense *Industrial Relations*, donde se insiste sobre la importancia del factor humano en el aumento de la producción para poder satisfacer a una mayor cantidad de compradores a menores precios, como una manera de asegurar “un trabajo continuo para todas las personas que deseen trabajar, ganancias adecuadas para la industria, y una prosperidad sostenida”. Según dicho autor, en 1948, el problema más importante al cual debían hacer frente los dirigentes de relaciones industriales en EUA consistía en “saber dónde conseguir buenos operarios, cómo adiestrarlos, logrando que den el máximo de esfuerzos en sus respectivas tareas, con un mínimo de huelgas, desgano y simulación”.

La ciencia de la dirección de personal

En lugar del empirismo y la improvisación que reinaban anteriormente, Carlos R. Argimón (1949) ponía frecuentemente el acento en la necesidad de una sólida formación. Para él, los dirigentes de personal debían tener conocimientos de orden técnico-científico y especialmente:

“una adecuada preparación legal acorde con la legislación laboral, una visión sobre la legislación higiénico-social del país, los conocimientos básicos que rigen la seguridad en el trabajo, los lineamientos generales de la psicología industrial, los estudios cronográficos para la medición del esfuerzo humano, los sistemas de selección y ubicuidad del personal, la justa política en la asignación de los salarios y el conocimiento de las nociones que rigen la economía política como ciencia orientada al logro del bienestar social”.

En consecuencia, el IADP debía ocuparse de la capacitación para dirigentes de personal, “hasta que el Estado tome esta iniciativa y cree en nuestras universidades, escuelas de capacitación al igual que en los Estados Unidos de Norteamérica y Gran Bretaña.

Ante la pregunta de si las funciones de racionalización debían encuadrarse dentro del departamento que tiene a su cargo la dirección de personal, el Dr. Saporiti responde en un artículo, haciendo referencia a una conferencia anterior donde había dicho “el bonete y la bola de cristal han desaparecido como símbolo de la dirección de personal y han sido substituidos por el cronómetro y la regla de cálculo” pero, agregó a continuación, que “no se podrá arribar a un estado de profesionalidad del dirigente de personal hasta tanto el cronómetro y la regla de cálculo puedan ser utilizados en función de órdenes de conocimientos orgánicos y completos y no parciales y carentes de una metodología científica” (Saporiti, 1950).

Estas consideraciones permiten suponer que, para los miembros del IADP, la gerencia de relaciones industriales tenía un status superior a las áreas de jefatura de personal y de racionización.

Las visitas guiadas a las empresas permitían conocer de cerca de qué manera se organizaba la gerencia de administración del personal en otros establecimientos. Por ejemplo, con ocasión de una visita efectuada a la empresa Goodyear, se analizó la organización de la división personal, la cual se encontraba estructurada en cuatro departamentos: personal, relaciones industriales, policía interna, y eficiencia. Esta última comprendía a su vez, tres secciones: estudio de tiempos, métodos de trabajo, y tarifas de base. Esas secciones actuaban

de manera simultánea y se encargaban del control de las actividades de la industria en todos sus aspectos. En la primera sección se analizaban los procesos de elaboración y se realizaban estudios de los equipos disponibles para desarrollar los trabajos especificados por la división técnica. Los empleados de la sección métodos de trabajo se ocupaban de analizar la tarea a desarrollar por el personal obrero, teniendo en cuenta sus movimientos, el factor fatiga, y los cómputos de tiempo. En la sección que tenía a su cargo la determinación de las tarifas de base para la remuneración del personal, se establecía un indicador del costo de vida, y se hacían los controles de las cantidades producidas y de las horas trabajadas, así como el control de ganancias (cálculo de los índices para fijar la remuneración según el rendimiento).

Las funciones de los dirigentes de personal

En varias oportunidades, el *Boletín* suministró información y daba consignas con respecto a los campos de actividad de los dirigentes del personal -profesión en vías de constitución y en plena búsqueda de su propia identidad-, partiendo de la experiencia internacional. Los temas abordados con mayor frecuencia eran “la administración científica del personal”, y “el aumento de la productividad por intermedio de la colaboración entre la dirección y el personal”. Sobre este segundo tema J. Ehram sostenía en su artículo que:

“el objetivo principal de este trabajo es el aumento de la productividad por intermedio de la colaboración entre la dirección y el personal. Digo objetivo principal porque creo sinceramente que esta colaboración es la frontera hacia la cual un buen dirigente de personal debe orientarse, si desea seguir la dirección de su compás de buenas relaciones... Tenemos que convencernos que en una democracia donde la mayoría gobierna, el sistema capitalista no puede sobrevivir sin la colaboración del trabajador” (Ehram, 1950).

Los principios para la acción del buen dirigente de personal serían los siguientes:

- “1. El verdadero propósito de la Dirección del Personal debe ser el desarrollo al máximo de la destreza en manejar y solucionar los problemas sociales.
2. La aplicación de la técnica de la Administración del Personal, debe estar al servicio de la organización de la línea y nunca debe ser motivo de fricciones;
3. Los cuatro primeros deseos básicos del personal, en orden de importancia, son: Seguridad de su trabajo, Un buen supervisor, Oportunidad para progresar, Salario adecuado.
4. Nuestro objetivo final debe ser el aumento de la productividad por intermedio de la colaboración entre la dirección y el personal”.

Después de muchas reuniones, los asociados del Instituto que se desempeñaban como racionalizadores u organizadores del trabajo, decidieron constituir a mediados de octubre de 1954, una cámara que los agrupara para permitir aunar e intercambiar criterios sobre los temas de su especialidad ("El Instituto creó la Cámara de Racionalizadores", 1954). La Cámara funcionaba con autonomía dentro del IARI y tenía como objetivos: “constituir un centro para propender al intercambio de ideas, conocimientos y experiencias relacionados con la racionalización del trabajo y propagar las finalidades y beneficios que ellas reportan”. Los miembros que trabajaran en un mismo sector de actividad iban a agruparse posteriormente en “ramas”, siguiendo un criterio de homogeneidad y según el sector donde se desempeñaban.

La promoción de la profesión de dirigente de personal

Como corolario de esa intensa búsqueda de identificación de la nueva profesión y de la elaboración de los principios, las orientaciones, y las reglas que debían guiar su acción en el ámbito de las relaciones de trabajo, cabe transcribir un anuncio que apareció en uno de los boletines para promover la profesión en el medio empresarial (Boletín N°10, 1949). El mismo decía así:

“Señor Industrial:

Ud. se ve en la necesidad de aumentar los sueldos pero no puede aumentar sus precios de venta. La diferencia, a menos que reduzca sus otros costos, deberá salir de sus ganancias.

Ha calculado Ud. cuánto le cuestan: ¿las ausencias de su personal, los accidentes industriales, las indemnizaciones por despido, la renuncia de obreros y empleados aptos, la pobre actitud hacia el trabajo de parte de su personal?

Un programa sano de Relaciones Industriales contribuirá eficazmente a la solución de su problema.

Un dirigente apto de personal, contribuirá a ponerlo en marcha en la forma adecuada.

Será una inversión provechosa”.

3. LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Las comisiones sindicales internas y las comisiones de reclamos

En una conferencia para los adherentes del IADP, el Dr. Oscar Richter trató el tema de las comisiones internas de fábrica y se refirió a:

“la resistencia de las entidades patronales a reconocer a las comisiones internas como así también a los delegados de fábrica, por carencia de disposiciones legales que así lo establezcan”.

Pero el mismo Richter había constatado que “el reconocimiento tácito de las Comisiones Internas se hizo en los establecimientos en base a la actuación de las mismas”, y que, “para establecer buenas relaciones con ellas se necesitaba una política de honestidad y de franqueza”.

A esta conferencia -cuyo resumen fue publicado en el *Boletín* (Richter, 1948), le siguió un animado debate acerca de la política y las reglas que se debían adoptar dentro de las empresas en ausencia de normas legales, y como conclusión se elaboró la *segunda recomendación del IADP*, cuyo texto es el siguiente:

“1. La actuación del o de los delegados debe exteriorizarse fuera de las horas y lugares de trabajo, solamente por vía de la apelación obrera ante disconformidad del interesado.

2.- Debe levantarse acta de lo actuado con ese motivo”.

Un año más tarde, el mismo especialista continúa su reflexión a través de un artículo muy elaborado y documentado (Richter, 1949), que concluía proponiendo políticas y reglas precisas para tratar con los delegados sindicales y las comisiones internas. Las mismas hacían referencia a que la ley 12.921 -decreto 23.852/45- que estableció el Régimen Legal de las Asociaciones Profesionales Obreras, no previó la existencia de delegados obreros dentro de los establecimientos.

Se podían establecer varias etapas en la evolución de las *comisiones internas de fábrica*. Según Richter, “originalmente la designación de delegados tuvo una finalidad exclusivamente proselitista”, pues para obtener la hegemonía gremial “debían acreditar el carácter de suficientemente representativas, lo cual les exigía un caudal de afiliados que les confiriese el carácter de mayoritarias”.

En “una segunda etapa de la lucha intersindical, se da a los delegados el carácter de asesores a los que concurre el personal para plantear sus quejas y reclamos, para que aquellas, a su vez, los interpusieran ante los empleadores. Así surgieron las Comisiones Internas o Comisiones de Reclamos cuyo reconocimiento fue resistido por algunos empleadores, por no estar previsto dentro del régimen de la ley mencionada. Esto fue causa de numerosos conflictos, procurándose salvar la omisión legal, con la teoría del mandato”. Según ésta, “los delegados estaban investidos del carácter de mandatarios de la Asociación Profesional, a la que legalmente representaban, gozando en tal carácter, del derecho a peticionar en defensa de los intereses profesionales, de defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses profesionales, de defender y representar los intereses individuales de cada uno de los asociados”.

El razonamiento de Richter no era totalmente reacio al trato con las comisiones internas, pues:

“Encauzada la actuación de los delegados con el apaciguamiento de la reacción a que diera lugar su creación, la misma arroja, en algunos aspectos, un saldo favorable. Si tenemos en cuenta que en la anarquía que siguió a las primeras reivindicaciones, la desorganización y la improvisación fue rectora de todo el movimiento obrero, que los paros se sucedían casi sin solución de continuidad por motivos fútiles las más de las veces, que el caudillismo de algunos audaces había encontrado campo propicio en la desorganización imperante, debemos convenir que con el afianzamiento de las Comisiones Internas, se introdujo un principio de orden en las relaciones de trabajo. Esto fue posible también cuando, por gravitación de su mayor caudal de afiliados, (las asociaciones profesionales con personería gremial) pudieron atenuar la acción proselitista a la que he hecho mención, para limitar su actuación a los fines específicos para los que se les había otorgado la personería gremial o sea, la defensa de los intereses profesionales de los asociados. A partir de ese momento las Comisiones Internas circunscriben su actuación a gestionar ante el empleador la solución de problemas y reclamos del personal al constituirse en **representación obrera visible y responsable** dentro del Establecimiento”.

En un período siguiente,

“disciplinado el personal, agrupado bajo la representación de Comisiones Internas o de Reclamos, era menester orientar la actuación de estas para que no entorpecieran el normal desenvolvimiento de las tareas, imponiendo a sus componentes que, antes que nada, eran empleados u obreros del establecimiento y que sus gestiones sindicales debían realizarlas en cuanto fuera posible fuera de las horas de trabajo, después de cumplida la jornada”.

Luego de comentar los grandes trazos de esa evolución, el Dr. Richter propuso la regla de acción siguiente:

“podemos dejar sentado un principio rector en la materia que estamos tratando: la actuación de los delegados debe exteriorizarse fuera de las horas y lugares de trabajo”.

Era evidente que, para los miembros del IADP, luego del reconocimiento de la existencia “de facto” de los delegados y de las comisiones internas dentro de las empresas, era menester lograr su reglamentación por la vía legal. Pero, afirma Richter,

“las Asociaciones Profesionales se resisten a toda reglamentación de actividades de las Comisiones Internas o de Reclamos, por entender que ellas traban la labor de las mismas”.

Para lograr ese objetivo,

“uno de los medios conducentes a la obtención de la finalidad perseguida, es el de que el empleador facilite los medios para que puedan desarrollar sus actividades gremiales, no sólo sin perjuicio de sus propias tareas, sino sin que distraigan las del resto del personal”.

Richter cita la experiencia estadounidense como ejemplo y propone “la instalación de buzones receptores de reclamaciones en las distintas secciones de fábrica o administración y en lugares visibles”. De esta manera,

“al término de cada jornada, el delegado retira del buzón todos los formularios, los clasifica y separa aquellos que por no estar el problema planteado con suficiente claridad, sea necesario tratarlo personalmente con el interesado”.

Las empresas más avanzadas en esta materia habían buscado otros medios:

“se ha procurado también dar solución al problema, habilitando dentro de la empresa un lugar determinado para que los delegados puedan atender los problemas del personal una vez finalizada la jornada de trabajo”, pero para Richter “esta solución no parece ser la más adecuada, por razones que es obvio destacar”.

Por otra parte,

“la habilitación de vitrinas o pizarrones para que la Comisión Interna o de Reclamos efectúe al personal toda clase de notificaciones o comunicaciones de interés general, facilita también el logro de esos fines, aunque puede crear el problema de que lo que se coloque en ellas atente contras las buenas relaciones entre el personal y la empresa por lo que exigirá suma discreción el autorizarlas”.

Todos esos medios de contacto enumerados por Richter, tienen por objeto:

“la actuación de aquellos [los delegados] en horas de trabajo quede limitada, y desaparezca el ‘turismo’ de los representantes gremiales, que es tan perjudicial no solo para el normal desarrollo de las tareas, sino también en el aspecto disciplinario. En efecto, nada contribuye a relajar más la disciplina como que el delegado abandone su puesto de trabajo para atender o plantear el reclamo de un empleado u obrero o para interpelar al capataz o encargado por un problema determinado”.

Para hacer frente a este problema que planteaba el dinamismo y el creciente poder de los delegados sindicales dentro de las empresas, Richter propone una nueva regla, enunciada de manera muy precisa. El procedimiento que estimó más adecuado para que el delegado gestione ante el empleador las reclamaciones o pedidos que formulan los trabajadores es el siguiente:

“en primer término, el operario o empleado debe dirigirse al capataz o supervisor, cualquiera sea la índole del problema que se plantea; de no considerar satisfactoria la respuesta que recibe, presentará al delegado su reclamo fuera de la hora y lugar de trabajo. El delegado a su vez dará traslado de la reclamación al supervisor que corresponda, para lo cual se designará días y horas de reunión que podrán ser periódicas o no, según lo aconseje, teniendo en cuenta la mayor o menor cantidad de reclamaciones que hubiere.”

Para el autor, aplicando esa regla “que podemos calificar como primera depuración de reclamaciones, se logra la solución, dentro de cada sección del establecimiento, de los problemas de menor cuantía”. Pero,

“aquellas reclamaciones que no hayan encontrado solución adecuada, se tratarán en reuniones semanales en la mesa de reclamos, entre la Comisión Interna y el representante de la Gerencia del establecimiento, labrándose con lo resuelto en aquellos problemas que revisten importancia, actas firmadas por las partes, lográndose con ello dejar debidamente documentados una serie de antecedentes que puedan servir de base en el futuro para la consideración con criterio uniforme de problemas similares”.

Otro especialista vinculado al IADP había redactado meses antes un artículo sobre el mismo tema (Delfino, 1949) en el cual finalmente formula, a partir de su experiencia y de las reglas propuestas, una serie

de normas de funcionamiento acerca de las comisiones internas, comisiones de reclamos, o cuerpos de delegados, que enumeramos a continuación:

- “1.- Fijar días y horas de reunión para tratar los asuntos que puedan ser llevados a la mesa de discusión,
- 2.- No discutir cuestiones del trabajo diario si previamente no han sido discutidas y tratadas de solucionar por los obreros o delegados que correspondan dentro de las secciones de fábrica con la supervisión (esto tiene por objeto no desvincular la supervisión de fábrica de los problemas que pueden surgir de la labor diaria, evitar reclamos que pueden ser solucionados en forma inmediata con la consiguiente ventaja y además, impedir que las 'Comisiones de Reclamos' intervengan en asuntos que no son de su incumbencia”
- 3.- Las horas de reunión deben ser respetadas,
- 4.- La recepción de reclamos es conveniente que sea hecha por escrito en duplicado, en papel de la asociación obrera, sellado y firmado por persona responsable y figurando el número del reclamo y la fecha en que es recibido por la parte patronal, quien a su vez firmará la copia que será entregada en el acto a la “Comisión de Reclamos”,
- 5.- Los reclamos no deben ser discutidos de inmediato, sino que serán contestado posteriormente, una vez realizado un estudio concienzudo del mismo
- 6.- En cuanto a los reclamos sobre cuestiones de carácter técnico, “se recomienda el asesoramiento de los jefes de producción o especialistas”, y “en muchos casos es conveniente ir al lugar de trabajo”
- 7.- Respecto de la contestación de los reclamos, se recomienda que la misma se haga en forma verbal y que nunca debe decirse “NO” sin explicar previamente los motivos. En aquellos asuntos que “son importantes por su naturaleza y que la solución que se dé a los mismos pueda tener trascendencia en el futuro, deben dar lugar a la firma de actas”.
- 8.- Las Comisiones de Reclamos deberían tener “la información de cualquier modificación que se haga en las condiciones de labor del trabajador” puesto que “en muchas oportunidades razones circunstanciales hacen que el trabajo sea modificado. Sabido es que la organización y sistemas de trabajo son facultad del patrono, sin embargo muchas veces se han

originado dificultades y aún conflictos, por el hecho de haberse impuesto una variación en el sistema de trabajo existente en el establecimiento, que han determinado la imposibilidad de imponerlo, a pesar de ser ventajoso para el obrero. La causa obedece al hecho de que siempre lo nuevo es resistido y a la desconfianza del obrero, que cree que ello será ventaja únicamente para el patrono. Es preferible siempre informar a la 'Comisión de Reclamos' con anterioridad qué es lo que se piensa hacer y porqué se lo va a hacer, de manera tal que la misma sepa explicar a los obreros, cuál es el objeto y fin de la variación y qué ventajas va a acarrear la imposición de la misma". Esto "no debe interpretarse bajo ningún concepto que significa pedir permiso a la Comisión de Reclamos, ya que es facultad del patrono el hacerlo, pero es lógico comprender que es muy difícil que no se produzca reacción desfavorable de parte de la misma, si no es informada y se entera recién cuando los obreros van a protestar, sin tener ellos los argumentos como para acallar las protestas y explicar los motivos del cambio".

Por su parte, Dante Spagnuolo propone, en un artículo posterior (1951), la conveniencia de "dotar a la empresa de un organismo específico para ocuparse de atender los asuntos gremiales", que debería "estar a cargo de una persona experimentada" o bien "de un organismo, pero ambos autónomos aunque integrantes de la Dirección de Personal". "Esa persona debía ser cuidadosamente seleccionada" y al enunciar las condiciones que debía reunir, precisa las siguientes:

- 1.- Conocimiento actualizado de la legislación laboral y de los procedimientos administrativos relacionados con ella,
- 2.- conocimiento general de la industria o comercio donde debe desempeñarse (caso contrario, deberá tomar conocimiento previo de la organización),
- 3.- facilidad de adaptación al medio en que tenga que actuar,
- 4.- conocer el movimiento gremial de su industria o comercio en los últimos años, y
- 5.- poseer conocimientos de psicología práctica".

Para Spagnuolo, "el resultado inmediato de un perfecto entendimiento al respecto (las buenas relaciones con los delegados y las comisiones internas) es la paz gremial, que crea el ambiente propicio para las

mejores realizaciones y resultados” y por ello “tendremos que convenir en que resultará favorable a nuestros fines que esta actividad sea encauzada dentro de la misma empresa”. El da por descontado “que no existe problema para nosotros por el hecho de que la existencia de delegados obreros dentro de los establecimientos no se encuentre establecida por un régimen legal y que los reconocemos como asesores de los empleados u obreros en cuanto se refiera a la defensa de sus intereses”.

Su artículo concluye reflexionando acerca del futuro:

“si bien se podía argumentar que con malos delegados no es posible llegar a esa armonía [...] huelga decir que es necesario una paciente labor educativa que capacite a los mismos representantes obreros. Por otra parte, no debe perderse la esperanza de que cumpliéndose las aspiraciones de los mismos sindicatos, que piden delegados capacitados y alejados de tendencias extremistas, en un futuro cercano no tenga que trabajarse con malos delegados”.

El Dr. Cabanellas, profesor universitario y conocido especialista en derecho del trabajo, trata de delimitar -de manera restrictiva-, en un artículo del *Boletín* (Cabanellas, 1951), los derechos y facultades que podían pretender los delegados y comisiones internas. Las mismas, “establecidas de hecho” serían esencialmente las siguientes:

- a) formular las denuncias ante los representantes de la empresa por incumplimiento de los Convenios Colectivos o para su debida aplicación,
- b) formular iniciativas para el mejoramiento de la producción y de las condiciones de trabajo,
- c) formular en nombre del personal las reclamaciones que juzgan pertinentes en relación a la categoría asignada, sueldo abonado y condiciones de la prestación,
- d) percibir las cuotas sindicales directamente de los trabajadores afiliados o por intermedio de la empresa, en caso de que por Resolución Ministerial o por Convenio esté dispuesto esto último”.

Según Cabanellas, por lo general:

“los delegados se extralimitaban en sus funciones y, como todo órgano en crecimiento, las Comisiones Internas procuran extender sus atribuciones y competencias, ampliando además sus facultades. Su actuación se asemeja a una constante pleamar en que la contención se hace muchas veces difícil, y otras imposible. Las concesiones que se otorgan se invocan fácilmente como derechos adquiridos y a veces se formulan como reivindicación, un control de los trabajadores en el régimen interno de la empresa, no admisible en nuestro régimen social y económico. Precisamente la falta de un texto legal ha ido dando una ampliación a ese intervencionismo, que muchas veces disminuye, y otras intenta cercenar, el derecho y autoridad de los jefes de la empresa como responsables de esta”.

Al referirse al conflicto de poderes entre las comisiones internas y la dirección de la empresa, Cabanellas recuerda que:

“el problema se hace más difícil cuando es la misma empresa la que, renunciando a sus propios derechos, da pie o pide la ingerencia de la Comisión Interna en problemas que son propios de la potestad de dirección que aquella tiene, estableciéndose un régimen contrario a su propia estructura. Si el reglamento de trabajo significa la fijación de normas fijadas unilateralmente para la ejecución de este, la intervención de la Comisión Interna en su redacción significa dejación de facultades propias a la dirección de la empresa. La potestad disciplinaria de la dirección de la empresa es la más atacada, en ocasiones, por el régimen de fiscalización a que obedecen las Comisiones Internas, llegando incluso, a atribuirse potestades disciplinarias sobre el personal, afiliado o no, solicitando sanciones por faltas sindicales o laborales. Esas atribuciones que se otorgan, no solamente son 'extra lege', sino que se oponen al poder de dirección que en la empresa tienen sus jefes”.

El artículo concluye deduciendo que, ante la falta de una norma legal que regule la existencia de las comisiones internas, “los miembros de las Comisiones Internas pueden, al igual que los demás trabajadores, ser despedidos por faltas cometidas en su trabajo, sin gozar, en tal sentido, de privilegio alguno”.

La negociación colectiva y los convenios colectivos de trabajo

En una conferencia sobre las técnicas de la negociación colectiva cuya síntesis publica el *Boletín*, el Dr. Carlos Saporiti (1949) proporciona, a partir de su experiencia, una serie de políticas y de normas de comportamiento que deberían seguir los empresarios. La importancia de estas propuestas es evidente, pues en ese entonces se estaban recopilando antecedentes para formular el futuro proyecto de ley de convenios colectivos de trabajo.

Veamos a continuación las principales reglas propuestas:

1. "Las negociaciones colectivas deben mantenerse siempre dentro del concepto que emerge de su propia denominación, es decir, negociaciones; dejando sólo la resolución de las diferencias a los organismos estatales, cuando sea absolutamente seguro que mediante el otorgamiento de concesiones matemáticamente graduadas, no se podrá obtener la concertación del convenio".
2. "La representación de los empleadores en la discusión de un Convenio puede concretarse entre una y tres personas, siendo indispensable que la delegación, sea esta unitaria o plural, conozca perfectamente:
 - a) el trato gremial,
 - b) procesos de elaboración y clasificación de tareas, y
 - c) cálculo de costos".
3. "En los preparativos de la negociación colectiva, debe concertarse en la forma más exacta posible el costo anual de las pretensiones obreras en forma global y discriminando por conceptos, deben analizarse asimismo las nuevas calificaciones que pretendan introducirse y fundamentar el rechazo de todas o algunas de las mismas, en la forma más lógica posible. La misma cuidadosa argumentación debe prepararse para rechazar cualquier alteración de sistemas de trabajo organizados científicamente [puesto que] la asociación profesional (de trabajadores) en cada petitorio tratará de obtener, aparte de mejores salarios, mayor división de tareas con miras a un menor esfuerzo del trabajador y además la supresión o modificación de sistemas de trabajo que respondan a una organización científica".

4. "Ningún petitorio obrero debe ser objeto de rechazo absoluto, sino que por el contrario debe ser objeto de una contrapropuesta debidamente analizada y apoyada por cifras reales y argumentaciones de carácter lógico. En ella deben solicitarse, además, cláusulas que interesen, observándose en la presentación de la misma requisitos de forma y de fondo".
5. "La representación de los empleadores deberá designar un vocero en las discusiones, vocero que, al iniciar las mismas, en una breve alocución, expondrá la política de juego limpio que debe primar. En lo posible debe llevarse al sindicato a discutir, tomando la contrapropuesta patronal como base".
6. "La solución de los puntos litigiosos depende de las circunstancias de cada caso. No obstante ello, son recomendables, entre otros medios, la inversión de la prueba en cuanto a posibilidades de otorgar mejoras y la investigación de los hechos alegados en forma conjunta".
7. "Tanto los acuerdos parciales como el convenio final deben ser redactados en forma clara y sencilla por los mismos miembros de la Comisión de discusión".
8. "Aquellas actividades comerciales e industriales que soporten limitaciones legales en sus beneficios o que deban incluir en ellos los aumentos de mano de obra; ante la presentación de un petitorio obrero deberán abocarse a su estudio y discusión, sujetando en forma expresa el cumplimiento a la sanción de otras normas modificatorias de las vigentes, con el objeto de hacer económicamente posibles las mejoras otorgadas por el Convenio".

Conflictos laborales, conciliación y arbitraje

En un artículo corto, pero muy explícito (*Boletín del IADP* N° 3, agosto de 1948), orientado hacia el emprendimiento de acciones judiciales por causa de conflictos, el Dr. Saporiti se refiere a las *huelgas* (definidas como un acto de defensa del empleado o del obrero para imponer una reivindicación y como medio de presión ejercido sobre la otra parte para forzarla a modificar o a cumplir el contrato de trabajo que las une) y específicamente a las *ilegítimas* (aquellas declaradas sin la anuencia de la asociación profesional respectiva o que continúan luego

de haber sido desautorizadas por esta), indicando que, en su opinión, las mismas hacen responsables a los trabajadores individualmente y colectivamente a la asociación profesional (cabiéndole sanciones penales, estatutarias y disciplinarias en el primer caso y sanciones administrativas y pecuniarias en el segundo).

La redacción del *Boletín* hace posteriormente un comentario y transcribe el decreto 23.121/49 referido a la legalidad o ilegalidad de las huelgas, en función del tipo de actividad que afecten. Este artículo (Paros en la industria petrolera, 1950) respondía a la frecuente emergencia de conflictos laborales que afectaban en ese tiempo a sectores estratégicos de la economía, y en ese caso a la extracción, refinería y transporte de petróleo y gas. En el decreto citado se declaraba ilegal

“la paralización total o parcial de los pozos de petróleo o de gas natural, así como toda tarea conexas con la producción, que no respondan a medidas fundadas en razones técnicas o económicas dictadas por los organismos especializados [y] la Dirección General de YPF debe solicitar el concurso de todos los Ministerios para solucionar el problema”.

El decreto señalaba además las pautas de una norma en cuanto a los procedimientos de conciliación y arbitraje, que constituye un antecedente para la futura legislación al respecto. Las demandas reivindicativas del personal de dichas actividades,

“deben ser tratadas dentro de los treinta días de recibidas por el organismo respectivo y, en caso de no llegarse a una solución, la demanda será pasada al Ministerio de Trabajo y Previsión, donde será resuelta en el plazo máximo de 15 días, siendo su laudo de aplicación obligatoria”.

El decreto aclara que “cualquier otro paro ya sea en los talleres, destilerías u otras actividades industriales, que no provoquen la paralización de la producción de los pozos de petróleo o de gas natural, se regirá por las normas vigentes”.

Las relaciones colectivas de trabajo

Firmado con el seudónimo del autor, Cálamus (probablemente un dirigente sindical miembro del IADP), se incluyó un interesante artículo sobre la colaboración entre el sindicato y la empresa, considerando que era equivocada,

“la política patronal que propiciaba no hacer nada que pueda mejorar la posición de los sindicatos. Se cree, por ejemplo, que eludir a la asociación profesional en tantos actos como sea posible, es sabia política, ya que lo contrario es fortalecer la unidad gremial. Convengamos como premisa el siguiente enunciado: los sindicatos serán una creación mala o buena, pero figuran en el cuadro de las relaciones sociales y subsistirán sin que puedan ser eliminados. Otras empresas consideran a la asociación profesional como un valioso aliado en los esfuerzos tendientes a mejorar las relaciones de trabajo” (Cálamus, 1950).

Se puede comprobar -afirma el autor- en los gremios bien organizados un hecho real:

“Los delegados de Comisión Interna constituían para el dirigente de personal una especie, dentro del género de individuos a los que había, primero, que dejar de tratar y, apenas se pudiera, despedir. Cabría ahora preguntar a las mismas personas que adoptaban aquella política, cuántas veces los requieren ahora para solucionar problemas que se presentan con el personal, tanto en el aspecto disciplinario como en el de producción”.

Los riesgos del pasado habían quedado superados, pues

“el mayor conocimiento que adquieren los delegados y miembros del sindicato de los negocios de la empresa, así como su mayor vinculación con lo que denominan ‘el patrón’, contribuyen a formar un sentido de responsabilidad y a facilitar la comprensión de los problemas. Todo reside según el autor, en la forma y extensión en que los negocios de la empresa deberían ser conocidos por los trabajadores”.

“De la habilidad del que los plantee, dependerá mucho el éxito del procedimiento. Los sindicatos, por propia confesión de sus dirigentes,

estarían más interesados que los empleadores mismos, en obtener delegados capacitados, ajenos a cualquier tendencia extremista.”

Los “hombres de personal”, debían ser realistas, y por ello:

“si partimos de la base que no existe método alguno para impedir que los trabajadores, agremiados o no, realicen esfuerzos para obtener aumentos de salarios, llegaremos a la conclusión de que la única forma de obtener ventajas en esta situación, es demostrar a los trabajadores que las mejoras sólo pueden lograrse mediante el trabajo y la cooperación; que las negociaciones colectivas no implican una lucha a muerte; que las huelgas o las amenazas de huelga no ayudan a solucionar el problema y que los Convenios Colectivos son instrumentos de buena fe que no se violan en forma deliberada”.

Aquellos no debían estar siempre a la defensiva, pues “por experiencia sabemos que en la mayoría de las fábricas se fijan días de reunión, en que un representante del empleador recibe a los delegados gremiales para que estos expongan sus quejas”. Pero, destaca Cálamus, “es del caso destacar que se pueden aprovechar estas reuniones perfectamente para exponer las quejas del principal, exigiendo contestaciones categóricas respecto de las mismas”.

Suministrar información sobre la marcha de la empresa a los delegados sindicales podía contribuir eficazmente a la buena marcha de la empresa. El autor da sobre esto el siguiente ejemplo:

“Supongamos por ejemplo que el empleador piensa modificar el horario de una sección, ya que al hacerlo favorece los planes de producción. ¿A qué procedimiento recurrirá? Lo hará en forma diríamos secreta, sorprendiendo a los trabajadores con la medida? No nos parece que sea el sistema más adecuado. Partiendo del principio de que el horario tendrá que estar encuadrado en lo que disponen las leyes vigentes, sería conveniente comunicarlo a la Comisión Interna a efectos de que esta 'se notifique' de la medida a adoptarse.... El planteamiento anticipado da lugar a que los representantes gremiales expongan su punto de vista al respecto”.

Pero el problema quizás de mayor envergadura era el de la provisión de materia prima necesaria para la producción, cuando debía ser provista desde el exterior. Con el sistema de permisos de importación

que estaba vigente, se daba el caso de que muchas industrias debían paralizar sus actividades, como consecuencia del no otorgamiento de los permisos mencionados. Pero estos hechos, conocidos por el empleador con la debida anticipación, ¡muchas veces se comunicaban a los trabajadores conjuntamente con los avisos de suspensión!

La advertencia anticipada de los hechos a los representantes gremiales,

“puede servir para que el sindicato vuelque todo su poder a la solución del problema. Lo hará por dos simples razones. La primera porque cualquier paralización de actividades afecta a la economía de la Nación y la segunda porque el problema del empleador tendrá inmediatamente un reflejo en el sindicato, cuando sus afiliados le planteen las suspensiones aplicadas”.

La conclusión del autor es un llamado al realismo sugiere una colaboración moderada de los sindicatos en la política de la empresa, colaboración que deberá ser inteligentemente graduada por el empleador, pues:

“Un sindicato informado, estará más dispuesto a atender razones que otro que es mantenido en la ignorancia por la compañía [y] hay que tener en cuenta un hecho absolutamente cierto: las asociaciones profesionales, por razones de supervivencia, nunca se mantienen inactivas. Están con alguien o algo, o contra alguien o algo, dependiendo enteramente la posición, de la habilidad con que se haya sabido colaborar con ellas”.

4. LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ADOPTADAS EN LAS CONFERENCIAS DE LA DIRECCION DEL PERSONAL

Durante su primer lustro de vida, el IADP promovió una serie de *Conferencias de la Dirección del Personal*, realizadas con una periodicidad anual, consistentes en actividades vespertinas en varios días de sesión para discutir ponencias y contribuciones de los asociados sobre temas de actualidad. Las mismas eran seguidas por trabajos en comisión por secciones o temas, que elaboraban conclusiones y recomendaciones; para ser aprobadas y convertirse en *Resolución* (que

obligaba moralmente a los miembros) las recomendaciones eran sometidas finalmente a la consideración y el voto de la asamblea de los asociados presentes. Si no había pleno consenso, el texto sólo tenía el alcance de una recomendación. En las Conferencias participaban la mayoría de los jefes de personal de las empresas grandes, preferentemente industriales, y algunos empresarios particularmente interesados en el tema a tratar. Las reuniones se celebraban en locales de los grandes hoteles de la ciudad de Buenos Aires, como por ejemplo el Alvear Palace Hotel, uno de los más lujosos de la época.

La función de las Conferencias era relevante, pues permitía el encuentro entre los empresarios más interesados en los problemas de personal, los gerentes y los responsables de la dirección del personal; facilitaba el intercambio de información y de experiencias acerca de los problemas más importantes que se identificaban en el seno de las grandes empresas; daba lugar a la formulación y expresión pública de las posiciones de los dirigentes del IADP sobre ciertos temas. En cuanto a la formulación de conclusiones y recomendaciones consensuadas, las mismas, una vez votadas, podrían ser aplicadas inmediatamente en todas las empresas donde actuaban los miembros, conformando de esta manera progresivamente las reglas y normas de los empleadores en materia de administración de personal y de relaciones de trabajo. Luego de ser experimentadas, las normas podían incluirse en actas paritarias, introducidas en las convenciones colectivas, o incluso pasar a formar parte de nuevas instituciones del sistema argentino de relaciones de trabajo.

En las secciones siguientes vamos a presentar, en primer lugar, los discursos de las autoridades del IADP indicando el contexto de la Conferencia y los principales temas abordados de los que poseemos información; a continuación se transcribirán las conclusiones y resoluciones más importantes desde la óptica de nuestro estudio.

La primera conferencia

El discurso inaugural

En el discurso inaugural, Carlos Argimón reclama que se valore debidamente “la función trascendente de la Dirección de Personal en la vida de las empresas”, especialmente en las difíciles circunstancias por las que atravesaban las actividades del comercio y de la industria de la época,

“afectadas en esencia por la falta de amor al trabajo traducida en la indisciplina, las simulaciones, el ausentismo, la oposición a la implantación de mejores técnicas y en muchos otros excesos que proliferan al amparo de la legislación”.

Los derechos inherentes a su condición de dirigentes empresarios y de colaboradores directos de los empleadores en materia de personal eran:

“mantener la disciplina, facultad que no podía ser compartida ni delegada al personal, actuando estos últimos tan sólo por vía del reclamo; dirigir los establecimientos de acuerdo con sanas normas de organización industrial, aplicando los sistemas o principios que permitan racionalizar las tareas; aumentar la producción o reducir los costos, sin cortapisas de ninguna naturaleza, salvo las que pudieran interferir en los derechos privativos del personal en su condición humana; infundir en las clases trabajadoras la convicción de que por medio de una mayor productividad, lograda ya sea por una mayor contracción al trabajo o por una mejor racionalización del mismo, es posible obtener mayores ganancias, al mismo tiempo que beneficiarse con la posibilidad de adquirir más artículos a costos más bajos, política que redundará finalmente en favor del país, ya que por encima de los intereses de orden colectivo, sean patronales y obreros, es la Nación misma quien pide mayor producción para provecho de todos”.

De allí concluía el Dr. Argimón en

“la necesidad de aplicar una correcta valuación ocupacional, ya que la misma dará incentivo para que los operarios puedan interesarse en su capacitación y en lograr salarios mayores y perfectamente justificados”

“ningún temor debe inspirar a los obreros argentinos una mayor racionalización de las tareas, ni la introducción de maquinarias para mejorar y simplificar los procesos de producción”

“No es posible pensar en los tiempos en que los operarios destruían las máquinas ante el temor de la miseria, porque esta es incompatible con el progreso de la humanidad”.

Las principales ponencias presentadas

David Raggio presentó una contribución sobre el tema *condiciones de trabajo*, definidas como “las reglas que regulan el contrato de trabajo con prescindencia de la remuneración, y que se concretan en disposiciones relativas a los derechos y deberes que resultan de dichos contratos”. Los temas tratados en su ponencia fueron: “la insalubridad en los trabajos y la jornada legal correspondiente”, y “la extensión de la jornada de trabajo, de los horarios y sus interrupciones”, haciendo notar que “la fijación de los mismos es privativo de la parte patronal, con las limitaciones que las leyes imponen”.

Volviendo nuevamente sobre este último tema menciona “la facultad patronal para remover el personal a distintos trabajos y secciones del establecimiento, de disponer en cualquier momento del mayor número posible de obreros en condiciones de ser utilizados indistintamente en sus trabajos habituales y en otros imprevistos, emergentes de situaciones no permanentes”.

Para ello considera conveniente que en el reglamento de trabajo, al hablar de la discriminación de tareas, “se eviten calificaciones excesivas, para concretarlas dentro de la mayor flexibilidad, tratando que sean genéricas en todo lo posible a fin de facilitar la organización del trabajo para la producción”.

Luis Delfino trató el tema *salarios*, y analizó la evolución operada en cuanto a la determinación de los mismos, vinculándolos con el incremento de la productividad. Sobre los sistemas de remuneración, el autor postulaba que “si se hace por unidad de tiempo, debe elegirse el pago por hora de trabajo, y si se paga a destajo, el problema consiste

en establecer las modalidades para fijar la ganancia básica, en función de la discriminación de tareas y del estudio científico de los métodos de trabajo y la racionalización del mismo” y concluye diciendo que: “al fijarse el nivel de los salarios se deben tener presentes los límites económicos de la empresa o industria y del mercado, pues si se exceden los mismos puede peligrar la existencia de ella, cosa que traería como lógica consecuencia la desocupación”.

La contribución de Yme A. Andela fue también relativa al sistema de *remuneraciones*, deteniéndose en las propuestas de F. Taylor. La valuación ocupacional, expresó la autora, debería tener como puntos de referencia los siguientes: “instrucción, experiencia, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo, estableciendo un puntaje entre los mismos y haciendo posteriormente la suma, y comparando las diversas tareas para establecer el valor monetario de cada operación”. Según el, ese sistema, -y a pesar de la oposición por parte de los gremios a que se aplicara- “es la única base permisible para determinar el sueldo correspondiente a cada trabajo”. Con el fin de establecer la producción que se puede exigir a un operario, Andela recordó “la necesidad de que, antes de hacer un estudio de tiempo, se debe someter la operación a un profundo análisis con el objeto de eliminar los detalles innecesarios y racionalizarla, a fin de obtener el máximo de beneficio”. Los dos sistemas de remuneración según el rendimiento más utilizados en el país serían el Bedaux y el Westinghouse, que eran aplicados sin mayor entrenamiento. Por ello, asumiendo la defensa de la profesión de “racionalizadores”, afirmó: es “deplorable la actitud de personas que sin tener suficientes conocimientos de la materia, se dedican a organizar industrias, titulándose 'organizadores industriales', causando con esta actuación, en muchas oportunidades, sentimientos contrarios a una sana política de incentivos”.

Resoluciones adoptadas

Las resoluciones votadas por la primera Conferencia se concentraron en las siguientes secciones: gremiales, capacitación, legal y seguridad.

A continuación se transcriben textualmente las más importantes ("Primera Conferencia de la Dirección del Personal , 1949):

"1. Estructuración de un Contrato Colectivo de Trabajo

- *Las partes contratantes:* A los fines de una mejor armonización de las relaciones con el personal, el Contrato Colectivo, entre una determinada empresa y su personal, es más conveniente.

- *Alcance de los Convenios:* A los fines de la aplicación de un Convenio Colectivo de Trabajo, la zona en donde deben regir sus disposiciones será expresamente determinada y limitada. En el caso de Convenio por industria, deberá aplicarse solamente a empresas o gremios que hayan estado representados en su negociación, porque sería ilógico aplicarlos a las que no lo estuvieron.

- *Representación de los gremios:*

1° La actuación del o de los delegados debe exteriorizarse fuera de las horas y lugares de trabajo.

2° Las resoluciones de fondo que se adopten en la mesa de reclamos deben ser difundidas entre los supervisores para facilitar la adopción de un criterio uniforme en cuestiones similares.

3° Las convenciones y acuerdos a que se arribe con las Comisiones Internas y de Reclamos que se refieran a reglamentaciones de fondo o interpretativas de Convenios, deben refrendarse ante el Ministerio de Trabajo y Previsión.

4° Los permisos de ausencias por tareas gremiales deben ser solicitados previamente y por escrito por parte de la entidad gremial.

- *Condiciones de trabajo.*

1° Con respecto a la insalubridad, se considera que no debe ser tratada en los Convenios Colectivos de Trabajo por estar especialmente legislada y por ser el Estado el organismo de contralor.

2° Podrá discutirse la duración de la jornada, pero las negociaciones deberán limitarse a este punto exclusivamente, es decir sin incluir horarios, jornada continua o discontinua de los mismos, ya que ello es propio de la organización del trabajo y compete exclusivamente a los

que tienen a su cargo la dirección de los procesos o prestaciones de servicios.

3° Con respecto al reglamento de trabajo (discriminación de tareas, etc.) se considera conveniente evitar calificaciones excesivamente numerosas, tratando que sean lo más genéricas posibles, a efectos de facilitar la organización del trabajo para la producción.

4° Las instalaciones que otorgan condiciones accesorias al trabajo (vestuarios, baños, etc.) podrán ser objeto de inclusión en los convenios colectivos, siempre que sean pertinentes a las características del trabajo o del lugar.

5° En caso de establecerse el suministro de elementos de protección y seguridad a cargo de los empleadores, su uso será de carácter obligatorio para los operarios.

- *Salarios*

1° Las cláusulas que se refieren a salarios deben agruparse, separándolas de aquellas que sean de otra naturaleza.

2° Es conveniente al fijar las categorías con sus correspondientes salarios, que aquellas sean genéricas y estos, mínimos, de forma tal que el empleador que deba aplicar dicho convenio pueda adaptarlo a sus necesidades, sin tener que alterar por ello su organización.

3° Las escalas de salarios deben fijarse en función de la valuación objetiva del trabajo con prescindencia del obrero que lo realiza y no en función de otras causas. Dichas escalas, en su monto, deben estar calculadas en forma tal que aseguren:

- a) mínimo satisfactorio en el nivel de vida del personal que ocupa los puestos menos remunerados,
- b) un incentivo para la capacitación del personal en forma de escalas progresivas para los puestos de mayor remuneración.

4° No fijar cláusulas que traben al empleador para aplicar el sistema de retribución que crea oportuno.

5° No fijar cláusulas que puedan ser más gravosas en el presente o en el futuro a determinados empleadores de una misma rama, en el caso de convenios por industria.

- *Duración* - renovación del convenio.

1° Al Convenio Colectivo de Trabajo, debe fijársele un plazo mínimo de vigencia.

2° Los resultados de la aplicación de un Convenio Colectivo, determinarán la conveniencia de su renovación total o parcial.

3° Es conveniente fijar en el Convenio Colectivo un plazo para su denuncia y establecer que en caso de que la misma no se efectuara, el Convenio se prorrogará automáticamente por igual período.

2. Resoluciones adoptadas sobre Legislación del Trabajo.

- *Concepto de justa causa de despido.*

1° La injuria al principal constituye justa causa de despido del trabajador por el patrono, pudiendo referirse tanto a la seguridad como al honor o a los intereses del patrono o de su familia. En general, todo hecho imputable a una de las partes, en la relación laboral, que imposibilite la subsistencia del vínculo contractual, que no haya sido establecido en otra forma por ley, constituye -o puede constituir- injuria cuando causa un daño o lesiona un legítimo interés, u ofensa, humille o menoscabe la persona, honor, interés, o seguridad de la otra parte.

2° La falta o disminución de trabajo, fehacientemente comprobada y por causas ajenas a la voluntad del principal no autoriza el despido sin indemnización, aunque la limita a la simple de la Ley 11.729. La fuerza mayor fehacientemente comprobada en cambio, autoriza el despido sin indemnización con tal que determine como consecuencia la cesación total y definitiva de la actividad que afecte al dependiente.

3° El fraude o abuso de confianza no requieren sentencia criminal previa para configurar la justa causa de despido, cuando puede significar una injuria al principal en el amplio sentido del término.

4° Siendo los reglamentos internos una especie o un derecho emergente del contrato de trabajo, la violación de los reglamentos técnicos o convencionales tendrán como consecuencia la aplicación de las sanciones que el empleador podrá disponer de acuerdo a la facultad disciplinaria reconocida por la doctrina y la jurisprudencia. Las reiteraciones de estas sanciones constituirán un elemento para justificar oportunamente la disolución del contrato de trabajo. Se recomienda entregar, bajo recibo, un ejemplar del Reglamento Interno a todo el

personal y también colocar su texto, en forma visible, en los lugares de trabajo.

5° La Ley N° 11.729 no contiene disposición alguna que haga expresa mención del ausentismo e impuntualidad injustificadas como causales para la ruptura sin indemnización del contrato de trabajo, pero bajo la indicación de injuria, es perfectamente posible incluir la hipótesis. Condición *sine qua non* para que sean consideradas las ausencias y la impuntualidad como injuriosas, es su reiteración y, además, que hayan sido objeto de sanciones disciplinarias inmediatamente de cometidas.

- *Descansos remunerados.*

Las Resoluciones de la Conferencia en materia de Descansos Remunerados insisten sobre varios temas: se deben cumplir las disposiciones legales y reglamentarias, no se debe hacer trabajar en días festivos ni aceptar las solicitudes de los obreros para hacerlo, y que dichos descansos no son compensables en dinero.

3. Resoluciones en materia de Seguridad (en el trabajo).

- *Plan de prevención de accidentes de trabajo.*

- *Obreros nuevos:* se debe proporcionar al obrero nuevo que ingresa en un establecimiento, los conocimientos convenientes de prevención, acerca de los accidentes más comunes que pueden ocurrirle en el trabajo al cual se lo ha destinado, tomándose el cuidado al mismo tiempo de no despertar temores que pudieran originar un efecto negativo.

- *Cursos de capacitación:*

Necesidad de fomentar los cursos de capacitación para las funciones de Dirigentes de Seguridad, ajustados a un programa de formación integral.

- *Medios de educación.*

a) Conveniencia de despertar en el obrero su interés por los problemas de la seguridad en el trabajo,

b) como instrumento para lograr este propósito, se sugiere la conveniencia de adoptar por los medios publicitarios y/o educativos más usuales (revistas, afiches, folletos, conferencias, etc;) un contacto

sistemático, frecuente, renovado, que mantenga latente el interés de su propia seguridad.

- *Campaña de sugerencias.*

a) Dar verdadera importancia dentro de todo Plan de Seguridad al fomento de las sugerencias, porque ellas permiten el aprovechamiento de la inventiva y observación personal del obrero, en bien del trabajador y de la industria en general,

b) estimular el interés de las sugerencias por medio de una justa retribución de las ideas presentadas,

c) se sugiere la conveniencia de la rápida ejecución de las sugerencias que fueran aprobadas.

- *Participación de capataces y obreros.*

a) Propender a la organización de Comités de Seguridad en cada establecimiento, integrados por el personal de Supervisión y técnicos especializados.

b) Tener en cuenta la oportuna intervención consultiva de los capataces y obreros, por sucesiva rotación o en la forma que permita la organización de la empresa, en los planes de prevención de accidentes y de investigación de los mismos con lo cual se logrará mantener el constante interés por el problema.”

La segunda conferencia

El discurso inaugural estuvo a cargo del Dr. Carlos Argimón, que continuaba siendo presidente del IADP, quien se refirió a “la necesidad de que la relación entre salarios y productividad corriera paralela, para que ninguno de los dos planos presionara sobre el otro”, y dejó sentado el postulado siguiente:

“mayores salarios, mayor productividad debía ser el norte de todo acuerdo entre las partes que rigen y producen en la industria”.

En su exposición se refirió finalmente a los derechos del trabajador de la nueva Constitución nacional sancionada en 1949, evaluándolo

“como muy sabio y justo en cuanto dice que la producción y la riqueza son el fruto de la labor del trabajador, quien, por lo tanto, merecía una situación más digna y decorosa dentro del organismo social”.

Las resoluciones más importantes se refirieron a los problemas gremiales, la función de supervisión, seguridad, política de personal y legislación del trabajo ("Segunda Conferencia de la Dirección del Personal", 1950).

Resoluciones sobre problemas gremiales

1.-La dirección de personal y la atención de la actividad gremial:

1. La atención de los asuntos gremiales debe mantenerse separada de la de los otros que caen en la órbita de la dirección de personal, pero sujeta a la supervisión de esta.

2. De acuerdo a las necesidades de la empresa esta atención deberá organizarse:

- exclusivamente por una persona experimentada,
- por un departamento o sección de asuntos gremiales.

3. Seleccionar cuidadosamente la persona que, ya sea exclusivamente, o a cargo del departamento o sección, atenderá los asuntos gremiales. Sus principales condiciones deben ser:

- conocimiento general de la legislación, y jurisprudencia laboral, tanto judicial como administrativa y perfecto dominio de las disposiciones convencionales en vigor,
- conocimiento general del ramo industrial o comercial a que corresponda el establecimiento en que debe actuar,
- facilidad de adaptación al medio en que tenga que desempeñar sus funciones,
- conocer en general el movimiento gremial de los últimos años y en forma especial el local y el que se relaciona con la actividad en que se desempeña, y

- poseer condiciones personales que le permitan anticipar las reacciones del grupo y los motivos que las originan.

2.-Forma de determinación de los límites de actuación de las comisiones internas

1. Todo intento de reglamentar la actuación sindical dentro de un establecimiento, debe inspirarse en las modalidades técnicas y reales del trabajo y de la producción, con el fin de que las normas que se adopten resulten de fácil y constante aplicación.
2. Hasta tanto el tiempo no demuestre que se deben seguir normas que fijen los límites de actuación de las comisiones internas, se considera que aún no ha llegado el momento de hacer reglamentaciones escritas.
3. Es conveniente como parte de la política de negociación del Principal, con miras a la mejor apreciación de las condiciones de desarrollo de la actividad sindical, encontrarse interiorizado de la legislación vigente en materia de asociaciones profesionales y de los estatutos de las mismas, en lo referente a comisiones internas, cuando aquellos las contemplen.

3.-Proyección de la racionalización en el campo gremial

1. En todo plan de racionalización deben intervenir el departamento interesado, el departamento de racionalización y la dirección de personal.
2. El departamento de racionalización es el que tiene que proyectar los planes, proponiendo los métodos de trabajo y los incentivos en su caso, y la dirección de personal deberá emitir opinión antes de su aplicación. En caso de equilibrio entre los fundamentos dados por el departamento de racionalización y la dirección de personal sobre los procedimientos para ponerlos en práctica, se recomienda a los establecimientos la adopción del punto de vista de la dirección de personal.
3. Es conveniente que preparado un plan de racionalización se dé conocimiento del mismo al gremio antes de ser llevado a la práctica. Preferentemente dicho conocimiento deberá ser ofrecido en forma

verbal, salvo que las circunstancias de hecho aconsejen hacerlo por escrito.

4.-Gravitación de las sanciones sindicales en el contrato de trabajo

1. Cuando las entidades sindicales consignan en sus estatutos o reglamentos la imposición de sanciones, la suspensión o expulsión de sus afiliados, no puede entenderse que sea con relación al contrato de trabajo, sino que esas sanciones deben estar relacionadas con el carácter de afiliado, y no con el de dependiente o empleado.

2. No pueden admitirse órdenes de subordinados con relación a otros subordinados, ya que el principal está legalmente facultado para rechazar toda imposición sindical que pretenda imponer sanciones por cuestiones gremiales. Es el empleador quien tiene facultades para aplicarlas, correspondiéndole toda atribución única y exclusivamente, por ser el responsable de las consecuencias legales de sus acciones.

3. Para evitar posibilidades de confusión, si existen algunos convenios conteniendo disposiciones de esta clase, convendrá procurar su eliminación en cuanto ello fuere posible.

4. Si la asociación profesional recurriera a una situación de hecho para consagrar la gravitación de las sanciones sindicales en el contrato de trabajo, el empleador debe recurrir al mismo procedimiento que utilizará para situaciones originadas en conflictos de derechos o intereses, con la sola diferencia que en la situación en cuestión debe buscarse la completa desestimación de las pretensiones de los trabajadores con exclusión de cualquier concesión al respecto.

Resoluciones sobre las funciones de la supervisión

1.-Los fundamentos de las buenas relaciones

1. El supervisor deberá introducir al personal ingresante informándolo de las condiciones de trabajo y de las normas que rigen en la compañía. En ese mismo acto deberá manifestar al nuevo miembro de la organización qué es lo que esta espera de él y cuáles son sus posibilidades y medios de progreso.

2. El supervisor no deberá dejar pasar ninguna ocasión propicia para el estímulo, aconsejando las medidas que estime convenientes, fundándolas en los méritos adquiridos; ni tampoco dejará de formular las observaciones o sugerir las sanciones a aplicar cuando estas correspondan.
3. El supervisor deberá tener a su gente informada de los cambios a introducirse que puedan afectarla. Deberá hacerlo con toda la anticipación posible, dadas las características de cada caso en particular, y siempre que sea posible, aclarar el por qué de la medida.
4. El supervisor que tiene el conocimiento más inmediato de la gente a su cargo, deberá distribuir las tareas de su sección en forma de obtener el mejor uso de las capacidades particulares de cada uno de sus subordinados, de modo tal que se obtenga para todos, el individuo, la empresa y el supervisor mismo, el mayor beneficio de ellas.

2.-El supervisor y la disciplina

1. A fin de completar los conceptos de supervisor y disciplina, debemos decir que supervisor es la persona con autoridad para dirigir y observar el trabajo de otros; siendo la disciplina un sistema de normas de conducta o bien, la observancia del personal a dichas normas de conducta.
2. Deberá ser función del supervisor instruir a su grupo sobre las normas de conducta y asegurarse del conocimiento de las mismas por parte de sus supervisados a fin de que pueda evitarse la indisciplina nacida en la ignorancia de las normas.
3. El supervisor debe requerirse a sí mismo la disciplina que espera de sus subordinados.
4. Las situaciones que pueden dar origen a sanciones disciplinarias deben ser consideradas por el supervisor con absoluta objetividad e imparcialidad, de modo tal que su aplicación constituya para el supervisado un castigo inmediato y un beneficio mediato.

3.-Cómo debe el supervisor encarar y resolver un problema de personal.

1. El supervisor deberá fijar un fin u objetivo hacia el cual encaminará su acción futura.
2. Para el completo conocimiento del problema deberá agotar todos los medios a fin de obtener los hechos concretos de índole objetiva y subjetiva, entendiéndose por tales, respectivamente, todos los antecedentes del caso y de quienes en él intervienen así como sus opiniones al respecto.
3. A efectos del mejor aprovechamiento de dichos datos concretos, el supervisor deberá esperar a reunirlos todos y a obtener las opiniones, evitando discutir, escuchando atentamente y no arribando a conclusiones prematuras.
4. En posesión de todos los hechos deberá buscar las interrelaciones de los mismos y hallar las contradicciones u omisiones si las mismas existieran.
5. Teniendo en cuenta las normas legales o convencionales que sean de aplicación al problema, decidirá cuál es la actitud a seguir que mejor convenga al fin propuesto, solicitando si lo necesitara, el asesoramiento de los miembros de la empresa que deba consultar. Esto no implica derivar el problema ni sustraerlo de sus cauces naturales, sino complementar su conocimiento o autoridad cuando dichos conocimientos o autoridad fueran insuficientes para resolver el problema.
6. Deberá el supervisor tratar de convencer a los interesados de la justicia y conveniencia de la actitud asumida, no dando por solucionado el problema hasta tanto no considere haber cumplido con el objetivo o fin fijado y hasta que la observación de las reacciones individuales y colectivas le permita afirmar que el problema ha desaparecido.

Resoluciones sobre seguridad

1. ¿Cómo interesar y lograr la cooperación de la gerencia, la supervisión y del personal en una campaña permanente de seguridad?

La gerencia:

Se obtendrá su interés demostrando que:

- Es un deber elemental de solidaridad social y humana, la protección del semejante,
- la seguridad es una buena inversión, pues logra beneficios económicos tanto en la producción como la disminución de los costos indirectos,
- tiene influencia en el ausentismo, considerando en primer término que al no haber accidentes no hay ausencia y si los hay puede acortarse el período,
- mantiene la producción segura y permanente porque la Seguridad traza una conducta en el obrero para tal objeto,
- se acrecienta, con la práctica de la seguridad, la capacidad laborativa de los obreros, porque fija sus fines en las condiciones psicofisiológicas de los mismos,
- al fijar normas para las inspecciones de seguridad, se corrigen defectos en beneficio y conservación del equipo.

La supervisión:

Se obtendrá su cooperación fomentando:

- La aprobación del plan de gastos para el libre desenvolvimiento económico de la campaña,
- la brevedad en el cumplimiento de las sugerencias y acelerar el trámite para el arreglo de las condiciones inseguras,
- la asistencia a los actos y reuniones para valorizar la campaña y objetivar su apoyo,

- el impulso a los distintos acontecimientos de la obra preventiva con su entusiasmo y jerarquía,
- el estímulo a la supervisión y al elevarlos a grados superiores, tener en cuenta la colaboración en la campaña de seguridad.

Los trabajadores:

En cuanto a los trabajadores, la cooperación debía obtenerse fomentando:

- El cumplimiento de las normas establecidas en los reglamentos,
- la denuncia de los riesgos que halle en su trabajo,
- la integración de comisiones y discutiendo los acontecimientos de la campaña,
- su intervención en los concursos o competencias, con la obtención de premios.

2.-Plan de adiestramiento de la supervisión en materia de seguridad

Orientación: El adiestramiento de la supervisión deberá orientarse hacia una finalidad esencialmente práctica, persiguiendo tres objetivos fundamentales:

- formación de la propia conciencia del supervisor,
- conocimiento de la técnica prevencionista,
- percepción de las aptitudes y condiciones del personal a su cargo en vistas a la educación del mismo.

Contenido: El contenido deberá responder a los tres propósitos hacia los que está orientado el plan. Los supervisores serán puestos en condiciones de cooperar en la eliminación de las causas objetivas y subjetivas de los accidentes, fomentando el sentido y la responsabilidad del operario e inculcándole el culto de la Seguridad.

Debe comprender temas que lo capaciten en la investigación y corrección de riesgos, cultivando aptitudes educativas que le permitan

llegar a la promoción de una conducta segura en el obrero y también hacia la selección, y orientación profesional.

Manera de desarrollarlo: el desarrollo contemplará tres fases de orden esencialmente educativo:

- Reuniones de una duración no muy prolongada y con una concurrencia ni extremadamente numerosa ni tampoco muy reducida; se realizarán de ser posible, una vez al mes y en horas de trabajo, siendo su asistencia obligatoria para la que deberán obviar las dificultades de cada capataz. Se orientarán los temas contemplando las necesidades de la campaña.
- La realización de prácticas para dar a conocer nuevas máquinas o instalaciones como así dispositivos de seguridad, deberán efectuarse preferentemente en el mismo lugar donde se hallen ubicadas, siempre que ello se haga fuera de las horas de trabajo y no importe perturbaciones en el mismo. Esto incluía: prácticas para adiestrar equipos de emergencia para accidentes graves, prácticas de primeros auxilios (respiración artificial, control de hemorragias, transporte de heridos, desvanecimientos, intoxicaciones), conocimiento del uso de extintores y de la organización del sistema contra incendios.
- Preparación de material de adiestramiento, consistente en una revista por lo menos mensual, para temas específicos, hojas para normas de seguridad, boletín mensual con la crónica y análisis de accidentes, cartillas sanitarias con medidas de higiene, películas cinematográficas y todo otro elemento que aconseje la técnica de la propaganda.

Resoluciones sobre políticas y dinámica de personal

1. El período de prueba como complemento del proceso de selección

1. Que el período de prueba debe ser considerado como complemento del proceso de selección y que una adecuada selección es de capital

importancia para toda empresa que desee asegurarse un personal eficiente.

2. Que esta adecuada selección se proyecta directamente en el presente y en los problemas relacionados con el personal, como disciplina, estabilidad, promociones, costos, etc.

3. Que es conveniente establecer de antemano la duración del período de prueba para cada tarea, teniendo en cuenta la complejidad de la misma, la responsabilidad y el esfuerzo físico o intelectual que requiera para su correcto desempeño.

4. Que la actuación del supervisor durante el período de prueba implica una gran responsabilidad y es recomendable que la misma no esté librada a improvisaciones sino que se ajuste a métodos prefijados.

5. Que durante el período de prueba, tan importante como el estudio de la capacidad del individuo lo es el de sus actitudes y conducta a través de las reacciones del mismo frente a su trabajo, frente a la empresa y frente a sus compañeros.

6. Que es conveniente formular por escrito informes periódicos relacionados con la actuación, aptitudes y posibilidades demostradas por el individuo en el período de prueba.

2. Política de ascensos

1. Que los ascensos, por ser parte integrante de las funciones privativas de la dirección de la empresa, constituyen una prerrogativa patronal. Esta es fundamental para la economía y organización de la empresa, para la defensa de sus propios intereses y para asegurar su estabilidad.

2. Que es conveniente que toda empresa tenga un plan organizado de ascensos, sobre la base de principios justos, que le permita al personal conocer sus posibilidades, una vez alcanzados los requerimientos de los distintos puestos.

3. Que corresponde que se realicen los ascensos sobre la base de méritos y que la antigüedad debe considerarse únicamente a igualdad de estos.

4. Que es de buena política establecer métodos de selección para evitar el error o el favoritismo.
5. Que los informes periódicos sobre las cualidades y actuación del personal constituyen un método recomendable para establecer los valores del mismo en condiciones de ascender, siempre y cuando se prepare a los supervisores para realizar esta tarea con el objeto de unificar criterios.
6. Que el laboratorio psicotécnico es un asesor valioso en toda empresa para conocer las aptitudes del personal y lograr una clasificación del mismo con unidad de criterio.
7. Que es conveniente la organización de cursos de capacitación para el personal en condiciones de ascender.
8. Que el ascenso debe traer aparejado un ajuste del sueldo de acuerdo con la valorización del nuevo puesto.
9. Que es práctica recomendable la confirmación oficial de los ascensos tan pronto sea posible. También se aconseja la difusión de los ascensos por los medios que disponga cada empresa.

3. Remuneración del supervisor.

1. Que una política acertada en la remuneración del Supervisor prestigia su posición en la empresa frente al grupo, eleva su moral y contribuye a mejorar su nivel de vida.
2. Que el valor del puesto y el mérito de quien lo desempeña deben ser la base para la remuneración del supervisor.
3. Que en materia de relación de sueldos entre supervisor y supervisado debe existir un adecuado porcentaje de diferencia.
4. Que no es recomendable que la remuneración del supervisor esté complementada por reconocimiento de horas extras ni otros premios abonados a su personal.

5. Que por tratarse de personal de confianza, el incentivo económico del supervisor no debe realizarse sobre las mismas bases que el del personal subordinado.

Resoluciones sobre legislación del trabajo

1. La convención colectiva

1. Desde el punto de vista jurídico, dentro de nuestra legislación positiva no existen disposiciones que autoricen la extensión de las convenciones colectivas de trabajo a terceros, no firmantes, rigiendo en todo su vigor las prescripciones del Código Civil en la materia.

2. En cuanto a su aplicación en el espacio y siempre jurídicamente considerada, la convención colectiva no puede extenderse más allá de la zona de actuación reconocida al sindicato por la resolución que le otorgó personería, salvo el caso de un acto legislativo que disponga lo contrario.

3. Desde el punto de vista práctico, conforme a las más aceptadas tendencias jurisprudenciales, se recomienda a los empleadores el cumplimiento de las convenciones cuando se presente cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Que la convención colectiva haya sido tratada y concluida ante el Ministerio de Trabajo y Previsión con una asociación profesional obrera que goce de personería gremial o inscripción en los términos de la ley 12.921 (decreto 23.852/45)
- Que haya suscripto un convenio la entidad patronal a la que esté asociado.
- Que por resolución administrativa dictada por autoridad competente se acuerde a la convención colectiva efectos contra terceros no firmantes o no representados. En la práctica, la simple aprobación y registro en la oficina correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión tiene el alcance de la resolución antedicha.

4. Ante la ausencia de una ley orgánica que reglamente las convenciones colectivas de trabajo, se considera conveniente promover ante los poderes públicos la sanción de un estatuto legal sobre la materia.

2. Modificaciones unilaterales del contrato de trabajo

Cambios de lugar, tareas, horarios, etc.

La potestad patronal para modificar por sí, y ante sí, el modo, oportunidad y lugar de las prestaciones del trabajador, está condicionada a la concurrencia de las siguientes circunstancias:

- que la medida responda a los fines lícitos de la empresa y al interés de la producción,
- que las modificaciones dispuestas en tal sentido no alteren esencialmente la relación contractual, no atenten contra el orden jurídico y la costumbre, y tengan origen en una política equitativa y de buena fe,
- que con ellas no se ocasione ningún perjuicio económico, ni físico; ni espiritual, ni de otra categoría análoga,
- que cuando existe perjuicio económico, este sea compensado directa o indirectamente en sus verdaderas proyecciones.

Rebajas de remuneración

1. Toda modificación del contrato de trabajo que implique una rebaja de remuneración, debe contar con el consentimiento expreso o tácito del trabajador y no violar los mínimos establecidos con carácter normativo.
2. Con el objeto de mantener el clima de buenas relaciones con el personal, es conveniente recurrir al procedimiento arbitral para decidir los diferendos surgidos por rebaja de remuneración.
3. La jurisprudencia de los Tribunales del Trabajo de la Capital Federal interpreta que la ley 12.948 ha derogado dentro de esa jurisdicción el artículo 160 de la ley 11.729, reemplazando el procedimiento arbitral

obligatorio por otro procedimiento también arbitral, puramente optativo y voluntario a que alude el artículo 8 de la nueva ley.

4. Atento al carácter optativo y voluntario señalado, en caso de que las partes no adopten el procedimiento arbitral corresponde a los jueces de derecho, en definitiva, resolver los conflictos originados por rebaja de salarios.

Otras de las recomendaciones adoptadas por la segunda Conferencia se refirieron a la retribución del trabajo extraordinario, insistiendo en el cumplimiento estricto de la ley.

La tercera conferencia

En el Alvear Palace Hotel se llevó a cabo la tercera Conferencia durante la semana del 27 de noviembre al 1 de diciembre de 1951. La misma fue inaugurada por su presidente, el Dr. Carlos Argimón, quien centró su discurso sobre el tema de la productividad:

“Criticamos la falta de comprensión para encarar los problemas que se originan en el orden económico por la falta de productividad o la negativa de aceptar los progresos técnicos o las nuevas modalidades de trabajo o las normas disciplinarias de cuya observancia depende la buena marcha del establecimiento, o la falta de interés de nuestros subordinados en el progreso de la Compañía y aún, el encono o el rencor con que se ve todo lo que es, o proviene de la Empresa. Sin embargo, si nos detenemos a buscar las raíces de este mal, investigando la relación de causa a efecto, llegaremos a descubrir que este distanciamiento proviene de la no participación del personal en los problemas de la Empresa”.

“La participación tiene dos objetivos fundamentales: uno de orden psicológico, pues al dar dignidad al individuo, le quita la sensación de que es un elemento más del engranaje de la producción, sobre todo en estos tiempos en que la gran industria tiende a empequeñecer su personalidad y a considerarlo como un ente perdido dentro de la gran masa; el otro objetivo es de orden económico; ya que por medio del mismo es posible fomentar una mayor productividad interesándolo en la implantación de mejoras técnicas o aumentando los rendimientos ya que, de esta manera, con un programa orientado en tal sentido en el

plano general de la industria, ha de contribuir a mejorar su nivel de vida”.

Al referirse a los alcances de la participación, Argimón precisó que,

“en forma primaria puede consistir en el estudio de tiempos y movimientos, en la campaña de seguridad industrial y en los problemas de orden disciplinario. En el primero de estos puntos no faltan argumentos para convencer al personal sobre las bondades de la racionalización. Aquí el dirigente, si quiere tener éxito, debe saber explicar y convencer. Si se persiste en la tendencia actual de pretender imponer los progresos técnicos en vez de discutir sus modalidades con las organizaciones sindicales, podrán implantarse igualmente, pero no se obtendrá nunca la comprensión necesaria para una colaboración fructífera”.

En cuanto a la participación en la política disciplinaria,

“no se pretende aconsejar la institución de comités mixtos de disciplina, ya que la potestad disciplinaria es inherente al empleador; pero sí sería aconsejable el reconocimiento del derecho de que cada afectado tenga ocasión de ser defendido por la entidad sindical a la cual está afiliado”.

Las recomendaciones más relevantes fueron las que trataron los temas del contrato de trabajo, la capacitación, legislación del trabajo, seguridad y remuneraciones (Tercera Conferencia de la Dirección de Personal, 1951 y 1952), y se transcriben a continuación.

Resoluciones sobre selección de personal y su reubicación

1. La técnica de la entrevista inicial y su valor

1. Con la base de la solicitud del aspirante debidamente cubierta y los resultados del examen psicotécnico, deberá procederse a la entrevista, encauzando tanto la conversación del solicitante, como su posterior ubicación, dando una impresión de confianza y comodidad, circunstancias estas de gran valor para la entrevista.
2. Para el logro de tales fines independientemente del factor comodidad, es de interés dirigir la conversación hacia detalles de la

vida particular del postulante, tareas que desempeñaba anteriormente, remuneraciones y condiciones de trabajo anteriores.

3. Debe reseñarse en forma somera pero precisa, las actividades de la empresa, la política de personal que patrocina, las condiciones específicas en que se desarrollará la labor que probablemente se le asigne al postulante, sus posibilidades potenciales de progreso económico y las ventajas sociales establecidas.

4. La entrevista debe ser breve y concisa, aunque no apresurada, debiendo efectuarse las preguntas en forma clara y sin reticencias. Debe proporcionarse al solicitante la facilidad de efectuar las preguntas que desee.

5. En la valorización de los resultados de la entrevista, debe tenerse en cuenta especialmente: la capacidad, inteligencia, agilidad mental, experiencia anterior, disposición física, instrucción, lenguaje y en algunos casos, aspecto personal. El sentido del interrogatorio no debe ser desnaturalizado en razón de la raza, la religión o cualquier otro detalle conexo del individuo.

2.-Reubicación del personal disponible como consecuencia de cambios en la organización del trabajo

1. Por reubicación deben entenderse todos aquellos medios o medidas tendientes a lograr, en caso de falta o disminución de trabajo, la acomodación del personal excedente en el mismo establecimiento, asignando rango preferencial a la ocupación en el lugar de la modernización. Es decir, afrontando las decisiones con un criterio eminentemente humano, no sólo por no causar perjuicios a los directamente interesados, sino por el efecto moral que una decisión drástica provocaría en el resto del personal.

2. Las causas que originan el problema de reubicación son, entre otras, la implantación de métodos que traen aparejada una organización científica del trabajo, la supresión total o parcial de sección o departamento y la supresión de turnos.

3. Para proceder a una acertada reubicación del personal excedente deberán tenerse en cuenta como factores principales: su capacidad psicofísica para las nuevas tareas, antigüedad, salario, tanto en su tarea anterior como en la que se le ofrece, y sus antecedentes personales. Incide también como factor, aunque en menor grado, su idoneidad actual.

4. Reubicar comporta en primer término la determinación del personal excedente y la correlativa determinación numérica de las posibilidades de absorción en otras secciones o departamentos, la selección del personal en base a los factores principales y secundarios antes mencionados y la preparación de soluciones en la intervención de los departamentos legal y gremial, aconsejándose en general, el sistema de consultas.

5. Las circunstancias de hecho y de derecho que condicionan cada problema de reubicación hacen imposible la preparación de soluciones-tipo, por lo que en cada situación deberá elaborarse una que se condicione a las circunstancias del caso.

Resoluciones sobre capacitación

1. Métodos para capacitar al supervisor

1. Que el constante avance de la técnica por un lado y el adecuado manejo del elemento humano por otro, hacen imprescindible la capacitación del supervisor.

2. Que los cursos son un elemento muy importante para la capacitación del supervisor, pero no bastan por sí solos, por más bien aprovechados que fueren.

3. Que las reuniones con supervisores, son un medio excelente para tratar asuntos propios del trabajo diario y sirven, al mismo tiempo, para estrechar vínculos entre sí y con la Gerencia.

4. Que para los cursos es conveniente seleccionar a los supervisores de igual jerarquía y en lo posible de un mismo o aproximado nivel

intelectual, al paso que para las reuniones puede prescindirse de la jerarquía y atenerse al nivel intelectual.

5. Que es conveniente disponer de un sistema de contralor para seguir en la práctica lo aprendido en los cursos, reuniones, etcétera.

6. Que el mantenimiento de un boletín es muy útil para la capacitación del supervisor, pues fija mejor los conceptos, ideas, resoluciones, etc.

7. Que el ejemplo y la enseñanza directa en el lugar de trabajo figuran entre las maneras más efectivas de capacitar.

8. Que los reemplazos transitorios y los ascensos temporarios constituyen una forma de capacitación y estímulo para el reemplazante, siempre que se le explique con anticipación las condiciones y objetivos del reemplazo y se obtenga la conformidad de aquél.

9. Que la práctica de los supervisores en otras secciones y la observación sobre el trabajo de otros es un método aconsejable.

10. Que las conferencias con debate y conclusiones son un excelente método de capacitación, para estimular el pensar y la capacidad analítica del supervisor.

2. Métodos para capacitar al trabajador

1. La capacitación del trabajador resulta ventajosa social y prácticamente.

2. Debe iniciarse con anterioridad a su incorporación al trabajo para el que se le capacitará.

3. Conviene que en la precitada fase inicial el instructor dé una clara explicación teórico-práctica sobre prevención de accidentes en el lugar de trabajo, seguida de una explicación sobre la política de personal de la compañía.

4. Al entrar en la fase ejecutiva de producción, la capacitación debe ser progresiva y realizada también en su iniciación por un instructor especializado en los lineamientos generales comunes a la labor de

todos los trabajadores, complementada luego por el Supervisor para futuras tareas supervisoras.

5. Completada la capacitación del trabajador, como tal, deberá iniciarse para aquellos que hubieran demostrado idoneidad en su desempeño y condiciones básicas para la Supervisión, un ciclo de instrucción tendiente a capacitarlos para futuras tareas supervisoras;

6. Para ciertas tareas especializadas, se considera como un valioso elemento de capacitación los cursos.

Resoluciones sobre seguridad

1. Los “impresos” como elementos de promoción en la campaña de seguridad

1. Los impresos no se improvisarán ni constituirán el factor primordial de la técnica prevencionista.

2. Los medios de propaganda impresa se emplearán racionalmente y luego de que la enseñanza haya preparado convenientemente al trabajador.

3. Cada impreso constará de una idea central predominante y su realización gráfica poseerá la mayor intensidad emocional posible.

4. Para una labor efectiva serán usadas alternadamente las distintas formas interpretativas, pues la repetición de un mismo tipo insensibiliza al trabajador.

5. La formación de una “conciencia del peligro” por medio de impresos es de problemática eficacia.

6. Los impresos no deberán imputar todos los accidentes a fallas del factor hombre, sino también deberán destacar los riesgos que no han podido ser eliminados del trabajo.

2. Sanciones disciplinarias como consecuencia del incumplimiento de normas de seguridad

1. Debe propenderse a la obtención de un reglamento de seguridad en cada establecimiento, con el fin de poder dar a conocer en forma clara y terminante las reglas de seguridad a observar.
2. La aplicación de sanciones a la violación de normas de seguridad, debe tener lugar siempre y cuando se hayan agotado todos los medios a su alcance para educar al individuo.
3. La determinación de la violación a la norma debe estar en manos del jefe de seguridad y del jefe de sección, debiendo estar centralizada la aplicación de medios disciplinarios para obtener homogeneidad de criterio.

3. Asignación de tareas adecuadas al incapacitado parcial y temporariamente

1. Se recomienda la asignación de tareas adecuadas al incapacitado para realizar su trabajo específico, dado el espíritu social y humano que informa tal medida. Por otra parte, ella producirá la reducción del ausentismo, el establecimiento de un grado de conducta disciplinaria en el trabajo, el beneficio de las estadísticas en su frecuencia y severidad y la conciencia en el obrero de que el accidente no es una ocasión para faltar a sus tareas, no perdiendo así el ritmo de las mismas.
2. El obrero será asignado a tareas que no le disminuyan moralmente ni mermen su jornal.
3. Se logrará la voluntad del obrero para aceptar esta condición de trabajo.
4. El jefe o encargado de Seguridad, deberá consultar con el médico el grado de adaptabilidad del accidentado para las nuevas tareas a asignársele.

Resoluciones sobre legislación del trabajo

1. Régimen jurídico de la suspensión

- Suspensión por fuerza mayor:

1. El decreto 33.302/45 (ley 19.921) modificó el régimen de suspensiones contenido en la ley 11.729, restringiendo la facultad patronal para su aplicación.
2. La fuerza mayor requerida en el artículo 66 del decreto responde, para ampliar el plazo de suspensión de 30 a 90 días, al mismo concepto clásico del derecho común.
3. La disminución y la falta de trabajo ajenas a la voluntad del principal se equiparan a la fuerza mayor para ampliar el plazo de suspensión a 90 días.

- Suspensión como medida disciplinaria:

1. La suspensión como medida disciplinaria, salvo los casos en que por la gravedad de una única falta deba ser aplicada sin tener en cuenta los antecedentes del empleado u obrero, debe ser precedida de sanciones menos rigurosas por faltas anteriores.
2. La suspensión disciplinaria debe reunir los siguientes requisitos:
 - justa causa: vale decir que debe tener como origen un hecho de tal gravedad que justifique la necesidad de la misma, a los efectos de mantener la disciplina dentro de la natural y normal relación entre el principal y el dependiente, teniendo en cuenta también su función educativa,
 - tiempo determinado: no debe exceder de treinta días en un año, contados en forma corrida a partir de la primera suspensión. La no aceptación a que se refiere el artículo 66 del Decreto N° 33.302/45 se relaciona con la exteriorización de la disconformidad respecto de la totalidad del plazo y no de las suspensiones parciales.

- notificación fehaciente: Los medios más convenientes a tal fin son el telegrama colacionado o recomendado y la comunicación por nota, a cuyo pie deberá firmar el dependiente. En ambos casos se harán constar la causa y el término.

2. Injuria por delito del empleado y su distinción con el arresto por otras causas

1. El despido justificado del dependiente, fundado ostensiblemente en los hechos contenidos en el artículo 160, inc. a) del apartado 1º del Código de Comercio -que realiza una enumeración taxativa de los mismos entre los cuales no todos son delitos y que pueden corresponder a la órbita penal o a la civil- solamente puede ser dispuesto después de dictada sentencia en el fuero competente que no niegue la existencia del hecho principal invocado o la imputabilidad del mismo al trabajador, aunque dicha sentencia le sea favorable.

2. En los casos en que el principal se proponga despedir a dependientes fundándose ostensiblemente en hechos encuadrados por la norma aludida, deberá suspenderlo previamente, hasta que se dicte sentencia en el proceso respectivo.

3. Cualquier actitud del trabajador aunque sea delictuosa, hábil para configurar justa causa de despido, puede ser calificada por el patrono como injuria laboral, esté o no comprendida en el artículo 160 antes mencionado; pero en este caso el despido debe ser inmediato al conocimiento del hecho por el principal.

4. Fuera de los casos excepcionales, conviene despedir al empleado que delinque contra su principal, calificando su hecho sólo como injuria laboral, en atención a la amplitud extraordinaria de esta figura y al menor rigorismo probatorio del fuero del trabajo.

Resoluciones sobre remuneraciones

1. Aumentos por mérito al personal

1. Tratar de obtener en los convenios colectivos la posibilidad de que las tarifas convenidas permitan diferenciar el empleado capaz del incapaz.
2. Asegurar que cualquier apreciación del mérito del personal sea hecha exclusivamente por los representantes de la compañía.
3. Establecer planes de administración de sueldos que aseguren la objetividad de los aumentos.

2. Remuneraciones adicionales: salario familiar y primas por asistencia

- Salario familiar

1. El salario familiar debe ser considerado un producto de la evolución social del país.
2. Que por no corresponder directamente a una prestación de servicios, y teniendo presente lo enunciado en la primera Recomendación, debe ser llevado a la práctica a través de una Caja de Compensación Estatal.

-Prima por asistencia.

1. No se recomienda el establecimiento de primas por asistencia, por cuanto existen otros sistemas que pueden facilitar la obtención de mejores resultados en el campo de la productividad.

Resoluciones sobre beneficios

Fundamentos de un programa de beneficios

1. El beneficio es un tipo de salario diferido, que tiene como finalidad elevar el nivel de vida del trabajador.
2. El único fundamento de todo programa de beneficios estriba en el conocimiento de la personalidad humana con todos los derechos inherentes a la misma.

Resoluciones sobre problemas gremiales

1. Sanciones al personal

1. En la aplicación de sanciones al personal a sus órdenes por faltas disciplinarias, es innegable la facultad del patrono limitada sólo en cuanto lo establezcan las disposiciones jurídicas y/o convencionales.
2. En la intervención “a priori” de la entidad sindical, sólo puede admitirse por el principal a los efectos de inquirir noticias o antecedentes del caso, pero nunca con el fin de declarar que el hecho no es sancionable o de indicar la sanción, salvo disposiciones jurídicas o convencionales que lo autoricen.
3. En cuanto a la intervención sindical “a posteriori”, debe entenderse que la asociación profesional la hace en representación del afectado y como simple mandataria, en base a las facultades legales que tiene para ello.
4. La solicitud de la asociación profesional ante el empleador de imposición de sanciones por inconducta sindical, debe ser rechazada de plano.

2. Intervención sindical en la decisión de los ascensos

1. El ascenso, que es una facultad exclusiva del empleador, debe ser justo y equitativo, contemplando a la vez que el aspecto moral, el económico, debiendo limitarse la injerencia sindical a los casos en que por disposiciones convencionales o jurídicas le esté permitido hacerlo.

Resoluciones sobre la relación de empleo

1.-Calificación del personal

1. La finalidad de la calificación debe tender, naturalmente, a seleccionar a los mejores empleados, para luego adecuar su remuneración, su jerarquía y su estabilidad en la empresa de acuerdo a los resultados de esa calificación.

2. La calificación se justifica en toda empresa grande o pequeña, dependiendo el sistema que se use de varios factores, entre ellos, el mayor o menor volumen del grupo a calificar.
3. Debe prepararse adecuadamente a la supervisión para la tarea de calificar objetivamente al personal.
4. Debe determinarse una periodicidad fija para aplicar los sistemas de calificación.
5. Se aconseja la calificación general del subordinado teniendo en cuenta todas sus condiciones personales y en forma especial con referencia a las tareas que realiza.
6. Cuando la supervisión reúna las necesarias condiciones de eficiencia para calificar, esta tarea debe estar exclusivamente a su cargo. No presentándose esa circunstancia, la intervención de dos o más calificadores, uno de los cuales debe ser el supervisor del calificado, se considera de positivos resultados.
7. La calificación debe expresarse, preferentemente, mediante frases.
8. La calificación debe ser comentada con el empleado.

2. Disciplina individual y de grupo

1. Asegurar la intervención de la dirección de personal en todas las medidas disciplinarias.
2. Deberá por todos los medios intentarse la corrección del trabajador antes que sancionarlo, por cuanto esto no llenaría los fines de una buena política de personal.
3. No variar los criterios de aplicación de las medidas, al mismo hecho igual sanción, en iguales circunstancias y antecedentes personales del infractor.
4. Tratar de dar al afectado una explicación clara y concreta de los fundamentos que llevan a la Dirección a sancionarlo.
5. Divulgar en el grupo cuando se considere necesario y posible, el motivo y los fundamentos de la medida.

6. En el caso de exceptuar a algún operario que ha incurrido en una falta en circunstancias o por motivos excusables, justificarlo plenamente ante el grupo o comisión interna de trabajadores.

La cuarta conferencia

El discurso inaugural correspondió al nuevo presidente del IADP, Juan Cornellá, quien abordó el tema de la productividad, afirmando que

“Salarios y mano de obra, -objetos primordiales de nuestra actuación- están estrechamente ligados a la productividad, y para que ésta pueda lograrse en un grado absoluto, debe primar el buen entendimiento entre las fuerzas del capital y del trabajo, y el leal interés del operario en la marcha del establecimiento”.

“Logrado este objetivo, al que también propende con su acción el IADP, e interesado el obrero en la mayor producción, verá al propio tiempo elevada su condición social y dignificada por entero su condición humana. Es posible que al éxito completo de este ideal deba contribuir una mayor capacitación, no sólo en las filas obreras, sino también entre los responsables de la conducción de las relaciones del trabajo”.

Las recomendaciones y resoluciones más importantes se refirieron a las relaciones gremiales, enfermedades inculpables, evaluación de tareas y remuneraciones, seguridad e higiene del trabajo ("Cuarta Conferencia de la Dirección de Personal", 1952).

Recomendaciones sobre capacitación

El control de los resultados de un programa de adiestramiento

Las recomendaciones adoptaron la forma de consignas o de consejos, cuyo contenido era el siguiente:

1. Planificar sistemas de control de resultados y como medida complementaria a la implantación de un curso de adiestramiento.

2. Los controles de resultados de un programa de adiestramiento, deben llevarse a cabo, en todos los casos posibles, por medio de “tests”, usándose supletoriamente las hojas de concepto elaboradas para tal fin.
3. La frecuencia de los controles, conduce a la progresión que se observa en los resultados.
4. Deben darse a conocer al interesado, los resultados de las valoraciones de los “tests” o de las hojas de concepto.
5. Deben sugerirse formas de corregir los puntos débiles y estimular al controlado a que emita sugerencias que promuevan su propia corrección.
6. El empleo de “tests” u hojas de concepto como medida previa a un curso de adiestramiento, para favorecer la obtención de un control de resultados.
7. Las evaluaciones por medio de hojas de concepto para cada individuo, deben ser valoradas separadamente por varias personas de mayor jerarquía que las personas evaluadas.
8. El análisis de los resultados de los “tests” y de las hojas de concepto, debe ser hecho por la comisión de entrenamiento, la que lo someterá en forma respectiva a la Gerencia, a fin de mejorar los métodos de acuerdo a los resultados obtenidos.

Resoluciones sobre relaciones gremiales

La práctica desleal

1. Como norma general, es necesario el mantenimiento de una política de personal respetuosa de los derechos profesionales de los trabajadores, como medio para evitar la configuración de prácticas desleales.
2. En todos los casos que, a juicio del dirigente de personal, puedan derivar en una acusación de práctica desleal, deberán reunirse con la mayor diligencia los antecedentes del asunto, que constituyen los medios probatorios favorables al derecho patronal.

3. Cuando los derechos del patrono se vean afectados por una actividad contraria a la ética de las relaciones profesionales, por una asociación o por un trabajador, deberá certificar convenientemente el hecho ante las autoridades competentes, como previsión de cualquier ulterioridad y podrá sancionar al trabajador si el hecho o la omisión cae en la órbita de la disciplina del establecimiento.
4. Proceder con especial cuidado en los hechos o actos a los que pueda asignársele una intención distinta de la que los promueva, para evitar caer en la enumeración del artículo 5o del decreto 23.852/45, teniendo en cuenta que la misma se refiere no sólo a los actos materiales del empleador, sino que comprende también actitudes subjetivas del mismo en cuanto signifiquen presión moral.
5. Propiciar la reforma de la legislación vigente con miras a la inclusión de las prácticas desleales de los trabajadores y las asociaciones profesionales, para llenar el vacío existente en la actualidad.

El debate de las recomendaciones fue muy animado, y estuvo centrado en la intervención del Estado en la solución de los problemas de relaciones gremiales. Como consecuencia, la propuesta inicial respecto de la última recomendación fue modificada, resultando aprobado el texto transcrito más arriba.

Resoluciones sobre enfermedades inculpables

Este tema dio lugar a un amplio debate, prueba de que el problema se planteaba con frecuencia en el seno de las empresas. Las recomendaciones aprobadas más importantes fueron las siguientes:

1. Concepto de enfermedad inculpable

1. A los efectos de la aplicación del Código de Comercio, ley 11.729 toda enfermedad es, en principio, inculpable.
2. La enfermedad no es inculpable, cuando es producida por dolo o culpa del trabajador.

3. La enfermedad puede ser considerada culpable, no solamente en caso de falta grave, sino en caso de culpa leve también, “según las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar”.

4. La prueba del dolo o de la culpa del trabajador en cuanto a su enfermedad, está a cargo del empleador.

5. Salvo que el empleador pueda probar el dolo o la culpa del trabajador, se recomienda admitir su derecho a remuneración y conservación del puesto en todos los casos de enfermedad, dentro de las prescripciones legales, convencionales y jurisprudenciales.

2.-Plazos y forma de computarlos

1. A los efectos del pago del personal retribuido a jornal (por día, por hora o a destajo) se computarán solamente los días hábiles comprendidos dentro de los plazos de tres a seis meses, incluyéndose también los feriados de pago obligatorio cuando se cumplan las condiciones de la ley °12.921 (decretos 10.991/44 y 19.921/44).

2. En el caso de enfermedades distintas, cada nueva dolencia da derecho al cobro de salarios hasta completar un nuevo período legal.

3. Las alternativas de una misma enfermedad o la comprobación de su cronicidad sólo dan derecho a percibir remuneración hasta integrar el plazo de 3 a 6 meses, cumplido el cual el principal está obligado únicamente a reservar el puesto durante un año.

3. Situaciones que se plantean pasado el año de espera

1. El solo transcurso del año de reserva del empleo no produce la disolución del vínculo contractual, siendo necesaria la manifestación concreta de cualquiera de las partes en ese sentido.

2. Transcurrido el año “de espera”, el principal puede declarar disuelto el contrato de trabajo si el dependiente no se presenta a reanudar sus tareas, sin necesidad de intimación alguna, y sin que tenga el trabajador derecho a la indemnización.

3. El dependiente que se presenta a su trabajo antes de vencer el “año de espera”, deberá acreditar fehacientemente la recuperación de su capacidad laboral.

4. Fallecido el dependiente sin haberse producido la ruptura del vínculo contractual, aún vencido el año “de espera”, sus beneficiarios tienen derecho a la indemnización por fallecimiento.

Las demás recomendaciones aprobadas se refieren a “la enfermedad inculpable durante preaviso, las vacaciones y la suspensión” y a “los derechos y obligaciones de las partes”, precisando las disposiciones legislativas al respecto y las prácticas patronales predominantes.

Resoluciones sobre evaluación de tareas y remuneraciones

Valuación de tareas

1. La implantación de sistemas de valuación ocupacional como medio insustituible para determinar el justo valor en dinero que debe asignarse a cualquier tarea, sea ella manual, administrativa, creadora, comercial y aún supervisora.

2. Como medida previa a la implantación de sistemas de valuación ocupacional, realizar el análisis de tareas con el fin de describirlas sistemáticamente y denominarlas correctamente para su identificación y diferenciación.

3. El empleo de cualquier sistema de valuación, valoración numérica, ordenamiento o *ránking*, clasificación o encasillamiento, comparación de características, etc., teniendo en cuenta entre otros los siguientes factores:

- número de operaciones a ser evaluadas,
- diferencias que existen entre ellas,
- escala de salarios a usarse,
- las características propias de la remuneración empleada en la rama de actividad que pretenda valorarse.

4. Propiciar entre las asociaciones patronales, y difundir entre las asociaciones profesionales obreras y los trabajadores, los beneficios que se derivan de la adopción de sistemas de valuación ocupacional desvirtuando los recelos que su complejidad pudiera ofrecer, dado que la misma contribuye en grado sumo a la determinación imparcial y sistemática de salarios que guarden relación con el trabajo que se retribuye.

5. Promover interés en una estructura nacional de salarios, que partiendo de los resultados obtenidos en la valoración de tareas y teniendo en cuenta las características regionales, pueda satisfacer un equilibrio entre tarea y paga.

Cabe señalar que este tema no había sido tratado hasta ese momento de manera tan específica en las Conferencias del IADP, lo cual es un indicador de la época en la cual la evaluación de tareas, elemento esencial de la organización científica del trabajo, comienza a ser aplicado y difundido.

Resolución sobre comunicación con el personal

1. Es condición indispensable para materializar una política de buenas relaciones obrero-patronales, establecer un eficaz sistema de comunicaciones, en cuya elaboración deben tenerse en cuenta las razones de carácter utilitario o práctico y las de carácter humano o social que lo hacen necesario, debiendo comprender asimismo las dos direcciones en que las comunicaciones pueden efectuarse, es decir: de la empresa hacia su personal y de este hacia la empresa.

Resoluciones sobre seguridad e higiene en el trabajo

1. La adopción de medidas de prevención, la provisión y utilización de los equipos de protección personal, forma parte de los medios para el logro de los fines de la empresa, dados los beneficios que acarrearía al personal.

2. Teniendo en cuenta que en la pequeña empresa la responsabilidad directa de la aplicación de las normas de Seguridad no recae sobre ninguna oficina especializada, se recomienda la capacitación del grupo funcional de la empresa para la obtención de resultados adecuados.
3. Se recomienda propender a que las compañías de seguros, por el interés que les va en ello, confeccionen y faciliten la ejecución de un programa de Seguridad para la pequeña empresa.

En la clausura de la Conferencia, cuando el presidente de esta sección leyó la propuesta, insistió nuevamente sobre la importancia que tiene “una práctica constante e intensa de la seguridad en todos los establecimientos industriales, cualquiera sea el número de trabajadores, sin tener en cuenta su giro industrial”.

5. UN EJEMPLO: NEGOCIACION DE UNA “PRIMA A LA ACTIVIDAD” EN LA INDUSTRIA TEXTIL

Esta sección se ha incorporado con el objeto de brindar un ejemplo concreto acerca de los objetivos, procedimientos y contenido de un acta resultante de una negociación celebrada entre una de las cámaras industriales más importantes: la Asociación Textil Argentina, y la Asociación Obrera Textil, tal vez el sindicato que más afiliados tenía en esa época.

La riqueza del contenido del acuerdo consiste precisamente, por una parte, en la explicitación del contexto político, social y económico de la época; de la política gubernamental, de las relaciones entre el gobierno y el movimiento sindical de orientación justicialista y, por otra parte, a las mutuas concesiones que se hacen los empleadores y dirigentes sindicales, con el objeto de: 1) reducir el ausentismo para incrementar la producción y la productividad y lograr -en compensación por una mayor presencia y actividad- remuneraciones adicionales, en momentos en que la política oficial de precios y salarios incitaba a la rigidez, y 2) obtener una mayor libertad de movimientos para los delegados sindicales.

En 1951, el periódico *Gaceta textil*, editado por la Asociación Textil Argentina, dentro de la cual jugaban un papel importante varios directivos del IADP, da cuenta en dos de sus números (Se hará efectiva la aplicación de una 'prma a la actividad' en la industria, 1951) de la negociación colectiva mediante la cual se estableció, el 15 de octubre de ese año, un incentivo monetario para evitar el ausentismo obrero, con efecto retroactivo al 1° de agosto de 1951.

Cabe recordar que durante ese período comenzaban a sentirse las consecuencias de la crisis económica y se estaban gestando las políticas de estabilización aplicadas en 1952 y el Segundo Plan Quinquenal. Para hacer frente a la situación e incrementar la producción, las autoridades habían estimulado el trabajo en horas y días extraordinarios, así como un severo control de los costos por intermedio del Consejo Económico y Social. Dentro de las empresas, y como consecuencia de las políticas económicas y sociales adoptadas en el primer gobierno justicialista, se había modificado sensiblemente la relación de fuerzas originando como reacción la constitución y desarrollo de las organizaciones empresariales y particularmente del IADP. El problema que en ese momento llamaba más la atención de los empresarios era el ausentismo obrero. En este contexto, el acta firmada entre los empresarios y el sindicato Asociación Obrera Textil, constituye una innovación en cuanto a las formas de gestión de la fuerza de trabajo y da una idea de la insuficiencia de las medidas disciplinarias y de la existencia de una legislación protectora.

Según el texto del acta, los representantes de la Asociación Obrera Textil,

“manifiestan que como es público y notorio, los obreros textiles haciéndose eco de las reiteradas exhortaciones del Excelentísimo Presidente de la Nación, han comprometido sus esfuerzos y concretado en hechos sus propósitos de contribuir a una producción cualitativa y cuantitativamente a tono con tales directivas. Que tales esfuerzos se han materializado en forma indubitable en una producción constantemente jerarquizada que ha permitido la racional colaboración de la mano de obra con una mejor producción, haciendo así posible en su esfera de acción que la Nación se movilice positivamente hacia una

más justa y eficiente utilización de todas sus reservas morales y materiales en procura de la definitiva consolidación económica del país”.

Las partes consideraron:

“que a los efectos de consolidar tales resultados es necesario compensar significativamente tan constructiva orientación, arbitrando adecuado y justo estímulo. Entiende por eso oportuno, justo y racional procurar la adopción de un sistema de compensación que habrá de significar un indudable acto de justicia que posibilitará mayores ingresos a todos los obreros que, conscientes de su decisivo papel en el proceso de producción, contribuyan con su asiduidad y contracción que es (en) definitiva mayor eficiencia, a la elevación social-económica de nuestro país. Que entienden que una compensación de tal índole en modo alguno configuraría alteración de los convenios colectivos en vigor hasta junio de 1952⁹, cuyos términos reconocen de plena y total validez, celosos hoy, como siempre, del cumplimiento de los acuerdos legalizados ante la autoridad competente”.

“Que juzgando de suma importancia el incremento de la producción, considera oportuno estimularla, abocándose al estudio de un sistema que ofrezca a los obreros textiles la ocasión de mejorar sus condiciones, reducir el ausentismo, y, en consecuencia, obtener más altos niveles de productividad”.

Ambas partes coincidieron en el propósito superior que se persigue y, “luego de un amplio cambio de ideas al respecto, deciden, de común acuerdo, la aplicación de un plan incentivo”.

A continuación transcribimos las cláusulas de los artículos más importantes, a los fines de este trabajo documental:

1. A partir del 16 de agosto de 1951, es decir, con dos meses de retroactividad, se hará efectiva la aplicación de una “prima a la actividad”, de acuerdo a lo especificado en los artículos siguientes.

⁹ Por una disposición del Plan Económico de Estabilización de 1952, los mismos iban a durar dos años a partir del 1 de julio de 1950.

2. La prima a la mayor actividad será individual y consistirá, salvo las restricciones estipuladas en los artículos correspondientes, en un premio del 30 % de la remuneración que cada obrero perciba en el curso de los períodos determinados en el artículo 3, que se liquidará en base al promedio horario quincenal, conjuntamente con los haberes de la quincena.
3. Según este artículo, a los efectos arriba indicados, cada mes se dividió en dos períodos, a saber:

Primera quincena: 1º período del 1 al 8 - 2º período del 9 al 15 inclusive.

Segunda quincena: 1º período del 16 al 23 - 2º período, del 24 al último día del mes.

Esto significaba que: “la liquidación del premio se hace por cada período, de aproximadamente una semana, y no sobre el total de la quincena, salvo los casos en que el obrero/a haya tenido asistencia perfecta durante los tres últimos períodos”.

“Los períodos tienen continuidad, de modo que el último período del mes está relacionado con el primero del mes siguiente, para determinar la forma de aplicación que corresponda”.

...

5. Queda entendido que se pagará el premio del 30 % únicamente por el o los períodos en que se hayan cumplido las condiciones precedentemente expuestas y siempre y cuando en el período inmediatamente anterior tampoco se hubiera incurrido en inasistencias, como asimismo cumplido en forma correcta el horario dispuesto por el empleador.
6. Las remuneraciones suplementarias que acuerda el empleador a los obreros/as referidos por hora trabajadas los sábados después de las 13 horas, domingos, horas nocturnas y/o suplementarias, se tomarán en cuenta a los efectos de la aplicación del premio, con excepción del salario familiar, subsidio por nacimiento y toda otra retribución

que no tenga relación directa con las horas efectivamente trabajadas.

7. No tendrá derecho a gozar de este premio el obrero/a que no haya cumplido su asistencia y horario completo correspondiente al período, aunque su ausencia total o parcial durante la jornada diaria de trabajo fuera motivada por causas ajenas a su voluntad, como ser: enfermedades y accidentes inculpables, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, maternidad, licencia, permisos para faltar o para retirarse antes de finalizar la jornada, excepto que las ausencias o incumplimiento del horario se deban al fallecimiento de padres, hijos, esposa/o o hermanos (más adelante se especificará en el acta que esto correspondía siempre que la ausencia no fuera por más de dos días).
8. Los permisos otorgados por los empleadores a los miembros de las comisiones internas o delegados de la Asociación Obrera Textil, relacionados con asuntos gremiales de los establecimientos a que pertenecen no motivarán la pérdida del premio. En este caso dicho premio se liquidará sobre las horas efectivamente trabajadas dentro del período correspondiente y siempre que se cumplan las demás condiciones establecidas para hacerse acreedor al mismo.
9. En los casos en que durante el período correspondiente el obrero/a hubiera cumplido con todos los requisitos establecidos en los artículos precedentes, pero hubiera incurrido en el período inmediato anterior en una o varias inasistencias o no cumplido integralmente el horario establecido por el empleador, sufrirá una reducción del 50 % en su premio, es decir que percibirá un premio del 15 % durante ese período.
- ...
11. A partir del 1° de septiembre la jornada de trabajo nocturno se remunerará en la forma siguiente: turno nocturno fijo con una bonificación del 30 % sobre el salario diario que obtenga el obrero; turno nocturno rotativo, con una bonificación del 20 % sobre el salario diario que obtenga el obrero. Queda entendido que en las

bonificaciones mencionadas están incluidos todos los recargos, bonificaciones y demás remuneraciones establecidas por las leyes, decretos y resoluciones sobre trabajo nocturno, como así también las que hubieran acordado los empleadores para las jornadas nocturnas de hasta 9 horas.

...

13. Las partes se hacen eco de las reiteradas exhortaciones del Consejo Económico Nacional en procura del incremento de la producción, ya sea mediante la extensión al máximo de la jornada de trabajo tanto en días hábiles como en sábados y domingos, y comprometen todos sus esfuerzos a fin de facilitar la obtención de los fines perseguidos”.

Un acta de contenido similar fue firmada luego con el Sindicato de Empleados de la Industria Textil y Afines, cuyos salarios eran pagados mensualmente, pero en la misma se aclara que

“el premio instituido por este acuerdo se aplicará de la siguiente forma:

30%	para el que tenga asistencia completa en el mes.
18%	para el que haya incurrido en hasta un día de ausencia.
12%	para el que haya incurrido en hasta dos días de ausencia.
6%	para el que haya incurrido en hasta tres días de ausencia.

No tendrá derecho a percibir premio el personal que haya incurrido en más de tres días de ausencia de trabajo en el período correspondiente”.

A continuación, y en la misma fecha las partes obrera y patronal firmaron otra acta, sobre retención, en cuyos considerandos se hace mención al incremento considerable que significaba la prima acordada y a la necesidad de que también se beneficiaran con ella los servicios sociales, para lo cual proponían que se destinara a asistencia social el producto de “la prima a la actividad” que correspondiera al primero y segundo períodos de la segunda quincena de agosto de 1951. Los patronos se comprometían por su parte a depositar dentro de los 90 días de la fecha los importes correspondientes a la orden de la AOT.

Este procedimiento, de retener parte de las retroactividades para uso de la obra social se extendió globalmente luego cuando se celebraron de manera generalizada las convenciones colectivas de trabajo, al promulgarse la ley 14.250 en 1954.

Pero debido a la política de control de precios, era menester que el presidente del Consejo Económico Nacional diera su acuerdo a ese procedimiento, solicitando “que sean incluidos en los costos de producción las mayores erogaciones que el mismo pueda dar lugar”, a lo cual aquel accedió, pero “con la condición expresa que, sobre los importes resultantes, no podrán aplicarse los coeficientes de utilidad establecidos por una norma del Ministerio de Industria y Comercio”.

La nota del presidente del Consejo y al mismo tiempo ministro, fue firmada por el Dr. Ramón Cereijo, quien da su acuerdo al contenido del acta, pero concluye con una exhortación estimulando a la mayor producción con base en una mayor cantidad de trabajo. En tal orden de ideas sugiere, como uno de los medios más positivos para el logro del mismo (objetivo),

“promover mediante la colaboración conjunta de patronos y obreros el establecimiento de regímenes extraordinarios de trabajo que impliquen una labor ininterrumpida de las actividades fabriles durante cada día hábil, y aún en feriado, sábados y domingos”.

CONCLUSIONES

Este capítulo contiene un rico material documental original y aún poco explotado que, por su amplitud, diversidad y complejidad, no podrá ser agotado en esta investigación y suscitará sin dudas otros trabajos de investigación. Uno de los objetivos de este PID es precisamente brindar nueva información para replantear el problema, suscitar el debate y estimular la reflexión sobre una etapa de nuestra historia social que ilumina hasta nuestros días. Desde la perspectiva de la teoría de la regulación, este capítulo brinda los elementos complementarios a los enunciados en la primera parte para entender las causas de la crisis del régimen de acumulación emergente a comienzos de los años 1950 e

identificar las formas institucionales -específicamente las reglas que caracterizan la relación salarial, en sus dimensiones individuales y colectivas-, cuestionadas por la crisis, así como las que propone el IADP/IARI para superarla.

Ideología

El IADP partía de la idea de que la empresa debía cumplir una “función social”, es decir, no se agotaba en la producción de bienes y servicios ni en la generación de excedentes económicos. La empresa era además una fuente de empleo (que debía ser estable) y de ingresos (para cubrir las necesidades vitales del trabajador y su familia) en contrapartida del trabajo. La función social consistía en la creación de un medio ambiente y condiciones de trabajo salubres (que no dieran lugar a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, ni ausentismo por causa de enfermedades inculpables), en un clima de paz social que permitiera el desarrollo personal, y en la provisión de servicios sociales de bienestar que hicieran más agradable el trabajo y complementaran el salario directo. Los precios de los productos ofrecidos por la empresa al mercado no deberían ser sobre-elevados, y podrían ser reducidos para mejorar el nivel de vida de la población, en la misma medida en que se incrementara la producción (por vía del aumento de la productividad del trabajo); se lograrán economías de escala, aumentara la demanda y bajarán los costos de producción como consecuencia de la racionalización.

Fuentes de las reglas propuestas

La experiencia profesional

Los socios del IADP no eran personas dedicadas a tareas de naturaleza teórica y abstracta, sino que por el contrario estaban en permanente contacto con la realidad del mundo del trabajo y de la producción, en el seno de las empresas. Tenían un saber productivo aplicado a la gestión del personal acumulado, que era permanentemente confrontado con la propia realidad y la experiencia de los colegas.

El contexto socio laboral

La existencia *extra lege* de las comisiones sindicales internas, su creciente poder de movilización, el espíritu reivindicativo y propenso al conflicto que predominaba entre los delegados y el cuestionamiento permanente de la autoridad empresarial y del poder disciplinario ejercido por intermedio de los supervisores y capataces, constituyó en un primer momento un obstáculo para el cumplimiento de sus gestiones.

Como el mercado de trabajo funcionaba en condiciones de casi pleno empleo, en una economía que crecía rápidamente por efectos de la demanda interna generada por los incrementos salariales y un mayor porcentaje de los asalariados en la distribución del ingreso, la mano de obra calificada era escasa, presionando hacia arriba los salarios.

Los trabajadores sabían que podían encontrar fácilmente un empleo - aunque en un primer momento fuera poco calificado-, en el caso de quedar desocupados y por lo tanto, cuando deseaban incrementar sus ingresos, aprovechaban muchas de las ocasiones para considerarse injuriados por los empresarios y solicitar el pago de la indemnización por despido que preveía la legislación vigente, aun cuando no tuvieran más que unas semanas de antigüedad.

La legislación en materia de derecho individual del trabajo había sido modificada en beneficio de los asalariados y el sistema judicial estaba propenso a fallar en el mismo sentido. El ausentismo declarado por causa de enfermedad inculpable alcanzaba tasas relativamente elevadas y en el caso de que estuviera originado en la pereza, la simulación o el rechazo a un trabajo mal pago, era muy difícil de controlar y de castigar con supresión del pago del salario.

La fuerza y orientaciones del movimiento sindical presente a nivel de las empresas constituía un acicate para esta nueva profesión y estimulaba la búsqueda y adopción de reglas consensuadas para contenerlo, disciplinarlo, y procurar implicarlo en la búsqueda de una mayor productividad en un clima de paz social.

Cuando la racionalización conducía a la movilidad interna y a la reubicación en otras secciones de los trabajadores afectados, la clasificación del puesto asignada a cada trabajador en virtud del convenio colectivo constituía una valla rígida para el manejo del personal.

Influencia de la OIT y las revistas especializadas, principalmente de origen anglosajón

Los miembros del IADP seguían muy de cerca las actividades de la OIT, institución por la cual tenían un gran respeto y con la cual deseaban colaborar participando en sus reuniones, actuando como consultores, y leyendo sus publicaciones. Es en estas últimas donde se nutrían teóricamente en cuanto a las innovaciones en materia de relaciones de trabajo, racionalización y productividad. Las técnicas del manejo de personal y de los sistemas de remuneraciones se aprendían a partir de la experiencia de los países industrializados, principalmente Estados Unidos y Gran Bretaña, expuestas en las revistas especializadas.

Sus propias publicaciones

El *Boletín* y la *Revista del IADP/IARI* recogían y procesaban regularmente información y teorías provenientes de esas tres fuentes, las adaptaban al medio empresarial argentino y transferían a los asociados, señalando la orientación deseada.

El proceso de elaboración de las reglas

El IADP/IARI llevaba a cabo una intensa actividad de información y difusión con destino a sus adherentes. La misma era polifacética y generaba la materia prima para elaborar las reglas.

En primer lugar se deben citar las conferencias realizadas por especialistas nacionales y extranjeros sobre temas de actualidad propios de la profesión, seguidas por debates sobre su validez y de

cuestionamientos respecto de la aplicabilidad al caso argentino. A las mismas concurrían -casi obligatoriamente- todos los dirigentes y los adherentes más dinámicos, quienes intervenían activamente en las discusiones, aportando sus experiencias y en la búsqueda de un consenso en cuanto a los principios y reglas a aplicar en la vida empresaria cotidiana.

El *Boletín* y las revistas del IADP/IARI constituían un verdadero laboratorio de ideas y propuestas, destacándose la calidad y claridad de los trabajos publicados.

Las conferencias anuales de la Dirección del Personal reunían durante una semana, en horas vespertinas, a los dirigentes de personal de las empresas más importantes del país para tratar temas prefijados y sobre todo para discutir ponencias y contribuciones redactadas a partir de la experiencia laboral de los participantes. Las conferencias y ponencias expuestas eran seguidas de trabajo en grupos, del cual emanaban conclusiones y recomendaciones escritas sometidas al plenario de asociados presentes. Cuando las recomendaciones eran aprobadas, las normas contenidas adoptaban la forma de una resolución del IADP, y en ese carácter obligaban moralmente a los socios a intentar aplicarlas en las empresas donde trabajaban.

Finalmente, están los congresos organizados por el IADP conjuntamente con otras instituciones, preferentemente patronales. Esta estrategia de cooperar de manera directa o indirecta con los empresarios les daba la oportunidad de proponer y justificar que los responsables de dichos organismos adoptaran reglas de conducta -elaboradas por el IADP-, que debían ser aplicadas en un ámbito más amplio que el de las empresas, o sea una rama de actividad, un sector o incluso el país en su conjunto.

Contenido y orientación de las reglas

Reglas y normas en materia de relaciones individuales de trabajo

El IADP tenía una visión completa de todo el proceso de gestión del personal.

La selección debía hacerse de manera científica y recurriendo al apoyo de psicólogos del trabajo para detectar las potencialidades de los candidatos y evitar reclutar a quienes podían ser conflictivos o tenían pocas posibilidades de desarrollo.

La formación profesional que propugnaban con carácter prioritario debía dirigirse a los mandos medios que representaban la autoridad patronal dentro del establecimiento (supervisores y capataces), los racionalizadores y los dirigentes de personal. El tema central de los programas de formación era sin dudas, la racionalización del trabajo (sinónimo de organización científica del trabajo).

Para introducir esas innovaciones sin oposición de las comisiones internas y sin generar conflictos por parte de los trabajadores individuales, era menester cambiar el sistema de remuneraciones para otorgar una compensación monetaria (primas fijadas de manera racional), informar a los trabajadores sobre las ventajas de los nuevos métodos, y no modificarlos sin aviso y consulta previa con los interesados.

Como la racionalización iba a provocar la eliminación de ciertos puestos de trabajo, era menester proceder al ajuste de los efectivos, haciendo del despido la última opción, una vez que se hubieran producido las bajas naturales y voluntarias y recurriendo primero a las suspensiones. Mientras tanto, se debía estimular la movilidad interna, es decir la reubicación de los trabajadores afectados, sin cambiar la categoría ni el nivel de salarios.

Para lograr que los trabajadores se implicaran en el incremento de la productividad era menester realizar una acción cultural, para combatir los prejuicios de quienes creían que eso requeriría un mayor esfuerzo,

deterioraría las condiciones de trabajo y lo deshumanizaría, y beneficiaría solamente al empresario. Por el contrario, el incremento de la productividad era la única vía para lograr “la felicidad del pueblo y la grandeza de la nación”, en lo cual consistía la justicia social.

El sistema de remuneración más apropiado no debía ser según el tiempo de trabajo, y si bien en un comienzo se propugnaba su fijación solamente en función del rendimiento, se acepta con posterioridad que ese mecanismo se aplique a partir de los salarios básicos de convenio.

La rotación del personal, llamada peyorativamente “golondrino”, era un grave problema -dada la situación de pleno empleo- cuyos orígenes eran las malas remuneraciones, la falta de perspectiva de promoción profesional dentro de la empresa, y un clima social insatisfactorio, razón por lo cual debía ser combatida con la remuneración según el rendimiento y la aplicación de las técnicas de relaciones humanas.

El ausentismo se debía a la simulación, la indolencia y la comodidad de los trabajadores, amparados por la legislación permisiva y debía ser combatido en varios frentes: el establecimiento de premios por presentismo, las sanciones y el descuento de salarios y el establecimiento de los servicios médicos de empresa para hacer exámenes pre-ocupacionales de carácter preventivo y diagnosticar de manera precoz las enfermedades profesionales. Pero el remedio más eficaz de todos era la creación de una conciencia de responsabilidad e integrar al trabajador a la empresa.

Para hacer frente a las dificultades generadas por la falta de insumos, y no suspender o despedir personal, los empresarios debían ejercer su autoridad para proceder a la movilidad interna y a cambiar los horarios de trabajo, sin que ello pudiera ser considerado una injuria y dar lugar a la indemnización por despido.

Los salarios debían ser fijados en función de la productividad, o como se había establecido en la Constitución reformada en 1949, “*según el esfuerzo realizado y el resultado obtenido*”, y los aumentos no debían discriminar negativamente a los mandos medios ni a los trabajadores calificados.

Las quejas y reclamos del personal debían ser atendidos correctamente, para que no degeneraran en conflictos. Cabía al supervisor ser la primera instancia en los reclamos del trabajador, antes de que el tema fuera tratado por los delegados o la comisión interna. La dirección de personal debía velar para que fuera esa la secuencia seguida normalmente.

Los empresarios tenían el derecho a sancionar, suspender o despedir personal invocando una justa causa, como por ejemplo la falta de trabajo, o la injuria entendida en sentido amplio, provocada por las agresiones físicas y los insultos personales, el fraude o el abuso de confianza, la violación grave del reglamento interno de la empresa y el ausentismo injustificado.

Dentro del personal, la categoría de supervisores y capataces debía ser consolidada y separada de los simples obreros o empleados; no debían pertenecer a la misma asociación profesional, pues esos trabajadores representaban a la autoridad empresaria, dirigían a otros y tenían a su cargo hacer respetar la disciplina, velar por el cumplimiento de las normas de rendimiento, calidad, y orden de la producción. Ellos debían velar por la higiene y seguridad del personal y utilizar las técnicas de las relaciones humanas para que la introducción de la organización científica del trabajo se efectuara en un buen clima social.

El incremento de la productividad dependía en buena medida de las relaciones humanas y estas se mejoraban cuando se trabajaba en un ambiente seguro y salubre, funcionaban las obras sociales para el bienestar, no había conflictos laborales y se pagaba un justo salario.

Las competencias de los dirigentes de personal no estaban dadas por anticipado y su formación no podía improvisarse. Para ello se debía organizar estudios sistemáticos y con una visión amplia pero centrada sobre los principales temas laborales presentes en la vida cotidiana de la empresa.

Los “racionalizadores” debían llevar a cabo su tarea trabajando en estrecha cooperación con la dirección de personal, y funcionar bajo su supervisión.

Relaciones colectivas de trabajo

Dada la época y el período estudiado, las relaciones individuales eran las que acaparaban más la atención de los dirigentes de personal. Pero incluso antes de la sanción de la ley de Convenios colectivos de trabajo, el IADP/IARI se propuso dictar normas y fijar reglas en la materia para sus adherentes.

Si bien la legislación sobre asociaciones profesionales guardaba silencio sobre las comisiones internas, las mismas eran un hecho ineliminable. Por lo tanto, se las debía reconocer *de facto* y establecer buenas relaciones con ellas, reuniéndose regularmente en días y horarios fijos y con un orden del día preparado con anterioridad, procurando que funcionaran fuera de los horarios y lugares de trabajo, que los delegados no hicieran “turismo” dentro de la fábrica abandonando sus puestos de trabajo y que intervinieran sólo después que los supervisores hubieran atendido las quejas y reclamos de los trabajadores individuales. Después de varios años de vida, las comisiones internas se habían constituido en un elemento de orden en las relaciones de trabajo, representaban de manera visible y responsable a los trabajadores, velaban por el respeto de la disciplina, ayudaban a canalizar y resolver conflictos. Para tratar con ellas se debía constituir un departamento dentro de la dirección de personal, encargado de las “relaciones gremiales”. Con el tiempo había que llegar a reglamentar con precisión la estructura y el funcionamiento de las comisiones internas.

Los conflictos laborales eran disfuncionales para la buena marcha de la empresa y para lograr un incremento de la productividad. Por lo tanto, debían ser sometidos al proceso de conciliación y arbitraje obligatorios establecido por decreto luego de varias huelgas de servicios considerados esenciales, máxime cuando el derecho de huelga no figuraba entre los derechos del trabajador insertados en la Constitución reformada. Las huelgas ilegítimas debían dar lugar a juicios de responsabilidad dirigidos contra los trabajadores y sus asociaciones profesionales.

El IADP/IARI propugnaba la negociación colectiva por rama de actividad, considerando que a ese nivel era más conveniente establecer acuerdos, sin estar sujetos a la presión de las comisiones internas. Por consiguiente, toda negociación con estas tenía un carácter preliminar y estaba condicionada al acuerdo final con el sindicato.

Aplicación práctica y difusión de las reglas

Como se mencionó en la introducción de este capítulo, las reglas y normas elaboradas por el IADP no se aplicaron de manera generalizada ni inmediata a todas las empresas industriales. Su puesta en práctica se hizo de manera parcial, irregular, por escalones, en función de las relaciones de fuerza reinantes dentro de cada una de las empresas. La influencia directa del IADP/IARI sobre las centrales empresarias, e indirectamente sobre el gobierno, se dirigió a lograr que estas normas y reglas se cristalizaran a nivel de las unidades de producción y tomaran la forma de “acuerdos nacionales”, de “pactos sociales”, leyes o decretos, como sucedió en el caso de la ley de Convenios colectivos de trabajo durante el gobierno justicialista o con otras disposiciones en períodos posteriores. Los Congresos: General de la Industria, de Organización y Relaciones de Trabajo, Nacional de Productividad y Bienestar Social, constituyeron una ocasión privilegiada para ello, que fue bien aprovechada y dio sus frutos a mediano y largo plazo. Pero el estudio de las causas por las cuales esos frutos fueron parciales y no perduraron, constituye el tema de otra investigación.

Tercera Parte
LOS ANTECEDENTES DEL CONGRESO

JULIO CÉSAR NEFFA

VII / EL CONGRESO GENERAL DE LA INDUSTRIA (DEL 18 AL 23 DE MAYO DE 1953)

INTRODUCCION

En este capítulo nos proponemos presentar de manera completa los temas tratados en el *Congreso General de la Industria* y analizarlos, dada su relevancia puesto que lo consideramos el comienzo de un cambio en la política económica del gobierno por una parte, y por otra, la expresión de las reivindicaciones del conjunto de los empresarios industriales de la época agrupados en la Confederación General Económica (recién creada) y, finalmente, un antecedente importante del *Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social*, que tendría lugar dos años más tarde.

En la primera sección se presentarán los objetivos del Congreso vistos y expresados en los documentos elaborados por los organizadores. Cabe señalar que el primer presidente del IADP, el Dr. Carlos Argimón, actuó como secretario general de este Congreso. Había sido designado previamente como alto ejecutivo de la CGE; tuvo a su cargo la responsabilidad de redactar y editar una voluminosa publicación que dio cuenta de las ponencias presentadas y conclusiones adoptadas. La segunda sección se referirá al mensaje transmitido por el gobierno a los congresales, por medio del propio presidente de la República. La tercera sección estará destinada al análisis de los temas “transversales” a todas las ramas de actividad, tratados por las comisiones sobre legislación general, cuestiones financieras y racionalización industrial. Finalmente, la cuarta sección estará centrada en el análisis de diversos aspectos específicos planteados por las comisiones a nivel de ramas de industria.

Metodológicamente, no se tratará de hacer un análisis del discurso, es decir, no se confrontará la realidad frente a la cual se sitúa con el

contenido y la coherencia interna del discurso, o la finalidad con la que se transmite, ni los objetivos logrados, vistos por un observador desde una perspectiva temporal de varias décadas. Tampoco se pudo tener acceso a información documentada importante que fuera contradictoria o complementaria, emanada de otras fuentes y editada en esa época. Los periódicos del momento sólo hicieron comentarios formales sobre este acontecimiento, y más bien favorables.

Se trata de hacer aquí un análisis histórico y comentar el contenido de las ponencias y conclusiones contenidas en el libro *La industria argentina en el Segundo Plan Quinquenal*, a pesar de que el título del mismo no corresponde exactamente al contenido. En ese análisis se procurará identificar los indicios de que se estuviera produciendo, o que se deseara producir o preparar un cambio en las formas institucionales y en las regularidades económicas, vistas desde la perspectiva de la teoría de la regulación. Los fundadores del IADP suministraron información adicional de manera oral a los investigadores, acerca del contexto socio-económico y del espíritu reinante entre los empresarios de la época, poniendo de relieve el papel -discreto, circunscripto a su área de interés, pero siempre eficaz-, jugado por ese instituto en la preparación y desarrollo del Congreso. La investigación puso en evidencia que los directivos del IADP/IARI actuaron de manera coordinada para que el Congreso tratara los temas relacionados con la racionalización, la productividad y las relaciones de trabajo y tomara en consideración su aporte.

Es necesario recordar brevemente el contexto socio-económico que sirve de marco al Congreso, nutre lo que dicen los actores sociales y especifica las innovaciones que se desean introducir. En capítulos anteriores se ha presentado dicho contexto y se han mencionado los autores más relevantes que han analizado en profundidad el tema. Para quienes deseen mayor información, nos remitimos al texto y a la bibliografía utilizada en los capítulos mencionados.

En 1953, la economía argentina estaba haciendo frente con éxito a la crisis, en virtud de los resultados del Plan Económico de 1952. La producción agropecuaria se estaba recuperando rápidamente, y con

ella los saldos exportables que permitían disponer de mayor cantidad de divisas para cubrir las importaciones. Se había aprobado y comenzaba a ejecutarse el Segundo Plan Quinquenal, que procuraba racionalizar la producción e incrementar la productividad dando una importancia considerable al sector industrial. El gobierno preparaba entonces las nuevas leyes para promover, con menos restricciones que en el pasado, el ingreso de inversiones extranjeras (afirmando que no iban a competir con los empresarios nacionales) y comenzar a abrir más el mercado interno al comercio internacional.

Se había creado recientemente la Confederación General Económica (CGE), y dentro de ella la Confederación General de la Industria (CGI), contando desde el inicio con el apoyo del gobierno, pues este requería en contrapartida que los empresarios organizados apoyaran la ejecución del Segundo Plan Quinquenal. Desde su nacimiento, la CGE, considerada por el gobierno como la representante del conjunto de los pequeños y medianos empresarios nacionales, estuvo invitada para que su presidente, José Ber Gelbard, participara en las reuniones del gabinete económico y diera su opinión sobre la adopción de políticas.

Los empresarios industriales se enfrentaban a muchos obstáculos para asegurar la realización de una mayor tasa de ganancias, debido a que los costos de producción eran elevados, la productividad aparente del trabajo era baja, había muchas dificultades para importar nuevas maquinarias, equipos, insumos intermedios y materias primas estratégicas, la presión impositiva era elevada, el crédito caro y escaso. El mercado interno se había estrechado debido, por una parte, al estancamiento en las inversiones y los salarios reales y, por otra parte, a la disminución del poder de compra del Estado y al retraso en el pago de sus deudas internas, medidas adoptadas con la finalidad de reducir el déficit fiscal. A esto se agregaba el poder que mantenían las organizaciones sindicales a nivel de las empresas para oponerse al disciplinamiento y a los intentos de modificar la organización de la producción. Esto también impedía reducir -sin conflictos- ciertos costos laborales: un ausentismo que consideraban elevado, altas tasas

de rotación de la mano de obra, uso exagerado de las indemnizaciones por causa de despido previstas en la ley 11.729, etc.

1. LOS OBJETIVOS DEL CONGRESO

El *Congreso General de la Industria* se llevó a cabo en el anfiteatro de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, del 18 al 23 de mayo de 1953, organizado por la Confederación de la Industria (CGI) y con el título “La industria argentina en el Segundo Plan Quinquenal”, temática a la que responde este capítulo.

La comisión organizadora estaba compuesta por las siguientes personas:

Presidente:	Dr. Eduardo C. Verardo
Vice Presidente:	Sr. Angel Borghi
Secretario de Organización:	Dr. Carlos R. Argimón
Secretario de Propaganda:	Sr. Juan C. Tellechea
Secretario Técnico:	Sr. Héctor Tortosa
Prosecretario:	Sr. Ernesto Dacharry.

El objetivo fijado por los organizadores fue

“debatir los problemas del sector industrial y fijar las mejores vías de solución para los mismos, dentro de las normas establecidas por el Segundo Plan Quinquenal de Gobierno, cuya exitosa realización debe comprometer el esfuerzo y el trabajo de todos los ciudadanos”.

Para ello era menester

“atraer la atención y obtener el concurso de todos los industriales para realizar un estudio analítico del Segundo Plan Quinquenal de Gobierno a fin de orientar a la industria argentina en la consecución amplia e integral de las finalidades establecidas para el trabajo de la Nación en el quinquenio 1953-59. [Así] todos los industriales del país tendrían la posibilidad de debatir todos los problemas que la industria tiene planteados en el orden nacional, a fin de que de ese debate surgieran ante el Gobierno y el pueblo las inquietudes generales de un vasto sector, que habría de poder, por ese mismo medio, consolidar la conciencia gremial que capacitara a la Confederación de la Industria

para desempeñar el papel trascendental que tiene fijado en el conjunto de las fuerzas vitales de la Nación”.

Los organizadores del Congreso dejaron sentada su visión acerca de la forma con que se había afirmado la industria en Argentina, fundamentándose en las cifras de población ocupada en el sector, de acuerdo con los últimos censos nacionales. Ello estaba marcando, según los organizadores del Congreso, un hecho nuevo. En la introducción del libro se dice que:

“A pesar de ser un país de tradición agrícola-ganadera, la industrialización en Argentina había avanzado rápidamente hasta el punto de que, en el último Censo Oficial de la Nación, la población ocupada en la industria había superado a la ocupada en la producción básica agropecuaria, luego de haber avanzado de manera vacilante y con tropiezos.”

Según afirmaron los organizadores del Congreso en la introducción del libro, luego de la Segunda Guerra Mundial,

“que había impuesto a la Argentina la necesidad de resolver por sí misma los problemas de abastecimiento interno por falta de la manufactura extranjera, en lugar de iniciarse el habitual retroceso impuesto por la presión de las grandes metrópolis industriales, *se inició un periodo de recuperación económica del país que significó el mayor apoyo que la industria argentina haya tenido en toda su historia*, (sic) para continuar su desarrollo con ritmo siempre creciente, luego de que el Primer Plan Quinquenal consolidara la industria argentina”.

Una intensa campaña de propaganda y numerosas giras por el interior del país permitieron promocionar el Congreso en el medio empresario. Más de 3.000 delegados participaron y la inauguración estuvo a cargo del presidente de la Nación y del presidente de la Confederación de la Industria y en la clausura expusieron el ministro de Industria y Comercio y el vicepresidente de la Confederación. Luego de las sesiones en que se discutieron las ponencias presentadas, el secretario técnico del Congreso coordinó su contenido y redactó el informe final con las conclusiones definitivas.

El temario del Congreso consistió en el tratamiento de dos cuestiones de tipo general: en primer término legislación general, cuestiones financieras y racionalización industrial y, en segundo lugar, el análisis de una serie de aspectos incluidos en el Segundo Plan Quinquenal, para cada una de las ramas de actividad industrial presentes en el Congreso, denominadas secciones.

2. EL MENSAJE DEL GOBIERNO A LOS INDUSTRIALES DE LA CGI

En su discurso, el presidente del Congreso ofreció al presidente de la República “la leal, decidida y patriótica contribución a los esfuerzos que estaba realizando el Gobierno para consolidar la economía del país”, y “para considerar cómo se debe proceder y qué se requiere para proveer a la mejor realización del Plan”, a fin de “hacer un aporte a los hombres que tienen la responsabilidad del ejercicio del Gobierno” aprovechando el hecho de que “las fuerzas económicas están debidamente representadas en el Gobierno y participan en todas las deliberaciones que les competen”. Como “entre empresarios y trabajadores no existe animosidad de clases”, comprometían todos sus esfuerzos “para que esta situación se mantenga y se perfeccione, para que gobierno, empresarios y trabajadores... puedan actuar mancomunados en una conjunción de esfuerzos, antes nunca lograda, en la noble tarea de impulsar el desarrollo económico de la Patria”.

Luego de reconocer la labor realizada por el presidente de la Nación en pro de la justicia social, y el éxito logrado en la reivindicación de los derechos de las clases obreras, el Dr. Verardo afirmó que “la capacitación del obrero argentino, debidamente organizado, es lo que ha permitido que hoy las organizaciones obreras y las organizaciones de los empresarios puedan reunirse en una mesa cordial, para discutir sus problemas específicos privando siempre los intereses generales sobre los intereses particulares”. Había sido la constante prédica del Presidente “en favor de la agremiación de todos los sectores que componen la vida nacional, el factor decisivo en la constitución de las Confederaciones de los empresarios, cuyo espíritu se revela en este acto,... en una manifestación de gremialismo constructivo que no tiene

precedentes en el historial de la industria argentina”. Así, “frente a la figura cada vez más pálida y superada del capitalista, destacamos cada vez más definida y más noble la figura del hombre de empresa, que es la de un auténtico trabajador, creador a la vez de trabajo y de riqueza, y por consiguiente, de bienestar común”.

Como ya se mencionó, la base organizativa de la CGI residía en el interior del país. Por eso en el discurso inaugural el presidente del Congreso afirmó que “los intereses de los empresarios del interior del país debían merecer especial atención de los congresistas”, conforme con los objetivos del Segundo Plan Quinquenal. Para lograrlo, la comisión económica consultiva a nivel nacional, de la cual formaba parte la CGI, debía reproducirse a cada nivel regional, a partir de las federaciones regionales y cámaras por industrias específicas, para colaborar con las autoridades económicas.

El presidente de la República, al comenzar a hacer uso de la palabra, manifestó su felicidad, no sólo porque “un gran núcleo de argentinos eminentes se reúne para estudiar sus problemas, sino también porque *esto da cima a una organización que yo ansiaba ya con cierto grado de angustia*” (sic). El porqué de esa preocupación del presidente se fundamentaba en su convencimiento de que “los únicos pueblos que no pueden ser gobernados, son los que no están organizados”, dado que “nadie puede gobernar lo inorgánico, y ustedes hombres de empresa, saben mejor que yo el valor de esta verdad”. Debían estar organizados “los sectores encargados de la defensa de los intereses profesionales, sean éstos de un sector o de otro sector, porque para el gobierno no tienen absolutamente ninguna diferencia en el trabajo común, de hacer prosperar la patria, engrandecerla y labrar la felicidad de los argentinos”. En consecuencia, prosiguió el presidente J. D. Perón:

“les prometo que toda fuerza organizada del pueblo argentino, cualquiera sea el sector que represente, formará parte del gobierno y ninguna decisión será tomada en el gobierno sin antes consultar, por intermedio de ellas, los intereses que representan [puesto que] en

nuestro país, toda organización representativa forma parte, implícitamente, del propio Gobierno”.

Refiriéndose ya a la problemática central del congreso, citó a la CEPAL para afirmar su acuerdo con ella al establecer que “la única solución para los países subdesarrollados es la industrialización, único medio por el cual estos pueblos podrán alcanzar el standard de vida indispensable que no los arrastre a la disociación y al comunismo”, recordando luego por su parte, que “eso ya se estaba realizando desde hacía 10 años en Argentina”. Esto respondía a su propia concepción sobre la teoría del crecimiento, pues:

“para poder desarrollar la industria, lo primero que hay que hacer es elevar el standard de vida, para que el consumo sea aparente al desarrollo de la industria,... dado que no hay ningún mercado que pueda reemplazar al mercado interno, por grande, por hermoso que sea, porque siempre son aleatorios y nunca seguros. No se puede montar una gran empresa si uno por lo menos no está en cierta manera seguro, y estaremos seguros cuando sepamos que lo que ustedes industrializan lo va a usar el pueblo argentino. Si nos sobra algo, lo venderemos por ahí, pero primero el pueblo argentino”.

Esta afirmación del presidente pone de relieve el papel decisivo que asignaba al mercado interno en el proceso de crecimiento industrial.

El presidente recordó que, luego de concluido el conflicto bélico, el Consejo Nacional de Posguerra había hecho una encuesta

“acerca de las necesidades industriales en materia de maquinarias, compras de equipos y demás elementos para poner la industria en condiciones de seguir adelante, como así también la necesidad de parar un poquito la posible afluencia de afuera que podía echar por tierra todos los progresos industriales realizados durante los cinco años de la guerra”.

Algunos sectores habían calificado esas medidas como antieconómicas, pero expresó el presidente: “yo prefiero lo antieconómico que hagamos nosotros a lo económico que venga de afuera. Siempre pensé así”. Para evitar una quiebra de empresas en masa, era menester defender esas

industrias, “primero mediante la no importación de las cosas que nosotros producíamos, y después, con los recursos del crédito”.

Luego de haber logrado esto, el segundo objetivo del gobierno era

“lanzar hacia el futuro la realización en varios planes quinquenales, del completamiento industrial de la República Argentina, hasta llegar a la industria pesada, suficiente y capacitada para satisfacer las necesidades nacionales primero y después marchar según se nos presentara la ocasión y la oportunidad para seguir adelante”.

Los empresarios debían hacer frente a dos problemas: “por una parte la reforma social -que era indiscutiblemente lo más importante- y el de la posible importación de postguerra”. El presidente recordó que haciendo uso de las divisas acumuladas, se compraron grandes cantidades de maquinarias para reponer los equipos industriales que durante cinco años no habían ingresado al país, “en base a un buen plan, apresuradamente hecho”, porque se pensaba entonces que todas las monedas iban a tener que bajar.

El presidente recordó que, durante la vigencia del Primer Plan Quinquenal hubo problemas de abastecimiento inclusive para materias primas, y se hizo frente a la escasez “importando sólo lo esencial, o sea lo que no se producía en el país, porque faltaban las divisas que se habían gastado luego de la Guerra”. Esta falta de dólares constituyó, según Perón, “*la mejor barrera aduanera que hemos tenido en la historia de nuestro desenvolvimiento económico*”, (sic) y ello “posibilitó la empresa, la producción y aún la ganancia en los sectores de nuestra propia producción”. Luego del Plan Económico (de 1952), vino el Segundo Plan Quinquenal, “que podría llamarse el de la industrialización nacional”. Perón manifestó su deseo de que al concluir la ejecución del Plan, el país se “encuentre con una pequeña industria pesada,... pues sin industria pesada habríamos renunciado a la industria, no (solo) a la industria pesada”. El presidente anunció que, más tarde, se adoptaría el Tercer Plan Quinquenal, el cual sería “el plan de la expansión total de la industria, para lo cual era menester incrementar la producción de materias primas agropecuarias y también las de tipo extractivo, para no gastar divisas”.

La industria argentina, prosiguió diciendo J. D. Perón,

“produce hoy mediante una mano de obra que todavía es barata al lado de la mano de obra con que están produciendo los grandes países industrializados, que nos hacen pagar por la materia prima la diferencia de la mano de obra con que ellos deben competir en el mercado internacional. Nuestra producción industrial, en pocos años, puede alcanzar costos de producción a los cuales no podrá oponérsele ninguna otra concurrencia de ningún otro país industrial, si sabemos hacer las cosas, porque nosotros en los materiales de la industria pesada, especialmente, tenemos que fabricar solo para las necesidades de la paz. Allá van a tener que cargarle a esas necesidades las necesidades de guerra: los tanques, las armas y los aviones, no los paga nadie; los tienen que pagar los propios industriales que los producen y cobrárselos como pueden, después de haber pagado los abultados impuestos que imponen los momentos actuales”.

Según el presidente, el porvenir se presentaba entonces promisor y halagüeño para los industriales argentinos. Era cuestión de que “los hombres de empresa trabajen con toda su dedicación y toda su energía para poder realizar el programa que hemos trazado en el Plan Quinquenal”, y que “aceptemos también la llegada al país de los numerosos empresarios extranjeros que quieren venir a invertir capitales en nuestro trabajo, siempre que vengan a invertir capitales en la industria, a crear y a dar trabajo al pueblo argentino, y no con otras finalidades que ustedes conocen tan bien o mejor que yo”. “*El Estado ha de estar para ayudar a las empresas privadas*”, afirmó Perón, y agregó

“queremos que el Estado tome solamente el sector industrial no muy favorable, de aquellas empresas que los privados no pueden emprender. Nosotros queremos la actividad industrial en manos de los privados y que las empresas del Estado, de acuerdo con nuestra orientación, creen sus grandes construcciones industriales, dando trabajo y sirviéndose de las empresas privadas, en colaboración y cooperación”.

“Y si ustedes piensan que el Gobierno se empeñó con toda decisión para salvar las empresas privadas de la industria argentina, no ha de ser ahora para estatizarlas o buscar una estatización de ninguna actividad industrial”.

Concluyendo su razonamiento, J. D. Perón afirmó lo siguiente:

“La industria es una empresa privada, el Estado no tiene ningún interés, y tan pronto las empresas estatales actuales tomadas en estado antieconómico puedan ser devueltas a la actividad privada, el Estado tendrá un gran placer en desprenderse de todas esas empresas y entregarlas a los privados. Nosotros somos Gobierno, no industriales. De manera que en ese sentido, organizada la industria, creados los sectores, garantizadas las seguridades de que esas empresas van a ser bien dirigidas y realizadas, las entregaremos. Nosotros no queremos industrias porque nos dan mucha pérdida y quizás a ustedes les pueden dar ganancias. En eso vamos a estar muy de acuerdo”¹.

La significación de esas afirmaciones del presidente, de tanta actualidad, no ha sido analizada en toda su profundidad. Ellas indican claramente el cambio que se proponía en cuanto a la forma estructural Estado dentro del modo de regulación.

“Los objetivos del Plan, ustedes los deben compartir con nosotros, porque estamos trabajando en este orden de ideas para ustedes; nuestras ideas industriales no son ideas industriales para el Gobierno, sino que son ideas industriales para la industria argentina, y cuando estamos equivocados en cualquier orden de orientación de esta naturaleza, los tenemos a ustedes para consultarlos, sabemos que ustedes son hombres que entienden y seguiremos sus consejos. Hasta ahora no lo hemos podido hacer porque no había una organización a quien consultar. Cuando nosotros consultamos a un hombre, sabemos que él nos aconseja de acuerdo a su conveniencia. Y es lógico y humano. Pero nosotros queremos que nos aconseje de acuerdo a la conveniencia de todos los industriales”.

Este párrafo pone en evidencia el interés que tenía el gobierno en poder recurrir a una organización de empresarios para conocer los intereses del sector, en lugar de recibir propuestas provenientes de cada empresario en particular.

Se iban a cumplir integralmente los objetivos del Plan, dijo Perón,

¹ Todas las citas de este documento han sido tomadas del libro *La industria argentina en el Segundo Plan Quinquenal*, editado por el Congreso, donde figuran la totalidad de las ponencias.

“pero no creando una inmensa industria, sino una pequeña industria, bien integrada y racionalmente planificada.... Hagamos algo pequeño y bien organizado. Después vendrá la expansión... Y si en algún sector ya puede iniciarse la expansión, iremos sectorialmente expandiendo la producción industrial en los sectores donde sea posible, de acuerdo a las necesidades económicas de las propias empresas. En esto Señores, no puede haber nada absoluto, sino que todo debe ser racional. El Consejo Económico Nacional, el Gobierno mismo, la Confederación General Económica Argentina, y ahora la Confederación de la Industria Argentina, tienen en sus manos el destino de la industria. *Nosotros hemos de colaborar y cooperar con ustedes. Ustedes son los capitanes de esta empresa que deben llevar adelante*” (sic).

La posteridad, concluyó Perón, iba a levantar un monumento a

“esta generación de argentinos que, en medio de la lucha, en medio del encono y de todas las cosas, supo levantar una empresa que honra al país, industrializándolo, haciendo de este país de pastores y agricultores un pueblo moderno, organizado, con vida propia, con actividad propia, y con una industria que sea el orgullo de la Nación”.

3. EL TRABAJO DE LAS DOS COMISIONES SOBRE TEMAS GENERALES

Como se mencionó en la primera sección, los trabajos del Congreso se desarrollaron por intermedio de dos comisiones: la *comisión de legislación general y cuestiones financieras*, presidida por el Ing. Pedro Cristiá, siendo el Dr. Alberto Chaume el vicepresidente, el Dr. Juan Carlos Gentile el secretario y los vocales los Dres. Carlos Obal, Ovidio Giménez y Aldo Notari, y los señores José I. Iriarte, Alejandro Favelevic, y Felix Curani; y la *comisión sobre racionalización industrial*, cuyo presidente fue Fernando Iraolagoitia, Otto Buczec, el vicepresidente, Rinaldo Dotta el secretario, y los vocales el Ing. Fernando Baeza, el Dr. Eduardo Astesano y los señores José Ranzini, Jorge Aguilo y Mario Vitullo.

Los despachos de las mencionadas comisiones -luego adoptados por el Congreso- constaban de considerandos y sus respectivas resoluciones. Los primeros tenían un carácter muy general, mientras que las resoluciones eran específicas y adoptaban finalmente la forma de

reclamos o de reivindicaciones, dirigidos esencialmente al gobierno nacional y a las autoridades económicas. A continuación se presentarán algunas de las resoluciones que nos parecen más importantes desde el punto de vista del cambio que se deseaba promover en las formas institucionales y regularidades económicas vigentes en ese momento, agrupándolas y siguiendo un cierto orden lógico que sirva a los fines de nuestra investigación, aunque el mismo sea distinto del que figura en las actas del Congreso.

El incremento de la producción

Los considerandos y la resolución parten de las directivas del Segundo Plan Quinquenal dirigidas a obtener el incremento de la producción y la reducción en los costos, sin desmedro de la calidad. Para alcanzar estos objetivos, era necesario “incrementar el rendimiento de la jornada laborable del obrero sin afectar su salud ni sus derechos, es decir, sin recargar su horario de trabajo ni disminuir su retribución”, pero “evitando que se haga uso abusivo de algunos beneficios sociales, como por ejemplo el cobro de salarios por enfermedad inculpable y el derecho a preaviso e indemnización por despido”. Por consiguiente, se debían

“adoptar decisiones para sancionar la simulación, en especial de dolencias de corta duración y, por consiguiente, de difícil constatación, siendo aconsejable que se otorgue el derecho a dicho cobro, desde la iniciación de la enfermedad, para dolencias de más de dos días de duración y el establecimiento de sanciones, de rigor creciente, desde la suspensión hasta el despido sin indemnización, para reprimir la simulación y su reiteración”.

Si bien la ley 11.729 otorgaba al trabajador despedido el derecho a una indemnización por antigüedad, proporcional a esta última, por un monto de medio mes de sueldo por cada año de servicios prestados, esto “no puede tener por finalidad hacer de dicho derecho una industria ni explotarlo como medio de vida, en virtud de que la ley fijaba en un mes de sueldo el mínimo de indemnización”, cualquiera

fuera la causa del despido y el tiempo efectivo de trabajo prestado.
Para

“reprimir una interpretación abusiva del espíritu de la Ley, de tan funestas consecuencias en la economía de los costos, urge reglamentar el derecho de indemnización y al preaviso, para antigüedades menores al año, estableciendo que la indemnización equivalga a la duodécima parte de los jornales cobrados, proporción que será de justicia mantener para antigüedades más reducidas”.

Las relaciones de trabajo debían estar regidas por los principios de justicia y equidad, y por lo tanto,

“el salario debe ser la justa retribución del esfuerzo realizado por el trabajador. De tal modo que así como este tiene derecho a percibir un salario mínimo, compatible con sus necesidades y su decoro, así también tiene el deber de alcanzar un rendimiento mínimo de su jornada de labor, compatible con su salud”.

El despacho de la comisión consideró que

“así como se sanciona al patrono que infringe las leyes y reglamentos que amparan los derechos del trabajador, corresponde sancionar al obrero que no cumple con el deber de lograr en su jornada de labor el rendimiento mínimo fijado, estableciendo en tal caso la procedencia de su despido sin derecho a indemnización”.

Dado que “para estimular a los trabajadores y sobreelevar su nivel de productividad, sin prolongar su horario de trabajo, el Segundo Plan Quinquenal propicia el reconocimiento de sobresalarios o premios en proporción al mayor rendimiento logrado en su jornada”, se requería el estudio de tiempos y movimientos y la racionalización del trabajo, es decir, “la previa fijación de los rendimientos normales para hacer posible la liquidación de los premios”.

Para elevar de manera considerable el nivel de productividad, había que seguir otras de las directivas incluidas en el SPQ,

“estimulando la contratación de la mano de obra con equipos especializados o asociaciones cooperativas, simplificando al máximo las tramitaciones previas indispensables para su actuación, pero adoptando simultáneamente medidas precaucionales conducentes a evitar que se

burlen las leyes de previsión social y no se reduzcan los haberes mínimos correspondientes a la jornada normal de labor, ni la prolongación de dicha jornada (vaya) más allá de los límites legales establecidos”.

Sería suficiente la inscripción en el Ministerio de Trabajo y Previsión en carácter de *sociedad de hecho* para garantizar su existencia real, y en el Instituto Nacional de Previsión Social, para obligarlas a que realizaran los aportes jubilatorios correspondientes. El reconocimiento de la existencia real de dichas empresas y su registro como sociedad de hecho, era una innovación importante que se orientaba a promover y facilitar la subcontratación.

El aumento de la productividad

La consecución de los objetivos del Segundo Plan Quinquenal, y particularmente

“el ejercicio efectivo de los Derechos del Trabajador, está íntimamente ligado al incremento substancial de la producción, la cual a su vez ha de permitir la cooperación entre el capital y el trabajo y la colaboración entre los trabajadores y empleadores con el propósito de facilitar entre ellos el entendimiento necesario para determinar las condiciones de trabajo, la prevención y la solución de los conflictos, y asegurar la armonía en las relaciones laborales”.

Para lograr dicha colaboración

“es altamente conveniente la aplicación de métodos modernos de intensificación del trabajo (sic), no solamente en lo relativo a la utilización de nuevas máquinas y procedimientos perfeccionados, sino también de sistemas que estimulen la productividad del obrero y el sentido de responsabilidad del mismo”.

La legislación del trabajo, que a causa de los “profundos cambios sociales y políticos habidos en los últimos años no siempre es clara e inequívoca en lo que se refiere a las relaciones entre la industria y el trabajo”, debía

“servir para estimular su capacitación y su productividad y para hacer posible la aplicación de los mencionados sistemas, *eliminando todas las disposiciones que, sin representar una real protección del obrero o de sus legítimos derechos, se hayan revelado en la práctica como obstáculos para el aumento de producción o la racionalización del trabajo*” (sic).

Estas dos recomendaciones del Congreso van a servir como un antecedente para la futura realización del *Congreso Nacional de Organización y Relaciones de Trabajo*, analizado en el próximo capítulo.

La renovación de equipos industriales y la importación de repuestos y accesorios

En los considerandos de este tema se cita al SPQ, que había postulado: “El Estado auspiciará y promoverá la racionalización de la actividad industrial y de las empresas en particular, a fin de lograr una producción industrial de elevada calidad y del más bajo costo”, añadiendo que “la racionalización comprenderá el proceso integral que incluye: a) uso de la materia prima, b) capacidad técnica, c) organización, d) procesos tecnológicos, y e) localización y magnitud”.

Pero debido a la antigüedad y al proceso de desgaste al cual se habían sometido los equipos del país, estos correspondían a procesos tecnológicos ya superados, que habían sido substituidos en los países más evolucionados industrialmente, a lo cual se agregaban las dificultades provocadas por la falta de repuestos y accesorios, producidos fuera del país. La necesidad de renovar los equipos o de obtener repuestos era urgente para que fuera posible incrementar la producción, mejorar la calidad y la eficiencia, reducir los costos e inclusive mantener el ritmo de producción vigente en ese momento. En consecuencia, el Congreso resolvió

“propiciar toda medida tendiente a facilitar la incorporación de maquinaria, repuestos y accesorios para equipos industriales que no se produzcan en el país, o se produzcan en cantidad insuficiente, y gestionar ante el Gobierno la adopción de una política de créditos liberales a la industria para la renovación de equipos”.

El otorgamiento de permisos de cambio para la importación de materias primas

La falta de permisos de importación en cantidad suficiente hacía que los industriales e importadores compraran la materia prima de origen extranjero a dependencias estatales que desempeñaban el papel de intermediario. Pero eran los importadores e industriales quienes conocían perfectamente las variaciones del mercado, las necesidades de materias primas en cuanto a volumen, calidad, y medidas y sabían aprovechar el momento justo, el país exportador apropiado y las firmas productoras más convenientes donde se podían adquirir las mismas. Como dicha función social del comercio privado en general, “no puede ser suplantada con éxito por la costosa, lenta y rígida acción administrativa estatal”, el Congreso resolvió “solicitar se restituya a los importadores habituales e industriales-importadores la facultad de importar directamente materias primas bajo regímenes corrientes”. Estas demandas ponían una vez más de manifiesto la contradicción existente en la postura de la CGE que era liberal y antiestatista en materia de producción, pero al mismo tiempo devenía intervencionista en materia de créditos a las empresas privadas.

La racionalización industrial

Al tratar este tema, la comisión consideró que la racionalización estaba mencionada de manera expresa como un objetivo del Segundo Plan Quinquenal para varios sectores y ramas de actividad como por ejemplo en los capítulos trabajo (2), combustibles (12), energía eléctrica (14), régimen de empresas (16), transportes (23) e industria (17), a fin de “lograr una producción industrial de elevada calidad y del más bajo costo”. Junto con este objetivo debía considerarse el problema de la productividad, por cuanto de su aumento sólo podían derivarse resultados beneficiosos: incremento de salarios, reducción de los costos de las empresas, rebaja en los precios de los artículos destinados al consumo. Esos problemas de la racionalización y del incremento de la productividad, como derivado de aquella, debían

“ser estudiados en forma amplia por quienes participan en la producción, para formar el ambiente indispensable para su aplicación adecuada y para la obtención de resultados positivos y concretos en el sentido del mejoramiento de las condiciones técnicas de fabricación, de redistribución de las cargas de trabajo, de aprovechamiento integral de las materias primas, energía y maquinarias; de utilización de las técnicas industriales más avanzadas, de aprovechamiento y contralor económico de residuos y subproductos industriales, etc”.

Las resoluciones del Congreso profundizaron estos considerandos. En primer lugar,

“propiciando que se deroguen todas las cláusulas (de los Convenios Colectivos) que se opongan a una mayor producción y/o productividad, promoviendo una mayor flexibilidad de los convenios colectivos de trabajo en vigencia, en aquellos aspectos que actualmente impiden la organización de la industria con miras a la obtención de una mayor productividad” (sic).

En segundo lugar, esta resolución se dirigió a la CGI para que constituyera una comisión de racionalización integral de la industria, con el fin de realizar las siguientes funciones:

- a) supervisión y asesoramiento permanente en materia de disposiciones convencionales, a efectos de obtener en el más breve plazo posible la flexibilización de los actuales convenios colectivos en vigencia,
- b) difundir ampliamente toda información de que pueda disponer en materia de racionalización, en la más amplia acepción del término,
- c) publicación de encuestas e investigaciones sobre organización industrial, racionalización y productividad, realizadas en países industrialmente más avanzados que el nuestro,
- d) colaboración permanente y activa con las Federaciones de la CGI en función de asesoramiento y divulgación en materia de racionalización, que puedan ser utilizados en las actividades pertinentes de dichas Federaciones, propendiendo en el futuro a la formación de comisiones especializadas en la materia en cada rama industrial,
- e) realización de estudios, encuestas, planes, etc. que estimen pertinentes, a fin de colaborar en forma continua a través de la CGI y

de la CGE con la Comisión Económica Consultiva y el Superior Gobierno, en todo lo que se relacione con los fines específicos de su creación, así como con problemas de coordinación y fomento industrial, que estime conducentes a una más racional utilización de recursos y esfuerzos”.

De esta manera, los miembros del IADP/IARI y al mismo tiempo directivos del Congreso de la CGI, preparaban el terreno para el *Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social*.

Las investigaciones industriales

Según el dictamen de la comisión, luego de un período de expansión industrial, debía seguir otro de purificación y de perfeccionamiento en los métodos y procesos empleados, para aumentar la eficiencia de los establecimientos industriales. Así como en los países más avanzados el grado de perfeccionamiento tecnológico alcanzado se había logrado con el desarrollo paralelo de la investigación científica pura y aplicada, la futura expansión de la producción industrial argentina requeriría el asesoramiento y el apoyo en la investigación técnica.

Esto había sido previsto en el Segundo Plan Quinquenal, en su capítulo 7, G 17, que decía:

“La investigación científica y tecnológica será desarrollada intensamente a fin de: a) lograr una mayor producción y eficiente aplicación de materias primas de origen nacional, b) perfeccionar los procesos y métodos industriales en uso, c) crear nuevos procesos y métodos industriales, d) adaptar nuevos adelantos tecnológicos a la industria, e) realizar el mejor aprovechamiento de los residuos y subproductos industriales, y f) estimular el espíritu de inventiva y auspiciar la aplicación de sus creaciones”.

Para favorecer las investigaciones científicas y técnicas, el Segundo Plan Quinquenal había establecido que “los gastos que las empresas económicas realicen en tareas de investigaciones científicas y técnicas serán deducibles a los efectos impositivos”, agregando que con

“los profesionales y hombres de ciencia preparados en los establecimientos de enseñanza superior, el país cuenta con un valioso

material humano para satisfacer las anteriores necesidades, el cual sólo ha sido hasta el presente aprovechado en una medida muy inferior a sus posibilidades”.

Por ello el Congreso resolvió propiciar que

“se cumplieran rápidamente las disposiciones inherentes al tema en el SPQ y la creación, desarrollo y fomento, ya sea por parte de la industria, del Estado o de ambos en cooperación, de institutos de investigación pura y aplicada, capaces de intervenir en el desarrollo científico y tecnológico mundial, de mantener sus conocimientos al día y de asesorar en lo necesario a la industria para su futuro desarrollo y perfeccionamiento”.

Esta resolución del Congreso, cuyo contenido es la promoción de la investigación científica y tecnológica, es un antecedente de la creación posterior del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) que de manera incipiente existía en la Secretaría de Asuntos Técnicos de la Presidencia, del Consejo de Investigaciones Técnicas de las Fuerzas Armadas (CITEFA), del Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI) y del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA).

Las industrias del Estado

El despacho de la comisión citó elogiosamente las frases claves del discurso inaugural pronunciado por el presidente de la Nación, en las cuales se redefinió el papel del Estado en la actividad productiva industrial -al anunciar que

“las empresas del Estado serían devueltas progresivamente a la actividad privada y que el Estado intervendría como productor cuando se trate de empresas que carecen de interés o excedan las posibilidades de la iniciativa privada y cuando fuera esencial para la defensa o indispensable para la economía social de la Nación o su independencia económica”-.

Sin embargo, el despacho de la comisión hizo constar el contraste en el aumento del campo de acción del Estado como empresario industrial, además de las nacionalizaciones, que lo convirtieron en un gran

empresario en los sectores bancario, de transportes, de comercio exterior, servicios públicos e industria pesada, “con lo cual sus decisiones tienen repercusión sobre la economía nacional haciendo que muchas empresas privadas no puedan competir con aquellas”. En su resolución sobre este tema el Congreso pidió “que el Estado se atenga a los principios proclamados en el SPQ que limitan su intervención como productor”, que “todas aquellas industrias actualmente en poder del Estado, cuando el sector privado pueda ofrecer a éste las seguridades de que han de ser bien dirigidas y realizadas, sean entregadas a la actividad privada”, y que “en caso de que el Estado compita con la industria privada, debe hacerlo en igualdad de posibilidades y sin aprovechar su situación de privilegio, ya sea monopolizando la materia prima, utilizando energía sin restricciones, disponiendo de divisas en forma ilimitada, etc”.

La radicación de industrias extranjeras

Citando las disposiciones del Segundo Plan Quinquenal donde se auspiciaba y promovía la radicación de industrias extranjeras, otorgándoles facilidades tales como liberación de derechos aduaneros, excenciones impositivas, ventajas cambiarias adecuadas y créditos convenientes, aunque sin perjuicio de los intereses legítimos de los establecimientos nacionales, la comisión consideró que “este estímulo bajo ningún concepto debería ser superior al que se otorgue a las fábricas argentinas, pues de lo contrario se correría el riesgo de que los capitales foráneos, sobre la base de tratamientos preferenciales, anulen la actividad netamente nacional”. Según los considerandos, “los capitales que se inviertan en el país no deben perseguir el lucro excesivo, la especulación, la explotación o el coloniaje internacional, la multiplicación de su monto en el corto plazo, ni la repatriación de ganancias extraordinarias, sino que, por el contrario, ellos deben contribuir al progreso y desarrollo industrial de la República Argentina”. Se postuló además que las mismas “deberían emplear un mínimo de personal argentino y equiparado al extranjero en cuanto a posibilidades de capacitación, remuneración, mejoras sociales y acceso

a cargos directivos”. Esta aceptación condicionada en cuanto a la implantación de industrias de capital extranjero, ponen de manifiesto la voluntad de los miembros de la CGI de seguir beneficiándose con las políticas proteccionistas.

La resolución del Congreso propuso sobre este tema tres medidas importantes:

“1) que el estímulo que brinde el Estado a las industrias extranjeras que se radiquen en el país, bajo ningún concepto debe ser superior al que se otorgue a las nacionales, actualmente existentes o que se instalaran en el futuro;

2) que la promoción de las industrias de capital foráneo que se radiquen en el país, lo hagan teniendo en cuenta los planes de descentralización, se dediquen a actividades útiles para la colectividad, contribuyan a fortalecer nuestra economía, y tengan un mínimo de obreros y empleados argentinos que deberán equipararse al personal extranjero en cuanto se refiere a las posibilidades de capacitación y de ocupar cargos directivos, remuneración y protección social; y

3) que se promueva el dictado de normas precisas de Radicación de Industrias Extranjeras que solamente hagan posible la introducción de plantas industriales tecnológicamente modernas e impidan la instalación de fábricas obsoletas y no competitivas, que desechadas y reemplazadas por plantas industriales novísimas en sus países de origen, se intentan luego trasplantar”.

Esta recomendación constituye sin duda un antecedente directo y la justificación de la ley de Inversiones extranjeras 14.222 dictada en 1954.

La detención del proceso de descapitalización de las empresas

Las políticas económicas seguidas por el gobierno habían permitido sortear las dificultades de la postguerra, consistentes en la escasez de materias primas, la elevación de su costo, los ajustes de precios y salarios, y mantener la plena ocupación y los niveles de vida alcanzados. Pero las empresas no siempre habían podido superar dichos obstáculos, especialmente cuando los registros contables no llevaban la cuenta de la descapitalización al expresar los bienes en

monedas que se habían devaluado a través del tiempo. Esta situación tenía repercusiones financieras e impositivas, dificultaba la determinación de los costos reales de las mercancías y la amortización completa de los activos fijos, generaba insuficiencia de capital circulante, así como de reservas y de fondos especiales para cubrir dichos riesgos; y mostraba utilidades contables superiores a las reales, con la consecuencia que implicaba para el cálculo de los impuestos, incidiendo sobre el capital. La resolución del Congreso insistió en la

“necesidad de permitir la permanente revaluación de los activos fijos de acuerdo a la inflación, sin que los mayores valores se consideren como beneficio a los fines impositivos, pero permitiendo que las ganancias resultantes se lleven a las cuentas de Reserva y que bajo ningún concepto sean distribuidas como utilidades”.

El desarrollo de las economías regionales

La coordinación industrial y el centralismo

Como el desarrollo industrial del interior del país se había producido sin responder a planes racionales y obedeciendo a la proximidad de las materias primas, de los mercados consumidores, la disponibilidad y ubicación de las fuentes de energía, la mano de obra, etc., y como muchas de dichas empresas debieron trasladarse cerca de la Capital Federal por la existencia de un gran mercado, una red de transporte y el único puerto en actividad debido a la protección oficial que discriminaba a los del interior del país, el Congreso resolvió aconsejar

“la localización de las áreas de producción de materia prima con vistas a crear en ellas los establecimientos fabriles que las transformen en bienes directamente útiles, la localización de fuentes de producción de energía abundante y a bajo costo, auspiciar una política económica sobre los puertos argentinos para fomentar a aquellos que no pueden competir con el de la Capital Federal, y encargar a la Comisión Nacional de Radicación de Industrias -que debería estar integrada por representantes oficiales y delegados de la CGI-, la elaboración de planes orgánicos, para la distribución de nuevas actividades manufactureras”.

Estas medidas debían ser completadas con la instalación, en cada zona industrial, de las dependencias bancarias y administrativas que se requirieran para el normal desenvolvimiento de las empresas.

Bases del federalismo económico y derechos de la zona Rosario y otras similares del país

Los considerandos de esa resolución explicitan las condiciones reunidas por la zona Rosario en cuanto a núcleo urbano, mercado interno, provisión de materias primas, sistema de transporte; y su zona de influencia. Representaba una región económica con el 19 % de la producción y el consumo nacionales, fundamentando así la resolución del Congreso de que “se establecieran zonas económicas y que a cada una de ellas se le asignaran recursos nacionales en proporción a su nivel de producción y de consumo”.

Las compras gubernamentales

Como entre el Primero y Segundo Plan Quinquenal se había producido una retracción de las compras por parte del Estado -el cual, por el volumen de sus adquisiciones era sin dudas el principal comprador nacional- que había perturbado los planes de un número considerable de talleres, llegando en algunos casos a la paralización parcial o total, y como esto no podría ser solucionado con compras de fomento o de carácter anticíclico, ni con créditos, en la resolución sobre el tema se insiste en que

“se reanuden las compras por parte de los organismos estatales y para-estatales en la escala normal de su funcionamiento, para reactivar el ciclo económico y que las empresas fabriles, especialmente las que se encuentran en situación difícil, reciban trabajo que las estimule y vigorice”.

Los pagos y certificados de pagos

Las irregularidades y las demoras en los pagos y certificados de pagos por parte de los gobiernos nacional y provinciales perturbaban los

planes de producción de la industria argentina, al mismo tiempo que retrasaban el pago de los impuestos y créditos, impidiendo la reactivación del ciclo económico. Como el presidente había declarado en su discurso inaugural la necesidad de regular en plazo perentorio los pagos pendientes por parte de la administración pública, el Congreso resolvió

“solicitar al Gobierno que se adopten medidas en este sentido y que en el futuro se establezcan normas para que esas situaciones se solucionen automáticamente”.

La política crediticia

Luego de reconocer que “el desarrollo progresivo del país se había debido principalmente a la política liberal de crédito seguida por el sistema bancario nacional”, se postula que “dicha política liberal debe persistir si se desea que el progreso de la industria argentina no se detenga”. Partiendo del hecho de que “una gran parte del volumen total del crédito bancario era utilizado por las empresas y organismos del Estado, debía volver a la industria privada”, citándose expresamente las palabras que el presidente de la Nación había expresado en la inauguración del Congreso.

La difícil situación vivida por las empresas como consecuencia de la crisis de 1952 había obligado a que los organismos bancarios efectuaran préstamos para que pudieran pagar los aguinaldos y los impuestos, pero dichos créditos hacían luego más grave la situación de aquellas.

La resolución pertinente expresaba que era necesario

“modificar la actual política crediticia, en el sentido de favorecer con créditos amplios y liberales a las industrias de interés nacional afincadas en el país, de acuerdo al volumen de las operaciones, [...] no de acuerdo a los capitales nominales que las empresas presentan en sus balances, sino conforme a la realidad del volumen e importancia de sus activos, teniendo en cuenta para ello los valores actualizados de los mismos, [...] evitando que sean otorgados a empresarios improvisados por el solo hecho de que se presenten con el plan de implantar o desarrollar industrias de las llamadas de interés nacional”.

Por otra parte, ese crédito permitiría ampliar el fomento industrial “destinado fundamentalmente a extender las empresas sanas y convenientes para el desarrollo industrial del interior del país”.

El Congreso resolvió que una comisión especial de la CGI, integrada por empresarios y técnicos, debía

“efectuar un estudio sobre estos problemas pidiendo la opinión de las entidades adheridas y expedirse en el plazo de noventa días, siendo su informe tratado luego por la Comisión Directiva de la CGI ampliada con un delegado por cada Federación Provincial”.

La infraestructura de transporte

La comisión consideró necesaria la eliminación de los fletes diferenciales que resultaban del doble o triple tráfico de mercancías entre Buenos Aires y el interior, o viceversa, la liberación de derechos aduaneros para importar vehículos de transporte y repuestos, así como el perfeccionamiento y mejora de los transportes ferroviarios mediante:

- reparación y reposición del material rodante, por medio de importaciones e instalación de fábricas de medios de transporte en el país,
- la unificación de los tipos de trocha,
- el logro de una mayor diligencia por parte del personal en el trato que se da a las cargas y la agilización de los trámites,
- la coordinación de los transportes ferroviarios y el establecimiento de su autonomía administrativa, radicando organismos en el interior del país,
- el reajuste de los presupuestos de las empresas ferroviarias, reduciendo los costos, mejorando el rendimiento del trabajo, conservando mejor los rieles y los vehículos.

Esto debía ser complementado con la reactivación de los puertos del litoral argentino, la reestructuración de la red vial, la disminución del

costo en los combustibles, el aumento de su extracción e importación y la racionalización de su uso. En consecuencia, el Congreso resolvió solicitar al gobierno que la CGI formara parte de la Comisión Nacional de Coordinación de los Transportes.

Las resoluciones en materia impositiva

La reestructuración de los regímenes impositivos provinciales y municipales: el dictamen de la comisión consideraba que la mayoría de las provincias tenían estructuras legales impositivas arcaicas, y que sus organismos recaudadores desarrollaban esa acción de manera empírica y elemental, generando nuevos impuestos sin los estudios previos necesarios. Por lo tanto, el Congreso resolvió recomendar “que las provincias encaren a la brevedad la reestructuración y actualización de su legislación tributaria, coordinando con las disposiciones municipales y reorganizando los organismos recaudadores”. Estas reformas “no debían lesionar las actividades productivas, pero sí desalentar las explotaciones deficientes o socialmente superfluas, y ser propuestas con intervención de las Comisiones Regionales de la CGE”.

Las superposiciones en el impuesto a las actividades lucrativas: la doble tributación de las actividades lucrativas era una realidad en casi todas las jurisdicciones del país, a partir de su implantación primero en la provincia de Buenos Aires en 1948, y reproducida luego por parte de las demás provincias, situación que se agravaba por las diferencias en los porcentajes y en algunos casos por la existencia de tasas y tributos municipales proporcionales al monto de los ingresos. La resolución del Congreso propuso que

“los poderes públicos resuelvan rápidamente el problema de la doble imposición respetando el principio de la territorialidad del tributo, que se eliminen las diferencias pronunciadas existentes entre provincias, y que los Ministros de Hacienda dicten disposiciones legales ‘tipo’, estableciendo una sola recaudación, a cargo de las provincias, pero con participación municipal”.

La supresión del impuesto provincial que grava la producción propia de energía: según los industriales de la provincia de Santa Fe, en la misma

se gravaba el consumo de energía eléctrica con tributos que alcanzaban no sólo al que la compraba, sino también al industrial que consumía la energía que él mismo producía y creaba así una desigualdad frente a las demás industrias del país dados los precios topes fijados por el Estado para los productos. El Congreso resolvió

“pedir la reforma del Código Fiscal de dicha provincia, eximiendo del pago del impuesto a la energía a las industrias que desarrollan su acción en base a precios máximos”.

La supresión y rebaja de tributos a las industrias radicadas en el interior de la República: luego de considerar que “la excesiva concentración industrial en el Gran Buenos Aires conspiraba contra el progreso del país y el desarrollo del interior”, la resolución insiste en que la Nación y cada provincia “deberían delimitar zonas de promoción industrial en su territorio otorgando facilidades fiscales y eximiciones impositivas”. Como consecuencia, el Congreso resolvió solicitar al gobierno que adoptara medidas en este sentido, insistiendo en las facilidades impositivas. El Congreso resolvió además pedir al gobierno de la Nación y de las provincias:

“que se revieran las disposiciones que imponían recargos impositivos a las sociedades, cosa que había sucedido en la Provincia de Buenos Aires, donde los recargos en los impuestos inmobiliarios y a las actividades lucrativas no habían logrado reemplazar al impuesto sustitutivo a la herencia, como se había anunciado en un comienzo”.

La agilización de trámites

La evolución de la administración pública había traído en esos últimos años una mayor complicación en los trámites que se debían realizar ante reparticiones oficiales, y ante su falta de racionalización, se producían superposiciones de declaraciones y proliferaban formularios superfluos que podían ser simplificados. Esto incidía causando demoras innecesarias, repercutía sobre los costos de producción, y requería mantener personal que se ocupara de efectuar dichos trámites. Por eso la comisión resolvió exigir

“el cumplimiento de lo expresado en el SPQ, al establecer que “en el quinquenio 1953-57, el Estado, por conducto del Consejo Nacional de Racionalización Administrativa, promoverá una intensa racionalización de procedimientos simplificándolos, mecanizándolos y agilizándolos, mediante la expresa determinación legal de la responsabilidad personal de los funcionarios y de sus atribuciones (Cap. XVIII, E 4), además de todas las medidas tendientes a agilizar los trámites que deben realizar las empresas industriales ante las distintas dependencias de la administración pública, simplificándolos con un criterio práctico y eliminando superposiciones y formulismos innecesarios”.

Estas resoluciones se referían al conjunto de sectores económicos, enfrentando problemas que les eran comunes. Pero el Congreso abordó también los problemas específicos de las ramas de actividad, en base a documentos preparados por cada cámara industrial.

4. LAS COMISIONES POR SECCIONES O RAMAS DE ACTIVIDAD

Durante el Congreso, cada una de las ramas de actividad cuyos empresarios estaban agrupados bajo la forma de una cámara empresarial adherida a la CGI había presentado un informe centrado sobre sus problemas estructurales y coyunturales. Cabe recordar que estaban todavía vigentes las dificultades generadas por la crisis de los años 1951/1952 y sus consecuencias. La redacción de cada informe tuvo en cuenta un listado temático pre-establecido, cuyo contenido fue redactado en cada caso siguiendo la misma orientación programática, pero de manera heterogénea en cuanto a su dimensión. Dicho listado temático preparado por la Secretaría Técnica del Congreso había sido considerado por las dos comisiones, en una de manera general y en la otra específicamente por cada rama de actividad.

El Segundo Plan Quinquenal era el documento base del cual se partía y al cual se hacía frecuentemente referencia en cada informe. La estrategia seguida por los redactores de las resoluciones era, en primer lugar adoptarlo sin críticas, apoyándose en él para fundamentar los considerandos y las resoluciones de cada cámara empresarial.

A continuación se sintetizan los aspectos tratados, y las posiciones de cada sección, aunque solamente en cuanto tienen relación directa o indirecta con los problemas de racionalización, productividad y relaciones de trabajo propios de cada rama de actividad. La lectura completa del libro mencionado es sin duda de una gran motivación para quienes se interesan por la historia de la industria argentina y desean conocer la situación en ese momento, a través de los propios actores. Como es fácil de imaginar, los mismos problemas aparecen mencionados por diversas cámaras industriales. Pero al evitar las repeticiones para no fatigar a los lectores, puede perderse la percepción del grado de intensidad y la vigencia de esos problemas.

Materias primas

Para poder cumplir con los objetivos del Segundo Plan Quinquenal en cuanto a la producción de bienes que requerían la provisión de materias primas de origen agropecuario, se demandaban créditos especiales de fomento, facilidades de pago, acceso a la tipificación de semillas y especies según las regiones fitogeográficas del país, una más racional distribución de semillas y un control restrictivo de su exportación. Por otra parte, se recomendó el estímulo a los productores para que produjeran más y mejoraran la calidad. En cuanto al gobierno, se le solicitó la fijación racional y con mucha anticipación, de las cuotas de materias primas a asignar para el trabajo de las fábricas establecidas por la Dirección Nacional de Abastecimiento, el respeto de las normas del Código Bromatológico, la agilización de los trámites administrativos, la fijación por parte del IAPI de precios de compra uniformes para todo el país, cuyos niveles contemplaran los costos de producción, dejando un margen de utilidad suficiente como para estimular el cultivo de dichos productos (CGI, 1953: 39 y 116).

En otros casos, cuando las materias primas eran de origen importado, además de propugnar la instalación de fábricas de los insumos en el país, se solicitaba al Banco Central la fijación de precios adecuados y que, sin mayores demoras y facilitándose los trámites, se otorgaran los

correspondientes permisos de importación, para disponer de adecuados stocks de reservas (de uno y medio a dos años de consumo nacional era lo que pedían los empresarios textiles), así como para la fabricación de envases como forma de garantizar la calidad y la buena conservación de los productos (CGI, 1953: 74). Las secciones Cerámica y Vidrio agregaban en su informe la lista completa de los insumos requeridos (CGI, 1953: 130 y 431) y la sección Metalúrgica se planteaba el problema de la distribución equitativa de dichos materiales (CGI, 1953: 245).

Otras ramas solicitaban que los empresarios directamente involucrados pudieran importar sin pasar por el IAPI, el establecimiento de normas más liberales de importación, la autorización para usar ciertos productos que estaban sujetos a racionamiento, la realización de estudios para sustituir materias primas importadas y la ampliación de la capacidad de producción (CGI, 1953: 125, 206, 311 y 413). La sección Industria de la construcción resolvió propiciar la utilización de materias primas de origen regional, para lo cual era menester planificar las obras públicas (vías de comunicación), disponer de medios de transporte y tarifas de flete preferenciales y entre otras cosas, proponía fabricar aglomerados hidráulicos, mediante el empleo de las escorias de los altos hornos como materia prima (CGI, 1953: 138). Cuando la calidad de la producción nacional de materias primas no fuera la adecuada, sería menester autorizar la importación hasta tanto la producción nacional se perfeccionara, pero primero se debía escuchar a los organismos representativos de la industria con el fin de evitar que se acordaran permisos para la importación de materias primas que pudieran ser reemplazadas con las existentes en el país (CGI, 1953: 173, 347 y 384). La sección Industria metalúrgica propiciaba que sus propios miembros hicieran racionalmente la programación de sus necesidades de insumos importados y fijaran las fechas de entrega (CGI, 1953: 258). Ciertas secciones, como por ejemplo la Industria de sanidad, solicitaban por una parte, la regularización del ingreso de las materias primas de origen extranjero y al mismo tiempo, la autorización para exportar las nacionales excedentarias, una vez satisfecho el mercado interno (CGI, 1953: 364). Finalmente, la sección

Industria del papel pidió al gobierno que organizara una intensa recolección de recortes de papel y de trapos para ser reciclados (CGI, 1953: 311), con el objeto de asegurarse la provisión de materias primas a bajo costo.

Una buena cantidad de ramas de actividad demandaban finalmente, que las mismas fueran declaradas de “interés nacional” y obtener así todas las facilidades y ventajas correspondientes, e insistían en que se las consultara periódicamente para asesorar al IAPI y al Banco Central sobre qué materias primas importadas podrían substituirse con las fabricadas en el país (CGI, 1953: 347).

Racionalización

La racionalización de las empresas, objetivo central del Segundo Plan Quinquenal, se entendía como

“todo plan de labor que persiga la eliminación de movimientos inútiles y el desperdicio de materiales, aprovechando el esfuerzo en forma inteligente y coordinada.”

La búsqueda de la disminución de los costos exigía la revisión de las leyes reglamentarias del trabajo, asegurando así, sin menoscabo de las legítimas mejoras acordadas a los trabajadores, una mayor productividad y eficiencia en la mano de obra y paralelamente la modernización de los equipos, para un aprovechamiento mejor de la materia prima. Para el adecuado desarrollo de la industria, era menester disponer de las materias primas suficientes, obtener créditos liberales destinados a la renovación de equipos y maquinarias, facilitar la importación cuando la industria nacional no pudiera proveerlos, adecuar el régimen impositivo para estimular la renovación de equipos y maquinarias, simplificar los trámites y agilizar las operaciones en el IAPI, y finalmente solucionar los inconvenientes derivados de las restricciones en el uso de la energía eléctrica y de sus tarifas elevadas. Según la sección Industria molinera se debía propender a la mecanización intensiva de los procedimientos de elaboración, especialmente en lo que se refería al manipuleo y distribución,

gestionar ante el gobierno la eliminación de las disposiciones que impedían a los molinos harineros suprimir al personal innecesario, “excluyendo de los convenios colectivos al personal que debe responder al empresario” (capataces, supervisores, jefes, etc.) (CGI, 1953: 288).

La racionalización dentro de la industria gráfica, con sus diferentes procesos, requería

“la conjunción entre industriales y obreros, pero los actuales reglamentos de trabajo, las categorizaciones forzadas, los ascensos automáticos, el aprendizaje acelerado, la prioridad para ocupar puestos (de responsabilidad) basada en la antigüedad en el taller, eran factores que han contribuido a imposibilitar una racionalización de la industria”.

Las normas que rigen el trabajo gráfico

“inspiradas en el deseo de asegurar a cada obrero salarios elevados, han resultado en la práctica verdaderas vallas que anulan el deseo de superación en los obreros, no alentando una mayor y mejor producción y actuando en forma negativa para premiar cualquier esfuerzo en tal sentido”.

En consecuencia, se resolvió

“propiciar la racionalización de la producción, para permitir una mayor capacidad de la industria, con una lógica reducción de los costos industriales y capacitar al obrero compenetrado de su función social, para mejorar su artesanía y obtener un mejor salario, al par que estimular a los remisos e indiferentes a capacitarse para llegar al mismo nivel que sus compañeros”.

La cámara propiciaba, por otra parte

“una revisión de las normas de trabajo que permitan lograr una mejor y mayor producción y alienten a los obreros a procurar un mejoramiento material del producto de su propio esfuerzo, que a la vez los capacitará para ascender a posiciones más elevadas” (CGI, 1953: 174).

La racionalización implicaba además, el

“contralor de la calidad y la normalización de las materias primas y de los productos elaborados, mediante la tipificación y estandarización de semillas e insumos para posibilitar el contralor respectivo de la calidad y producción y lograr mayores facilidades para su colocación en el mercado interno e internacional” (CGI, 1953: 52).

Pero también la racionalización aparecía ligada a la posibilidad de conseguir materias primas y obtener equipos modernos que mejoraran la calidad, redujeran costos y aumentaran el rendimiento, y a “la creación y mantenimiento de laboratorios de investigación para mantenerse al día en la constante evolución tecnológica mundial” (CGI, 1953: 126).

La sección Industria de la construcción, por su parte, recomendó

“la máxima tipificación de las materias primas y estructuras de las unidades de vivienda por zona, con el objeto de construir en serie, prefabricar los elementos de construcción, reducir los costos y aumentar la celeridad de la ejecución” (CGI, 1953: 299).

La sección Industria de la fabricación del pan, por su parte, solicitaba la prohibición de instalación de nuevas panaderías cuando no se reunían ciertas condiciones y había otra en las cercanías, la eliminación de los establecimientos clandestinos y de la venta de pan fuera de las panaderías, eliminando los precios máximos (CGI, 1953: 301).

Ciertas cámaras industriales recordaron que el Segundo Plan Quinquenal había prometido el apoyo del Estado para el desarrollo y expansión de la industria privada, pero al mismo tiempo constataban que

“las empresas nacionalizadas [...] compiten con la industria privada gozando de privilegios y franquicias que no alcanzan a la industria privada, perjudicando así su desarrollo y expansión” (CGI, 1953: 260 y 365).

La sección Industria de la madera propiciaba la organización científica de la producción por medio de la creación de laboratorios

experimentales para asesorar a los industriales, formar la mano de obra y procurar estandarizar los materiales para la construcción, implantar cursos de racionalización en las escuelas técnicas, difundir los trabajos que allí se realizaran y la organización del Instituto Nacional de Racionalización Industrial (CGI, 1953: 227).

La Cámara de la Industria Plástica también aconsejaba en la sección correspondiente la revisión parcial de las normas de trabajo para obtener una mayor producción, propender a la capacitación del obrero y a la renovación de los equipos industriales, así como facilitar la obtención de materias primas de óptima calidad (CGI, 1953: 330).

El documento de la sección Industria textil cita ampliamente en sus considerandos todas las disposiciones del Segundo Plan Quinquenal sobre este aspecto y resuelve recomendar al gobierno que elimine las cláusulas de los convenios colectivos que se opongan a una mayor producción y/o productividad, promoviendo la flexibilización de convenios colectivos en aquellos aspectos que impedían la reorganización de la industria con miras a la obtención de una mayor productividad. La sección Industria del vestuario, luego de constatar que se había pasado de un estadio artesanal a otro de carácter industrial afirmaba

“la necesidad de codificar los diversos aspectos de su producción sobre la base de su calidad para estar en condiciones de determinar con justicia la retribución que corresponde a cada obrero con referencia a la calidad y cantidad de su producción. La clasificación de prendas en categorías hará que las mismas lleguen al consumidor con adecuadas referencias acerca de su calidad, lo cual responde a las mejores normas de lealtad comercial”.

Así establecían hasta tres categorías de calidad en cada una de sus ramas (CGI, 1953: 424).

Podemos intentar sintetizar estas observaciones, diciendo que la mayoría de las cámaras industriales incluían frecuentemente entre las condiciones necesarias para lograr la racionalización productiva todas las reivindicaciones que tenían pendientes con el gobierno y los

trabajadores, aunque sólo estuvieran relacionadas indirectamente con el logro de aquel objetivo.

Incremento de la producción

Para aumentar la producción, las cámaras enumeraban bajo esta rúbrica la presencia de muchas condiciones: era menester disponer de toda la materia prima necesaria en cantidad suficiente, revisar las disposiciones sobre el régimen de trabajo de las fábricas para asegurar la mayor productividad de la mano de obra,

“castigar a los culpables de practicar el trabajo a desgano, retiro de colaboración o actos de sabotaje”,

“solicitar se controle estrictamente el ausentismo” (CGI, 1953: 62 y 207),

“establecer períodos de prueba de 30 días para el personal que ingrese a la industria, recomendar la ampliación de las materias de especialización en las escuelas técnicas, propiciar la organización científica de la producción, organizar el Instituto Nacional de Racionalización Industrial” (CGI, 1953: 227),

“gestionar la eliminación de disposiciones que impidan suprimir en los establecimientos al personal innecesario y auspiciar el mantenimiento del criterio por el cual el personal de la empresa que debe responder al empresario (capataces, encargados, jefes, subjefes, etc.) se encuentre excluido de los convenios colectivos de trabajo” (CGI, 1953: 288).

Numerosas cámaras insistían para que

“se deroguen todas las cláusulas (de los convenios colectivos) que se opongan a una mayor producción y/o productividad, promoviendo la flexibilización de convenios en aquellos aspectos que actualmente impiden la reorganización de la industria con miras a la obtención de una mayor productividad o producción, requiriendo para ello a la intervención y apoyo de las autoridades del (Ministerio de) Trabajo” (CGI, 1953: 398).

Otras cámaras condicionaban el incremento de la producción al hecho de poder disponer de créditos liberales para adquirir equipos y maquinarias, propiciar el empleo de sistemas modernos de producción,

suprimir los gravámenes impositivos que se superponían, e implantar estímulos fiscales para alentar las inversiones de cualquier tipo destinadas al incremento de la producción. En algunos casos varias cámaras expresaban

“que se considera innecesaria la radicación de fábricas extranjeras por cuanto la industria nacional está en condiciones de abastecer el mercado local y aún exportar parte de su producción” (CGI, 1953: 199).

En opinión de otras cámaras, las autoridades debían además fijar precios básicos convenientes para las materias primas, antes de iniciarse la cosecha (CGI, 1953: 99), estimular y amparar la tarea de mejorar la calidad -que correspondía hacer a las industrias-, dictando normas de comercialización eficiente que permitieran el retorno de una sana competencia industrial, promoviendo la investigación científica y tecnológica de las industrias, revisando las disposiciones sobre precios máximos y envases.

Para incrementar la producción era también necesario comprometer la buena disposición obrera y patronal, se recordaba a menudo que el Segundo Plan Quinquenal había expresado en el objetivo XVII, G. que: “la mano de obra será objeto de especial atención por parte del Estado, a fin de asegurar una mayor eficiencia y productividad del trabajo en la industria”. Por otra parte, el crédito bancario debería ser otorgado con la mayor liberalidad y en las mejores condiciones, facilitando la adquisición de equipos y maquinarias necesarios para mantener a la industria en pie de máxima eficiencia (CGI, 1953: 207).

La sección Industria del caucho ponía expresamente el acento en

“la necesidad de facilitar la importación de máquinas y herramientas, la creación y mantenimiento de laboratorios capacitados para el asesoramiento a la industria, auspiciar la mejor capacitación de los obreros, y racionalizar los procesos de producción armonizando adecuadamente los intereses obreros y patronales” (CGI, 1953: 126).

La sección Industria del vestuario propiciaba por su parte “el establecimiento de retribuciones a los obreros de esa industria que contemplen a la vez las necesidades mínimas y la productividad de

cada obrero, la creación de escuelas o institutos de aprendizaje y orientación profesional en especialidades correspondientes a la industria”, y solicitaban al gobierno “la derogación de toda norma que establezca horarios continuados de ocho horas de trabajo, substituyéndolos por horarios discontinuos formados por dos períodos de cuatro horas cada uno, separados por un lapso adecuado”, puesto que “un obrero normal no puede trabajar durante un lapso tan prolongado sin que el cansancio le haga perder concentración y eficacia en sus tareas, disminuyendo por lo tanto apreciablemente el rendimiento de su actividad, en cuanto a cantidad y a calidad” (CGI, 1953: 416).

El estímulo a la producción podría lograrse otorgando créditos de fomento industrial, autorizando el descuento de pagarés y de facturas de clientes solventes, estableciendo un nuevo tipo de cambio (mediante la devaluación) con lo cual el incremento de las exportaciones iba a arrastrar el incremento de la producción (CGI, 1953: 157).

Ciertas cámaras propiciaban una revisión de las normas de trabajo para que permitieran lograr una mejor y mayor producción y alentaran a los obreros a procurar un mejor material como producto de su propio esfuerzo, lo que a la vez los capacitaría para ascender a posiciones más elevadas (CGI, 1953: 174). Otras cámaras manifestaron que constataban “la disminución del rendimiento del trabajo dado que era mayor la proporción de mano de obra que ellas empleaban en relación a otras industrias” resolviendo recomendar la

“adopción de medidas para combatir el ausentismo y las enfermedades supuestas, aconsejar el establecimiento de tarjetas de producción por obrero, recabar la regularización del suministro de materias primas, recomendar la importación de equipos modernos, accesorios y repuestos y propiciar la reducción de costos de energía y combustibles”.

A pesar de que el Segundo Plan Quinquenal en el capítulo II G.1 propugnaba la ocupación plena conjuntamente con una retribución justa y el incremento de la productividad, sólo los industriales metalúrgicos se refieren a la primera problemática de manera positiva,

vinculándola con el incremento de la producción y de la demanda global. La ocupación plena se podía reconquistar de tres formas: creando nuevas fuentes de trabajo, readaptando las existentes o manteniendo las mismas, para lo cual era menester tomar medidas concretas que compensaran la disminución de la demanda sin causa real y “el Gobierno debía adoptar las medidas inmediatas y efectivas tendientes a lograr, en el menor tiempo posible, el más alto grado de ocupación industrial compatible con el desarrollo del Plan” (CGI, 1953: 246). Es decir, el objetivo del pleno empleo se hacía depender de las medidas de política económica del gobierno, antes que de la evolución de la demanda efectiva y de la gestión empresarial.

Nuevos productos

En el Congreso no hubo mayores consideraciones ni resoluciones respecto de las innovaciones en cuanto a productos, pero una cámara pidió “el apoyo del Gobierno Nacional para crear un ingenio que fabricara azúcar a partir de la remolacha y una planta industrial anexa, dotada de los nuevos adelantos técnicos y específicos”, tal como se había indicado en el Segundo Plan Quinquenal. “De esta experiencia se podrían sacar algunas conclusiones... para orientar la actividad de los plantadores de caña y de los ingenios que la industrializan” (CGI, 1953: 77).

Los empresarios más innovadores de la época, hicieron referencia a que la importación de materias primas especiales sin recargos de precios y que sólo se producían en los países más industrializados, era la condición para generar ciertos productos y mejorar la calidad (CGI, 1953: 173).

Esta escasez de referencias sobre la innovación en cuanto a productos da una idea de que el régimen de acumulación del capital no era aún de tipo intensivo y que la protección aduanera retrasaba el proceso innovativo.

Productividad

La problemática de la productividad está presente en la mayoría de las resoluciones de las cámaras, pero su formulación es aún incipiente y poco específica. Las causas del bajo nivel de productividad se buscan por lo general fuera del proceso de trabajo considerado en sí mismo.

Por ejemplo, la Cámara de Bebidas Alcohólicas resolvió propiciar “toda medida tendiente a un aumento en la productividad en el trabajo, y demandar al Ministerio de Trabajo y Previsión la autorización para proceder a la revisión integral de disposiciones contenidas en los convenios colectivos que atenten contra la producción, la productividad del trabajador y la libre administración de los negocios de cada empresa, para solucionar los diferendos [...], gestionar la limitación de funciones de los delegados obreros en las fábricas, circunscribiéndolos a sus tareas específicas gremiales, que como principio deban realizar fuera del lugar de su trabajo”, solicitar “la reimplantación del régimen legal del trabajo de 48 horas semanales y la limitación de fiestas y feriados”, gestionar “la limitación de los alcances del convenio sobre las condiciones generales del trabajo, con miras a un mayor rendimiento del trabajador”, auspiciar “toda medida tendiente a la capacitación técnica especializada del personal obrero”, propiciar “la aplicación de sistemas de remuneración con incremento de acuerdo con la productividad”, gestionar “la supresión de los pagos de retroactividades cuando se ajusten aumentos de salarios”, y solicitar al superior Gobierno de la Nación “se autorice la supresión de personal innecesario” (CGI, 1953: 89-91), recomendar que los convenios colectivos que se realicen en el futuro “sean de aplicación uniforme en toda la industria respectiva contemplando en sus disposiciones las leyes vigentes y estableciéndose cláusulas básicas, uniformes, por el Ministerio de Trabajo y Previsión, con mención explícita de los ... derechos... y deberes... de los trabajadores”. Al mismo tiempo solicitaban que “se aplique la Resolución N°16 del Ministerio de Trabajo y Previsión que prohibía la adopción de toda medida de fuerza con anterioridad a la intervención y dictado de la resolución respectiva (por parte de) la autoridad correspondiente en materia de conflictos de

trabajo”, gestionaban ante los poderes públicos que “se declare de oficio la caducidad de las actas firmadas ante el Ministerio que establezcan aportes y ayuda económica a los gremios que estaban a cargo de la industria, pues ello estaba prohibido por el Decreto 33.852/45, ratificado por Ley 12.921 sobre Asociaciones Profesionales”. La misma cámara, luego de considerar

“la improductividad y encarecimiento de los costos provocados por ciertos trabajadores que no responden de ninguna manera, a las consignas enunciadas por el Excelentísimo Señor Presidente de la Nación, y que era indispensable, adoptar urgentes y severas medidas contra quienes con su acción perturbadora, no sólo perjudican a los intereses nacionales y de los empleadores, por cuanto afectan a la producción, sino también a los auténticos trabajadores que cumplen con su deber respondiendo a la consigna de la hora (según había dicho el Presidente era: producir, producir, producir), manteniendo las conquistas logradas”.

También estimaban conveniente que “los capataces, supervisores, encargados, jefes y subjefes de secciones de los establecimientos industriales, estuvieran excluidos de los convenios de trabajo, para que dichos establecimientos puedan administrarse libremente”.

Para obtener un mayor rendimiento, coincidían con el Segundo Pan Quinquenal que propiciaba

“la organización de la mano de obra especializada en equipos, empresas o asociaciones cooperativas, la fijación del sistema de compensaciones y primas que facilite la elevación del nivel de la productividad y el mejor aprovechamiento de materiales, equipos y herramientas”.

Sería para ellos

“justo y equitativo fijar un rendimiento mínimo de la jornada laborable en contrapartida de una justa retribución del trabajo y corregir las leyes y reglamentos de trabajo con miras a reprimir y sancionar el usufructo abusivo y doloso de los beneficios sociales”, dado que “las maquinarias y equipos actuales estaban excedidos en su vida útil, eran anticuados y de escaso rendimiento...” (CGI, 1953: 141).

En el documento elaborado por la sección Industria metalúrgica, los empresarios por su parte, consideraron “el incremento de la productividad es función del interés del empresario, utilizando nuevos procesos técnicos y de organización”, pero aumentar “la productividad obrera corresponde a las entidades obreras, en colaboración con los empresarios, dado que el costo estaba en relación directa con la actividad del hombre” y que “las mejoras económicas y sociales deben estar asentadas en la premisa social de la productividad”. La resolución adoptada recomienda a los empresarios “el aumento de la productividad de sus instalaciones y capitales, mejorando en todo lo posible los procesos industriales y comerciales”, solicitando

“a las entidades obreras la colaboración para crear entre obreros y patrones una conciencia técnica de alta productividad y disponer las medidas necesarias para sancionar a cualquiera de las partes que, individual o colectivamente, adopten actitudes que estén en contra de la mayor productividad, y al gobierno que haga un gran esfuerzo, inmediato y permanente, para mejorar la productividad en sus tareas, para lo cual los empresarios están muy dispuestos a prestar su colaboración” (CGI, 1953: 272).

Mejoramiento de la calidad

Fueron muy pocas las cámaras industriales que dentro del Congreso asignaron prioridad al problema de la calidad y cuando lo hicieron requerían el apoyo del Estado. Algunas mencionaron que, para mejorar la calidad, los empresarios requerían: “facilidades financieras para girar regalías al exterior para el pago de patentes, atender los compromisos contraídos, formar Reservas para Investigaciones Técnico- Científicas, sin quedar sujetas a gravámenes” (CGI, 1953: 368); “la liberación de precios máximos para que con la libre competencia y leal competencia se mejore la calidad y el precio de venta”; y que “se consultara a la Cámara antes de modificar los precios (máximos) de venta” (CGI, 1953: 63). Por su parte, la sección Industria textil propició el “lema permanente de la industria nacional en todas sus ramas la conciencia de la calidad de la producción como único

medio de acreditar y consolidar la actividad industrial permanente del país” (CGI, 1953: 398).

Una vez más, la sección Industria metalúrgica innovó propiciando “la creación de un Laboratorio de análisis y pruebas de materiales, de carácter oficial”, y “la creación de un instituto que, previo examen de calidad, practicidad y precios, otorgue o deniegue el permiso para su exportación” y dentro de la misma línea de pensamiento mencionó la acción realizada por el IRAM, considerando que era digna del mayor encomio y debía ser apoyada por el gobierno, pues hacía posible aplicar los principios del SPQ sobre normalización (CGI, 1953: 241).

Reducción de costos

Varias cámaras consideraban que para lograr una reducción en los costos se debían adoptar ciertas medidas relacionadas con la mano de obra y las leyes sociales, como por ejemplo:

“auspiciar el pago de las horas realmente trabajadas; la implantación del salario de base (básico) en toda la República, incrementándolo de acuerdo al oficio, capacidad, antigüedad, productividad y zonas; reimplantar la jornada legal de 48 horas semanales en todo el país; suprimir el pago de retroactividades cuando se ajusten salarios; auspiciar la prohibición de subvenciones a entidades sindicales, como había dispuesto el Decreto 23.852/45; solicitar la reducción de impuestos; auspiciar la revisión de los Convenios Colectivos en lo que respecta a condiciones de trabajo y que afecten al rendimiento y por ende al costo del producto; propender a la especialización del personal obrero e idoneidad en el administrativo, respetando las atribuciones de los establecimientos en la designación de ese personal a fin de obtener mayor rendimiento; abogar para que sea excluido de los Convenios Colectivos el personal que ejerce jefaturas a partir de los capataces, a fin de mantener una mayor disciplina en las empresas; proponer que en el caso de que una empresa explote simultáneamente más de una industria, el personal afectado a cada una de ellas debe ser regido por los Convenios Colectivos correspondientes; solicitar que los convenios específicos para una determinada actividad industrial deben ser aplicados para los trabajos de la misma modalidad, y sin excepción, a todos los establecimientos de esa industria” (CGI, 1953: 64 y 228).

Por su parte, los empresarios de la cámara de los industriales madereros consideraban que los costos de producción habían aumentado mucho

“debido a los gastos originados por las leyes sociales, el elevadísimo aporte jubilatorio, el ausentismo, el trabajo a desgano, los convenios colectivos que no preven (el monto de los) salarios sobre la base de una producción mínima cuantitativa y cualitativamente, asegurando solamente ascensos y aumentos automáticos. La falta de disciplina en unos casos y el rendimiento insuficiente de los obreros en otros, es un factor importante en la citada elevación de costos...”

Por esta causa, en su resolución solicitaban al gobierno proceder a

“la revisión de los convenios colectivos para eliminar las causas de un aumento injustificado de los costos industriales, reducir el aporte jubilatorio, obtener facilidades para la renovación del equipo industrial, abaratar la energía destinada a la industria eliminando las restricciones a su uso” (CGI, 1953: 228).

La sección de los Industriales gráficos por su parte, consideraba que

“la calidad de la producción no mejoraba, mientras los costos industriales aumentaban, ya que el costo de la mano de obra está gravado, en un alto porcentaje, por los llamados ‘costos invisibles’ que alcanzaban en 1952 al 72,59% de los jornales básicos, y entre cuyos rubros figura en forma preponderante el elevado aporte patronal para las jubilaciones”.

En el incremento y mejoramiento de la producción y en los costos incidían por una parte “el ausentismo y las enfermedades irreales no comprobadas, el infundado temor en algunos dirigentes gremiales de que falte trabajo, el trabajo a desgano, la reglamentación del trabajo en los convenios colectivos”, y por otra parte “la utilización de maquinarias y equipos anticuados y desgastados y las dificultades para su renovación, la falta de repuestos necesarios, el alto costo de la energía eléctrica y del gas, las restricciones de su uso y el trabajo nocturno”. La resolución destacó

“la importancia de los costos invisibles, la necesidad de obtener una mano de obra eficiente, sin ausentismo, sin enfermedades simuladas, sin trabajo a desgano, favorecida por salarios fijados en base a una

producción mínima y por premios establecidos en el Convenio, que reconozcan el esfuerzo productivo realizado, lo que contribuirá al mejoramiento de la calidad, y la oportuna revisión de algunos puntos de la legislación actual tendiente a estimular una mayor y mejor producción”.

Los industriales gráficos coincidían en estos propósitos y agregaban a esto la propuesta de que “el importador sea el usuario” (CGI, 1953: 176).

Para reducir los costos industriales también era necesario modernizar los procedimientos de producción; con tal fin se solicitaba al gobierno que “otorgue permisos de importación a los usuarios para adquirir maquinarias modernas y automáticas, con sus repuestos correspondientes, que simplifiquen los procedimientos de elaboración de las industrias alimenticias, y el otorgamiento de créditos bancarios amplios y liberales”, solicitando “la eliminación de las restricciones en cuanto al uso de energía y combustibles, y que se consulte a las Cámaras antes de establecer nuevas reglamentaciones en su uso” (CGI, 1953: 65).

Por su parte, la cámara de la industria cervecera y maltera asignaba a “los aumentos salariales y a las cargas sociales, que no podían ser trasladados a los precios de venta, la responsabilidad del incremento de los costos”, solicitando “el establecimiento de salarios diferenciales, de acuerdo con la radicación geográfica de los establecimientos”. Las industrias no coincidían en cuanto a la nueva base imponible que se había establecido: unas pedían que fuera sobre el volumen y otras como un porcentaje del precio de venta. Pero todos los empresarios coincidían en pedir la exención del impuesto a las ventas para los productos ya gravados por el impuesto interno (CGI, 1953: 111). Otras cámaras solicitaban la disminución de los derechos aduaneros sobre las materias primas importadas que no se producían en el país.

Al igual que otras, la sección Industria de la construcción atribuía al “reducido rendimiento de los obreros durante la jornada normal de trabajo y al frecuente uso abusivo de los beneficios sociales”, el alto costo de la mano de obra. La máxima utilización de la capacidad instalada en la industria de la construcción se había alcanzado en 1948 y 1949, cuando habían faltado materias primas y mano de obra. Si

entonces se hubiera incrementado la producción, hubiera ido en desmedro de las demás industrias. Por lo tanto, las posibilidades para incrementar la producción y reducir sus costos podían mejorarse dotándola de nuevas máquinas y equipos mecánicos -importados- y no con la radicación de nuevas empresas foráneas en el país (CGI, 1953: 141).

Tabla 39. Estimación de costos laborales en la industria gráfica en 1952

Conceptos	Origen	%	%	%	Totales	Observaciones
Días festivos	Decreto 10991	2,73	0,643	0,228	3,061	7 días pagos.
Vacaciones	Convenio	5,85	1,379	0,448	7,717	Promedio
Enfermedad	Ley 11.729	3,50	0,825	0,292	4,167	Cálculo estimado
Aguinaldo	Decreto 33.302	8,33	1,964		10,294	1/12 salarios anuales
Instituto de las Remuneraciones Fundacion E. Perón	Ley 13.992 y Decreto 33302	0,56			0,56	2% y 1% sobre el aguinaldo
Seguro de Accidentes	Ley 9.688	2,24			2,24	Prima de C. Seg.
Despido (reservas)	L. 11.729 y D.33302	8,34			8,34	1 mes/año ant.
Preaviso (Reservas)	Ley 11729	2,00			2,00	Estadística
Jubilación	Decreto 13937	15,00			15,00	15% / Salarios
Mejoras sociales	Convenio 138/5	12,0	2,829	1,0	15,829	Incl. ropa trabajo
Seguro de vida colectivo	Acta firmada el 15/2/1951	0,25			0,25	50%/cargo empl.
Proveeduría obrera	Acuerdo del 28/3/1951	0,104			0,104	1 \$ mes/ obrero
Aporte a la FGA	Acta	1,039			1,039	10\$ mes/obr.
TOTAL						71,591

Fuente: Sección Industria Gráfica, Congreso General de la Industria, 1953.

Los industriales gráficos habían hecho una estimación cuantificada de los llamados “costos invisibles” en el año 1952 (tabla 39). El resultado da una idea aproximada de cómo los empresarios percibían las consecuencias económicas de la política laboral implantada. En esta industria, un jornal diario nominal de \$ 40 costaba de hecho el 71,59 % más, es decir, que se debía pagar en total \$. 68,64

Renovación del equipamiento industrial e importación de maquinarias y equipos

Debido a la Segunda Guerra Mundial y a la situación posterior, la industria cerámica no había podido completar su equipamiento y sin ello, no se podrían lograr los objetivos del Segundo Plan Quinquenal de racionalizar la industria, mejorar la calidad, reducir los costos y generar una mayor, mejor y más barata producción. Para resolver ese problema todas las cámaras estuvieron de acuerdo en recomendar que se otorgaran permisos de importación en monto adecuado (CGI, 1953: 133). Los permisos para importar maquinarias y equipos modernos, así como los correspondientes repuestos que simplificaran los procedimientos de elaboración, no debían beneficiar solamente a las nuevas empresas, sino también a las que ya estaban instaladas con anterioridad. Para ello era menester otorgar créditos a largo plazo y con bajas tasas de interés, pero sólo en el caso de que dichos medios de producción no se fabricaran en el país. La política aduanera a este respecto no podía ser otra que la de facilitar las importaciones de maquinarias y equipos no producidos en el país, utilizando para ello las divisas generadas por las exportaciones de la rama industrial en cuestión y la reducción de los aforos e impuestos (CGI, 1953: 275).

Radicación de nuevas industrias

La radicación de nuevas industrias fue generalmente recomendada por las cámaras presentes en el Congreso, pero para efectuarse en zonas donde existieran fuentes de materias primas y de energía.

Por su parte la Cámara Industrial de Botones resolvió “propender al uso de materia prima nacional, superar la calidad, regular sus precios, procurando en todo lo posible sustituir las materias primas foráneas propiciando la ampliación de fábricas de materias primas y la instalación de plantas de producción de plásticos y estireno” y solicitaba permisos de cambio válidos para la importación directa de maquinarias y equipos industriales (CGI, 1953: 117); pero cuando la producción satisficiera las necesidades del consumo nacional, la CGI y la cámara correspondiente debían ser consultadas si se encaraba la instalación o ampliación de establecimientos productores (CGI, 1953: 115, 263 y 409).

A su vez la cámara del Cuero solicitó al gobierno que se fomentara en otras ciudades del interior del país el establecimiento de curtiembres que pudieran producir por lo menos 4.000 metros de cuero con destino a las industrias del calzado de la zona. También solicitaban la aplicación de las normas y la realización de inspecciones para que se anulara por completo la competencia desleal, evitando que los talleres clandestinos copiaran los modelos, cosa más difícil de controlar en el interior del país (CGI, 1953: 163).

Almacenaje de las materias primas

En numerosos casos las cámaras hicieron referencia y criticaron el hecho de que el IAPI fuera el único proveedor de las principales materias primas y el único comprador de los productos para la exportación; pero como además ciertas empresas debían mantener los productos en sus galpones durante cierto tiempo, varias de esas cámaras solicitaron que se ajustaran las tarifas de almacenaje, que el IAPI pagara por mes vencido (no por trimestre vencido como se acostumbraba) y sin demorar por dicho concepto, a las empresas, como si se tratara de empresas de almacenaje, reconociendo, cuando los hubiere, los gastos extraordinarios, y aumentando el porcentaje de los anticipos en concepto de precios de compra.

La cámara de la Fruta recomendó además al gobierno “la construcción de una vasta red de frigoríficos en las zonas frutícolas y en los mercados de consumo del país, construir frigoríficos en las principales ciudades brasileñas por su cuenta o asociado con el gobierno del Brasil, construir vagones frigoríficos para dedicarlos al transporte de frutas en estado fresco a las provincias alejadas de las zonas productoras”; solicitó que “no se limite el volumen de fruta a exportarse al Brasil”, y sugirió que “el pago de nuestras importaciones de frutas brasileñas se haga exclusivamente con el producto de nuestras exportaciones” (CGI, 1953: 83).

Comercialización

En un contexto de racionalización de la producción y distribución, de creciente inflación y de fijación de severos controles en materia de precios y salarios, varias cámaras solicitaron que las autoridades las consultaran previamente, antes de tomar medidas sobre precios que interesaran a sus operaciones, “especialmente en cuanto a las actividades del IAPI”, dado el comportamiento de este Instituto en el mercado como fijador de precios, y en muchos casos ser el único vendedor de materia prima y único comprador de los productos destinados a la exportación (CGI, 1953: 57).

Dada la influencia de las medidas oficiales sobre los costos de producción, las cámaras solicitaban que hubiera “un reconocimiento automático de todos los aumentos operados en los costos de producción de mercancías sujetas a precios máximos, que sean consecuencia de medidas oficiales”. Al mismo tiempo pidieron que “los precios de venta para el consumo del mercado interno fueran compatibles con los precios de costo de los productores”, que “hubiera una distribución racional de las materias primas”, y que “se adoptaran normas de comercialización eficientes que posibiliten y permitan una sana competencia comercial” (CGI, 1953: 58). Una vez más la sección Industria del cuero, insistió sobre la necesidad de combatir el “clandestinismo” (CGI, 1953: 157).

Una interesante iniciativa de la cámara de la Confección consistió en recomendar la realización periódica de una exposición nacional de la industria del vestido, de desfiles de moda de alta costura y la organización de exposiciones dentro y fuera del país, también en barcos de la flota mercante del Estado, como fuente de atracción para los turistas y comerciantes de naciones extranjeras, que servirían de orientación al consumidor local. Se trata tal vez de una de las primeras iniciativas para incrementar las exportaciones no tradicionales y de intentar competir a nivel internacional.

Descapitalización

En numerosas secciones los empresarios hicieron notar el riesgo de la descapitalización, que sería consecuencia del mayor costo en las materias primas, maquinarias, repuestos y materiales importados y de la necesidad de disponer de capital para reponer los stocks de aquellas. Este proceso afectaría en mayor medida a las empresas recientemente instaladas. Por consiguiente, para varias secciones sería conveniente admitir la inclusión -en los precios de costo- de la amortización de los equipos calculada al valor de reposición y permitir la constitución de reservas de capital libres de imposición, cuando estuvieran destinadas a reponer, modernizar o ampliar los elementos de producción (CGI, 1953: 71).

Política impositiva

Por lo general, todas las cámaras industriales consideraban que el sistema impositivo era injusto para con la industria y que estaba lleno de superposiciones. Las reivindicaciones se centraban en la reducción de las tasas, la unificación de gravámenes, la elevación del monto no imponible para los socios de una empresa, la revaluación de los activos fijos, la actualización de montos para las exenciones o desgravaciones, la adecuación de las tasas de impuestos a la evolución del ciclo económico y la posibilidad de poder cubrir el pago de impuestos en la dirección impositiva con la cesión de créditos que las industrias

tuvieran con el sector público (CGI, 1953: 407). Esta propuesta se articulaba con otra emanada de las cámaras que realizaban obras para el Estado: el pago de las facturas atrasadas por trabajos públicos ya realizados (CGI, 1953: 240).

Muchas de las consideraciones y resoluciones de las diversas cámaras insistieron en que se deberían suprimir todos los gravámenes que se superponían e implantar formas tributarias que alentaran las inversiones de cualquier tipo, destinadas al incremento en la producción y al progreso tecnológico de las industrias en cada especialidad (CGI, 1953: 46-47).

Los industriales gráficos -al igual que muchos otros- también hicieron propuestas en el sentido de evitar superposiciones de impuestos en diversos ámbitos territoriales y de evitar la descapitalización de las empresas. Proponían: la revaluación de los activos fijos y circulantes al valor de plaza o de reposición; ampliar las disposiciones relativas a la constitución de fondos de reposición y amortizaciones extraordinarias; suprimir impuestos a los beneficios extraordinarios para estimular las inversiones y el incremento de la productividad; favorecer la reinversión de las utilidades; suprimir el impuesto a las ventas en virtud de la naturaleza y la utilidad de sus productos. Pedían que se formularan mayores precisiones en cuanto a los aforos y las definiciones de los productos, así como la eliminación de los aforos para la importación de los insumos que no se producían en el país (CGI, 1953: 184).

Varias cámaras insistieron en que se debían “rever las tasas que se han mostrado antieconómicas y contraproducentes, rebajando razonablemente su monto, mejorando y simplificando los procedimientos de liquidación”, tomando en cuenta “los cambios operados en el valor de la moneda, empleando coeficientes adecuados para revaluar de manera permanente el activo fijo de las empresas en los balances a los fines impositivos”, solicitando “la supresión del impuesto a las ventas en el mercado interno y a la herencia”, “unificando los impuestos evitando superposiciones, estableciendo el pago del impuesto a las ventas por trimestre vencido mientras no se lo

suprima...”, “suprimiendo el anticipo del impuesto a los réditos”, “otorgando facilidades de 1 a 2 años para el pago en cuotas trimestrales de todos los impuestos atrasados que se adeuden...”, “autorizando los retiros mensuales patronales, sin computarlos como ganancias a los efectos impositivos o aumentando los mínimos no imponibles...”, “la revaluación sin gravamen de los activos fijos industriales a los efectos impositivos y establecimiento de los resultados financieros de acuerdo al valor de la moneda a fin de evitar la descapitalización...”, exceptuar “del impuesto a los beneficios extraordinarios las utilidades que se inviertan con fines de consolidación y aumento de la productividad”, y la “concesión de amnistía general a los industriales por multas motivadas por infracciones que no revistan gravedad, ni se relacionen con las leyes de represión del agio y la especulación” (CGI, 1953: 51 y 69).

Política crediticia

Varias cámaras pidieron que se les concedieran créditos liberales, - otorgados sin mucha demora, a largo plazo y con bajas tasas de interés- y de manera casi automática,

“para la adquisición de materia prima, maquinarias, equipos, y medios de transporte, fomentando el crédito a largo plazo para la renovación y ampliación de los equipos y maquinarias, con interés bajo, y cuya obtención no se supedita a largas tramitaciones que los tornan inoperantes, desvirtuándolos” (CGI, 1953: 50).

Por su parte, la cámara de la Industria vitivinícola solicitó créditos para la formación de reservas de vinos y el añejamiento de los mismos, pues esas tareas requerían inmovilizar cuantiosos capitales; teniendo en cuenta las características del producto (perecedero y que disminuye su peso con el tiempo) y la frecuente adulteración del mismo en los centros de consumo. Pidió al gobierno que, con intervención de la Federación Vitivinícola Argentina, se fijaran precios básicos a la uva de vinificar antes de iniciarse cada vendimia y que las plantas fraccionadoras hicieran constar en los envases destinados a los

consumidores el nombre y la marca de la bodega que elaborara el vino en cuestión, así como que se otorgaran créditos

“para plantar nuevos viñedos y renovar los existentes, adquirir fertilizantes y plaguicidas, mejorar y renovar los equipos industriales-, con facilidades en cuanto a plazo de reintegro y tasas de interés” (CGI, 1953: 100).

La sección de la Industria química a su vez, resolvió solicitar que el otorgamiento de los créditos así como su reembolso tuvieran en cuenta su particular ciclo económico, es decir, otorgarlos en el momento en que se efectuaban las compras de maquinarias e insumos y reembolsarlos cuando se efectuaban las ventas.

Importación y exportación

Algunas cámaras, refiriéndose al Banco Central, consideraban que era “necesario facilitar la importación de maquinarias y repuestos esenciales que no puede proveer la industria nacional, destinando para ello las divisas que se obtengan de la exportación de los productos que elabora nuestra industria”, pues esa era precisamente la “condición para aumentar la productividad, disminuir los costos de producción y mejorar la calidad” (CGI, 1953: 52-53), mientras que otras cámaras consideraban que “debía impedirse en lo posible la exportación” de ciertos insumos y materias primas que podían faltar para la industria nacional y que, por el contrario, se debían promover las exportaciones industriales de productos manufacturados, en función del interés nacional en coincidencia con los propósitos del Segundo Plan Quinquenal.

Los industriales gráficos consideraban que sin el apoyo del Estado se podían perder las ventajas adquiridas para editar libros extranjeros en el país, y resolvieron solicitar el acceso a una mayor información sobre normas que reglamentaran las exportaciones y obtener facilidades para disponer de papel a precios internacionales, exportar libros, tener franquicias postales, ser exceptuados del impuesto a las ventas, y

restablecer el servicio postal de envíos contra reembolso (CGI, 1953: 187).

Por su parte, la sección de los industriales Madereros resolvió pedir facilidades para el desplazamiento de la madera elaborada con tarifas reducidas en un 30 %, con el fin de promocionar la producción en el interior del país y también para importar camiones del tipo diesel de manera directa por parte de los usuarios, mediante créditos a largo plazo. A su vez solicitaron que el gobierno restringiera las importaciones de envases de madera (que competían con su producción) y que les diera créditos promocionales para adquirir la materia prima destinada a tales fines, recomendando establecer fechas para la formulación de pedidos (CGI, 1953: 223).

En esa época, las cámaras de industrias exportables como la del cuero, pedían

“un estudio de la incidencia del impuesto a las ventas sobre las exportaciones, al mismo tiempo que una reducción de los derechos de importación para sus maquinarias, piezas de repuesto e insumos [...], distribuyendo las divisas necesarias entre las firmas responsables y de arraigo tradicional, evitando el otorgamiento de permisos de importación a importadores improvisados que se constituyen en intermediarios y que encarecen inútilmente la producción, cuando no facilitan la actuación y organización de la bolsa negra” (CGI, 1953: 159).

Esa misma cámara denunció a “las industrias clandestinas que no pagaban impuestos ni contribuciones sociales, y perjudicaban a los industriales serios y honestos” y proponía “un control cuidadoso de la inscripción en la Dirección de Industria y Comercio prohibiendo fabricar calzado y productos de marroquinería a quienes no están inscriptos en el mismo...”; la “realización de inspecciones por parte de las reparticiones impositivas, y hacer válidos para los talleres más pequeños todas las obligaciones propias de la industria”.

La sección de la Industria cerámica afirmó que sus empresas estaban en condiciones de exportar y como el incremento de la producción iba a permitir una reducción de los costos, ello posibilitaría mayores inversiones con las cuales se mejoraría la calidad; se ocuparía un

mayor número de obreros y contribuiría al desarrollo minero. Por lo tanto era menester

“la promoción de las exportaciones, otorgándole una tasa de cambio preferencial y su inclusión en la lista de mercancías ofrecidas en los convenios comerciales con otros países” (CGI, 1953: 132).

Vinculado con el control de las normas y de la calidad de las exportaciones, los industriales Metalúrgicos propiciaron nuevamente

“la creación de un laboratorio de análisis y pruebas de materiales, de carácter oficial, que previo análisis de calidad, practicidad y precios de los productos elaborados por la industria argentina, otorgue o deniegue el permiso de exportación necesario” (CGI, 1953: 249).

Desde una perspectiva exportadora, varias cámaras como la de Alimentación resolvieron pedir que

“se establezcan cambios preferenciales para exportar los excedentes de la producción y para importar las maquinarias y repuestos necesarios, solicitando la agilización de los trámites burocráticos, ya que con el régimen actual solo se logra provocar desconcierto...”.

La exportación de los excedentes hacia países limítrofes y naciones que no tuvieran restricciones aduaneras y que celebraran convenios comerciales con nuestro país

“debía ser fomentada una vez que se haya abastecido el mercado interno, a fin de crear fuentes de trabajo y divisas para la adquisición de los elementos indispensables a la industria, y propiciar que los organismos técnicos del Estado presten el asesoramiento necesario para que los industriales tengan una mayor vinculación y conocimiento de los mercados de consumo exterior...”

Otra cámara consideraba que “la celebración de Convenios Bilaterales de Comercio se debía a la imposibilidad del intercambio multilateral, pero que ello limitaba las posibilidades comerciales del país, debido a que buena parte de sus excedentes exportables estaban constituidos por productos perecederos”. “La política comercial de los Estados Unidos y su posibilidad de emitir dólares baratos lo situaban en una situación de privilegio con relación a los demás pueblos”, por lo cual

los empresarios... recababan de los organismos oficiales “el cumplimiento de los objetivos del SPQ en esta materia, para establecer bases justas y racionales en el desarrollo del intercambio exterior nacional...” (CGI, 1953: 69).

La sección de la Industria vitivinícola, por su parte, resolvió gestionar ante los poderes públicos nacionales la realización de campañas de propaganda en el extranjero para conquistar nuevos mercados, al mismo tiempo que la eliminación de trabas internas para posibilitar el mayor consumo de vino en el país.

Otras cámaras resolvieron recomendar que se restringieran las importaciones de sus productos y que se otorgaran tipos de cambio especiales para facilitar las exportaciones. La cámara de la Industria del caucho, por ejemplo, reclamó porque no había podido contar con un abastecimiento normal y stocks de las materias primas tradicionales, ni había podido sustituirlas por otras que permitieran mejorar la calidad y los procesos de fabricación. Preconizaba la importación directa de materias primas por parte de los usuarios industriales; el establecimiento de normas más liberales en los plazos y pedidos de aplicación de los permisos de importación; la creación de una reserva federal de caucho por un plazo no menor de tres años; y la realización de investigaciones para desarrollar en el país las plantas vegetales cauchíferas; la fabricación de cauchos sintéticos así como de los demás ingredientes (CGI, 1953: 124-125).

Como la importación de ciertas materias primas era menester para asegurar la calidad de la producción, los esfuerzos de ciertas industrias como la cerámica, deberían ser -según esta última-, complementados con una acción estatal en tal sentido. La resolución adoptada por el Congreso consistió en que se debían otorgar los permisos de cambios y eventualmente fijar cupos de importación para cierto tipo de caolines (CGI, 1953: 130).

A su vez, la cámara del Cuero solicitó una tasa de cambio alta, la supresión de impuestos a las ventas para los productos exportables, franquicias para la remisión de muestras a posibles compradores y la

deducción de ciertos impuestos a los turistas que adquirieran productos para regalos a sus familiares y amigos, dando cumplimiento a lo dispuesto por el Segundo Plan Quinquenal. Estos fabricantes ya habían comenzado a exportar luego del comienzo de la Segunda Guerra Mundial. Para desarrollar su producción, con vistas al mercado interno y externo, era menester mejorar la calidad y reducir los costos. Para hacer posible la racionalización, los marroquineros consideraban que era menester reponer máquinas, importar repuestos, introducir maquinarias modernas, y posibilitar el “trueque de marroquinería manufacturada por máquinas, repuestos y accesorios”. Esta cámara pedía que se establecieran premios al buen trabajo y multas para el malo, en cuanto al cuidado y mejoramiento de los cueros; que interviniera el Estado “para ofrecer los cueros argentinos en el mercado externo a un precio no inferior a los del mercado interno, para defender a nuestra industria de una despareja competencia”; que se otorgaran créditos y exenciones de impuesto a las concesiones para forestación con especies de maderas curtientes que aumentara la producción de tanino y mejorara los procesos de producción. La resolución incluye por una parte

“la facilitación de la importación de cueros de reptiles que no se producen en el país y que serían imprescindibles para la industria marroquinera y, por otra parte, la prohibición de la exportación de los cueros que sean necesarios para la industria local”.

Esta cámara pedía la fijación de “una tasa de cambio de 22 pesos m/n por dólar, para llegar al mercado exterior en condiciones de competir lealmente con los productores y convertirse así en exportadores del excedente no absorbido por el mercado interno”, con lo cual “acrecentaría el ritmo de trabajo de las fábricas, disminuirían los gastos generales y se abaratarían los artículos para el consumo popular” (CGI, 1953: 157).

A su vez, la cámara de industriales fabricantes de Grasas y Jabones propiciaba el empleo de modernos sistemas de producción para incrementar y mejorar la calidad de los jabones de lavar, razón por la

cual requería facilidades para importar equipos y reducir las cargas impositivas. Manifestaba la cámara que consideraba

“innecesaria la importación de los productos manufacturados del mismo rubro y la radicación de fábricas extranjeras, por cuanto la industria nacional está en condiciones de abastecer el mercado local y aún exportar parte de la producción” (CGI, 1953: 199).

Formación profesional

Muchos de los industriales coincidieron en afirmar que el rendimiento de la mano de obra era un factor de importancia relevante para obtener mayor productividad y una mejora constante en la calidad, pero que había inconvenientes por falta de capacidad de los operarios. Para mejorar el rendimiento y las remuneraciones, abaratar los costos y lograr un mejor abastecimiento de la población, era menester capacitar a los obreros y establecer más armonía entre los intereses obreros y patronales. La preocupación por la enseñanza técnica formal fue mucho más evidente para los industriales cuya mano de obra era de carácter artesanal; pero las demandas de calificación no se limitaban a los conocimientos para la producción directa, e incluían el conocimiento de la calidad y precios de la materia prima, la comercialización interna y externa, complementado con “conocimientos de cultura general, incluida la cultura ciudadana, que le haga saber al alumno sus deberes en la vida de relación y, sobre todo en su actividad sindical”, y pedía específicamente “la creación de escuelas técnicas para enseñar la marroquinería” (CGI, 1953: 125, 165 y 168).

Para lograr racionalizar integralmente la industria, los industriales de la cámara del Juguete resolvieron “declarar conveniente la creación de Escuelas de Capacitación, de cursos de Arte y Técnica, particularmente Proyectistas, Modelistas, Dibujantes, Técnicos Especializados”, y establecer “jornales basados en calidad y producción, sin perjuicio de que la organización obrera respectiva estimule la mayor y mejor asistencia al trabajo de sus afiliados” (CGI, 1953: 207).

Fomento industrial

Sin excepción, todas las cámaras consideraban que para lograr el fomento industrial había que desgravar de impuestos las reservas de capital cuando se destinaran a reposición de equipos, y que

“se debía posibilitar el ajuste automático de precios máximos de venta, a raíz de aumentos de los costos, debiéndose aplicar este régimen a los precios máximos actualmente vigentes en los casos en que el costo de fabricación haya sufrido aumento con posterioridad a la fijación del precio máximo” (CGI, 1953: 95).

Los industriales Madereros consideraban necesaria en este tema una legislación justa y precisa “que no trabe el esfuerzo del industrial para incrementar la calidad y la cantidad, sino que por el contrario estimule la capacitación obrera y facilite el perfeccionamiento de métodos, elementos y condiciones de trabajo”, que “promueva la armoniosa cooperación entre el capital privado y las fuerzas de trabajo” y que “reconozca la utilidad y servicio que prestan las empresas al engrandecimiento del país..., rigiendo y encauzando el Estado las relaciones laborales” (CGI, 1953: 222).

Varias cámaras solicitaron al gobierno que redujera sus reglamentaciones, aboliera los sistemas de precios tope y que se declararan caducas ciertas actas anteriormente firmadas ante el Ministerio de Trabajo y Previsión, mediante las cuales se suspendían los despidos y se debía efectuar una contribución financiera a los sindicatos (CGI, 1953: 171).

Como la Industria de la cerámica utilizaba materias primas naturales y mano de obra nacional y contaba con un mercado interno, capitales y mano de obra calificada, sus miembros consideraban que la misma debía ser defendida e incluida dentro de la lista de industrias declaradas de “interés nacional” en el régimen de la ley 13.892, y en virtud de ello, se debía reajustar el régimen aduanero en cuanto a los aforos y otorgar permisos de cambio o fijar cupos para no comprometer la estabilidad de la producción argentina (CGI, 1953: 131).

La cámara del Cuero pidió que se restringiera al máximo, y de ser posible, se anulara por completo, la competencia oficial a la industria del calzado y exigió la aplicación estricta del Segundo Plan Quinquenal que autorizaba al Estado “a convertirse en productor, pero solo cuando se trate de industrias que carezcan de interés para los particulares o de aquellas que excedan las posibilidades de la industria privada”, y que actuara en consecuencia (CGI, 1953: 162).

Codificación de la legislación del trabajo

Este tema -en forma global o con referencia a aspectos parciales-, fue uno de los más frecuentemente evocados por todas las cámaras presentes en el Congreso. Las mismas hicieron sus consideraciones y adoptaron resoluciones al respecto sin que hubiera entre ellas grandes diferencias de naturaleza en cuanto a sus reclamos. Coincidían en reconocer, a “regañadientes”, los avances de la legislación, pero al mismo tiempo estimaban que había excesos en el uso de los beneficios por parte de los trabajadores y que sistemáticamente los nuevos tribunales del trabajo juzgaban *a priori* de manera positiva para aquellos.

Hubo consenso al afirmar que

“la legislación del trabajo no debe trabar el esfuerzo del industrial para incrementar la calidad y cantidad de producción, debe constituir un eficaz instrumento para el logro de una mayor eficiencia y productividad del trabajo en la industria, permitir al industrial estimular la capacitación obrera que eleve las aptitudes y la calidad de la mano de obra y debe facilitar el perfeccionamiento de métodos, elementos y condiciones técnicas del trabajo” (CGI, 1953: 49).

Para los industriales de la Construcción, “la mano de obra tenía una competencia satisfactoria, pero su rendimiento era reducido especialmente en momentos de plena ocupación, y esto se debía a la falta de una reglamentación que exija a los obreros un rendimiento mínimo compatible con su salud y al usufructo abusivo de los beneficios sociales otorgados por la legislación” (en particular se mencionaba el cobro de jornales por enfermedad inculpable y el

derecho a preaviso e indemnización por despido). Era menester por una parte, “reprimir y sancionar la simulación de enfermedad e impedir la llamada industrialización del despido” y por otra parte, “establecer un sistema de compensaciones y primas en proporción al mayor rendimiento logrado en su jornada y organizar la mano de obra especializada en equipos, empresas o asociaciones cooperativas”. Esto último “tendía a la perfección de la obra de mano, vale decir, a su calidad, dado que de la especialización dependía la destreza o sea la mayor habilidad del operador”, lo que se traduce -siempre que la organización del equipo fuera acertada y su actuación convenientemente dirigida- en “una disminución del tiempo requerido para la ejecución y esto a la vez, en reducción de los costos”- (sin afectar sus derechos ni recargar su horario de trabajo). La cámara de la Construcción propició nuevamente la contratación de mano de obra con “equipos especializados” y la conveniencia de facilitar la formación de los mismos simplificando al máximo las tramitaciones previas indispensables para su actuación y considerarse suficiente su inscripción como “sociedades de hecho” abriendo un registro especial en el Ministerio de Trabajo y Previsión y en el Instituto Nacional de Previsión Social, controlando para que todas ellas cumplieran con la legislación social (CGI, 1953: 145).

La industria del Juguete propuso que se realizaran convenios específicos para todas las empresas de su rama de actividad, que cada una tuviera su propia comisión paritaria, y que se reglamentara la actuación de los delegados y miembros de las comisiones internas (CGI, 1953: 209).

En opinión de la cámara de la Alimentación: “la mano de obra es lo que más incide en (el costo de) la producción”; como lo había dicho el presidente, era necesario asegurar una justicia distributiva en relación con el esfuerzo y la producción; y “combatir, al igual que a los malos empleadores, a los que no siendo auténticos trabajadores, atentan con su deslealtad al incremento de la producción”. Por ello resolvió solicitar “el castigo de los culpables de practicar el trabajo a desgano, el retiro de colaboración o actos de sabotaje, que se controle

estrictamente el ausentismo, propender a que se limite el número de fiestas y feriados”, abogando por la reimplantación de la jornada legal de 48 horas semanales en todo el país, asegurar el ritmo de producción normal, y auspiciar la solución de los diferendos entre trabajadores y empleadores por intermedio de comisiones paritarias y la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión (CGI, 1953: 62).

La cámara de la Industria automotor consideraba que, para ser más eficientes, era necesaria “una legislación que impida la llamada industria del despido” y un sistema más flexible de vacaciones durante cualquier época del año para evitar perturbaciones en las tareas de los establecimientos (especialmente los situados en zonas de turismo), para lo cual resolvieron propiciar la modificación de la legislación y suprimir la indemnización por despido y modificar las disposiciones en las fechas de vacaciones. Pidió también que se adoptaran “normas legales complementarias para regular las relaciones de trabajo, y de manera especial la redacción del Código del Trabajo que incluya normas de actuaciones de las comisiones obreras y patronales internas de cada establecimiento”. Como el Estado auspicia la cooperación entre el capital y el trabajo y la colaboración entre trabajadores y empleadores, y dicha cooperación y colaboración debía tener su más cabal expresión en el lugar de trabajo, siendo la comisión interna el organismo más adecuado, era menester una reglamentación que normalizara las relaciones de trabajo entre la comisión interna y el empleador, señalando expresamente los derechos y obligaciones de cada parte como punto de partida para legislar en la materia (CGI, 1953: 250).

La sección Industria de la alimentación consideraba que era menester

“dictar normas legales, de aplicación en todo el país, de carácter general y en particular por medio de convenios colectivos de acuerdo a zonas y características de la industria, estableciéndose explícitamente los derechos y los deberes, pero de ningún modo lesionar los intereses de los trabajadores, menoscabando sus conquistas, ni mucho menos vulnerar sus principios sindicalistas... para que con esas medidas... se asegure la producción normal, la reducción de los costos de

elaboración, el desenvolvimiento de las administraciones de los establecimientos y el prestigio de los propios trabajadores...”

Las resoluciones adoptadas por dicha sección, ponían el acento en diversos temas, como el **ausentismo**:

“adoptar el Nomenclador Demológico Oficial del Ministerio de Salud Pública en lo que se refiere a codificación y estadística del ausentismo...”;

“codificar las denominaciones de los accidentes de trabajo, accidentes inculpables, aparte de las enfermedades...”;

“imponer la obligación de comunicar, el primer día de producida, toda inasistencia, con indicación de causa...”;

“establecer la verificación por el médico de la empresa de la enfermedad motivo de la ausencia y, en caso de participación de otro facultativo, la presentación de un certificado médico donde consten los días de enfermedad y el ciclo respectivo, el cual debe ser visado por el médico de la empresa”.

“*establecer salarios básicos uniformes*, para todos los trabajadores del país, de acuerdo a estudios concienzudos”.

“*el despido sin derecho a indemnización*, en caso de comprobarse la práctica del trabajo a desgano o retiro de colaboración”.

En materia de conflictos,

“antes de declararse una huelga, cuyo derecho le asiste al trabajador y que podrá ser declarada legal o ilegal por el Ministerio de Trabajo y Previsión, que se adopten todas las medidas posibles para solucionar los diferendos mediante Comisiones Paritarias y establecer penas para los que ejerzan actos de fuerza mientras se estén ventilando los problemas en discusión entre patronos y trabajadores...”

“*implantar regímenes para las tratativas de los petitorios*, a fin de evitar los perjudiciales pagos de retroactividades, estableciéndose determinados plazos de 60 a 90 días, a partir del día que se haya recibido la notificación del Ministerio de Trabajo y Previsión”.

“*auspiciar el establecimiento de condiciones generales de trabajo que sean uniformes en todo el país*, y cuando por la índole de la industria o de la

zona sea necesario convenir condiciones especiales, ello se hará mediante convenios en particular, fijados directamente entre empleadores y trabajadores con intervención de las autoridades competentes y agilizando los trámites para que los beneficios lleguen en tiempo oportuno” (CGI, 1953: 68).

Nuevamente la sección de la Industria del cuero propuso abolir el horario corrido de sus obreros, instaurar el salario a destajo y/o la concertación de convenios colectivos en los que se estableciera el mínimo de producción que debería realizar un obrero de acuerdo con el salario que percibiera debiendo el industrial retribuir por medio de bonificaciones la producción que superara el límite establecido; la inclusión de prescripciones sobre el ausentismo obrero en el código social que debía dictar el Parlamento; el establecimiento de un cuerpo orgánico de disposiciones precisas que rigieran la relación salarial entre patrones y obreros; y la implantación de la “libreta del obrero” donde figurarían los datos y la historia laboral del mismo (CGI, 1953: 160).

Otra cámara consideraba que debían unificarse los criterios entre los distintos juzgados y jurisdicciones en materia de litigios del trabajo, para evitar el planteamiento de juicios por mala interpretación, y que debía delimitarse la actuación de los sindicatos y delegados obreros dentro de los establecimientos para evitar interferencias que iban en perjuicio de la calidad y el costo de los productos. Para obtener un mayor rendimiento y una racionalización del trabajo, las autoridades debían establecer que la determinación de los horarios era resorte exclusivo del empleador (CGI, 1953: 119).

Los industriales gráficos compartían las disposiciones del Segundo Plan Quinquenal que auspiciaban “un incremento de la productividad del trabajo y del capital, a fin de obtener el mayor progreso de la economía general y de las economías individuales y familiares”, pero consideraban que ello no se podía obtener “si el régimen de los salarios y la legislación del trabajo no consultan las condiciones económicas y financieras de su actividad industrial”. Ante la necesidad de que el Estado participara regulando las relaciones jurídicas emergentes del

derecho del trabajo, y al constatar que una de dichas normas, la ley 11.729, estaba entonces injertada dentro del Código de Comercio y que no había normas rectoras de los convenios colectivos que dieran argumentos a los jueces en cuanto a los derechos y obligaciones de las partes, se resolvió:

“auspiciar la codificación de la legislación del trabajo como una rama autónoma del Derecho, genuinamente argentino, de fácil aplicación y adaptado al sentimiento de la nacionalidad”;

“impulsar una legislación del trabajo orientada a estimular el espíritu de laboriosidad, de acuerdo con nobles propósitos de superación”;

“auspiciar la codificación de la legislación del trabajo según ciertas premisas: la misma no debe trabar el esfuerzo del industrial para incrementar la calidad, debe constituir un eficaz instrumento para el logro de una mayor eficiencia y productividad del trabajo; permitir al industrial estimular la capacitación obrera que eleve sus aptitudes y la calidad de la mano de obra; facilitar el perfeccionamiento de métodos, elementos y condiciones técnicas del trabajo”;

[solicitar] “la unificación de los convenios colectivos en sus normas fundamentales y en los llamados beneficios sociales teniendo en cuenta que el salario debe condicionarse a la calidad y el volumen de la producción; que deben sancionarse medidas ágiles para combatir el ausentismo y las enfermedades irreales; unificar los trámites jubilatorios permitiendo a las entidades gremiales y patronales intervenir en el aceleramiento de los trámites del personal en condiciones de jubilarse; actualizando la legislación sobre accidentes”.

Esta cámara industrial también solicitaba que se normara la órbita de acción de los diversos sindicatos, pues se producían conflictos debido a la intromisión en algunos talleres de sindicatos de otras actividades, y además propusieron un detallado “Anteproyecto de codificación de leyes del trabajo” cuyo esquema estimamos útil reproducir de manera sintética (CGI, 1953: 180):

LIBRO PRIMERO

Contratos individuales:

Duración de la jornada de trabajo, retribuciones del trabajador, trabajo de mujeres y de menores

LIBRO SEGUNDO

Contratos colectivos de Trabajo, Asociaciones Gremiales y patronales, arbitraje y conciliación obligatorios, huelga y lockout,

LIBRO TERCERO

Rescisión y Ruptura de los Contratos de Trabajo

LIBRO CUARTO

Prevención y Reparaciones de los Accidentes y enfermedades

LIBRO QUINTO

Sanciones a las infracciones (Contra la libertad de trabajo).

También las cámaras y asociaciones de la Industria de la madera aportaron proyectos para reestructurar y ordenar las leyes del trabajo evitando confusiones y que existieran distintos criterios de interpretación. Proponían homogeneizar los criterios provinciales en cuanto al “sábado inglés”; crear seguros colectivos para cubrir despidos, accidentes y enfermedades, y establecer una comisión para estudiar un plan de seguridad social, contribuyendo trabajadores y empleadores a la creación de un fondo, y cancelar con dichas contribuciones los alcances de la ley 11.729 en cuanto a despido y enfermedades. Por otra parte, solicitaron que los corredores libres, que no trabajaran en relación de dependencia, no quedaran sujetos a las obligaciones del régimen jubilatorio. Ante la intensificación del ausentismo por causa de enfermedad inculpable, resolvieron aconsejar la modificación de la ley 11729, artículo 155, para establecer que

“los primeros tres días de enfermedad inculpable... no aportan retribución alguna, y los restantes siguientes se abonan según el promedio del último semestre dividido por los días trabajados” (CGI, 1953: 233).

Por su parte, la sección de los industriales de la Molienda (panaderos en su mayoría) recomendó que las autoridades hicieran una interpretación de la ley de Asociaciones profesionales y se sancionara un reglamento con respecto a las asociaciones patronales (CGI, 1953: 304).

Condiciones y medio ambiente de trabajo

No aparece en los considerandos y resoluciones de la mayoría de las cámaras una preocupación dominante por el conjunto de las condiciones y medio ambiente de trabajo dentro de los establecimientos industriales. Pero sí la había por las consecuencias sobre la duración de la jornada y los salarios, en materia de declaraciones de “trabajo insalubre”.

La idea expresada por varias cámaras, -y particularmente la de los industriales gráficos-, era la siguiente: “no hay trabajo insalubre sino locales insalubres”, con lo cual “era necesario mejorar las condiciones ambientales e higiénicas de los sitios de trabajo hasta donde la técnica de la salubridad lo requiera y liberar de trabas que tanto inciden en la productividad y costos”. Esos industriales afirmaban que “los estudios científicos realizados en nuestro medio demuestran fehacientemente que la industria gráfica no es insalubre, ya que la intoxicación por plomo no se ha comprobado entre los obreros gráficos de la Capital en ninguna de sus formas”, lo cual se debía a “los progresos realizados” insistiendo en que “hay locales insalubres, pero la industria gráfica y afines no es insalubre”, con lo cual “se permitiría la adopción del horario que corresponde a las industrias no insalubres”. Por lo tanto solicitaban “la anulación de la calificación de insalubridad y la fijación de los horarios correspondientes” (reducidos de 8 a 6 horas sin disminución del salario) dejando sin efecto el artículo 6° de la reglamentación de la ley 11.544 (CGI, 1953: 177).

Vivienda obrera y obras viales

Las cámaras manifestaban que “es legítima y patriótica la aspiración de que el Estado fomente la construcción de viviendas obreras”, tal como se indicaba en el Segundo Pan Quinquenal.

Según la sección de los industriales que fabricaban bebidas alcohólicas, la vivienda obrera debía ser promovida mediante préstamos por parte de instituciones oficiales especializadas, “de manera que el trabajador

pueda construir su vivienda en lugar cercano al establecimiento donde trabaja” (CGI, 1953: 92).

Pero por otra parte, la sección de los industriales de la construcción tomó clara y firme posición contra “la ley de alquileres” y pedía su descongelación progresiva en el plazo de cinco años, considerando que desde 1942, atentaba contra la solución del problema de la vivienda, al reducir el mercado de locación de viviendas, y ahuyentar capitales hacia otras actividades. Pedía “una política liberal en el otorgamiento de créditos bancarios para facilitar la acción económica de las empresas constructoras y de las fábricas de materiales de construcción”, y distribución de los créditos bancarios e hipotecarios en proporción equitativa en todo el país”. Por otra parte solicitaban que durante un plazo prudencial hubiera una desgravación impositiva para las viviendas, a fin de atraer capitales al sector, y se suprimiera durante diez años la superposición de gravámenes, especialmente a las actividades lucrativas. El aprovisionamiento de máquinas y equipos importados, así como el fomento de la fabricación nacional de los mismos haría disminuir los costos y el tiempo de ejecución de las obras viales, y de las viviendas, cuyo “activamiento” debía provenir de la acción del Estado que otorgaría permisos y créditos liberales para la importación de maquinarias, repuestos y materiales, la fabricación de máquinas de producción nacional, así como para las viviendas a construir y para la pavimentación de las calles en las ciudades (CGI, 1953: 149).

También la sección de los industriales madereros solicitó al gobierno que fomentara la construcción de viviendas, y resolvió propiciar: la liberación de impuestos durante 10 años para las construcciones nuevas, que la ley de alquileres no tuviera vigencia en ellas, y que se otorgaran créditos de fomento, amplios y a largo plazo, especialmente para la construcción de la casa propia (CGI, 1953: 231).

Infraestructura (energía eléctrica, transporte, obras sanitarias)

Fueron numerosas las cámaras que hicieron notar que estaban trabajando sometidas a una grave restricción en el uso de la energía eléctrica y cuyas tarifas consideraban elevadas. A veces estaban obligadas a equiparse con equipos electrógenos propios, de alto costo, para evitar los cortes de corriente o las bajas de tensión.

La cámara vitivinícola por su parte, manifestó su acuerdo con las previsiones que en materia de producción de energía eléctrica había establecido el Segundo Plan Quinquenal y al considerar la propuesta de “establecer tarifas eléctricas de carácter promocional para descentralizar la industria”, resolvió sugerir “la instalación de usinas hidroeléctricas para electrificar el campo, debiendo suministrarse la energía a precios de fomento para posibilitar el riego mediante el bombeo en pozos semisurgentes” (CGI, 1953: 98).

Las industrias que requerían transportar grandes volúmenes de materias primas y de productos elaborados recordaron al gobierno que, entre los objetivos del Segundo Plan Quinquenal, figuraba “el incremento de la capacidad de transporte y la ampliación del parque móvil, ante la falta de vagones y la actual capacidad insuficiente de las locomotoras”, así como “el mejoramiento y ampliación de la red caminera nacional”. Resolvieron además solicitar una rebaja del 30 % en las tarifas ferroviarias, conjuntamente con una diferenciación en los fletes, “la urgente importación de automotores (camiones del tipo diesel)” y de repuestos, “otorgando los permisos directamente a los usuarios” así como créditos a largo plazo (CGI, 1953: 220).

A su vez, la cámara de la Construcción, apoyando los propósitos del Segundo Plan Quinquenal en materia de obras viales, solicitó la asistencia oficial consistente en créditos a las empresas y a los propietarios de inmuebles urbanos para pavimentar, así como facilidades para importar maquinarias y equipos que no se produjeran en el país (CGI, 1953: 152).

La cámara metalúrgica, por su parte, señaló las condiciones para hacer posible el programa de construcción de material ferroviario incluido en el Segundo Plan Quinquenal (vagones y coches de pasajeros): créditos para capital fijo y asegurar una demanda suficiente por un período de diez años.

Varias cámaras pidieron a Obras Sanitarias de la Nación una ampliación de los servicios de provisión de agua para los establecimientos industriales, así como ciertas facilidades en el control de la contaminación de las aguas. Partiendo del principio aprobado en un congreso de ingeniería sanitaria realizado en Buenos Aires: “no se puede exigir más pureza a los desagües de la que existe en el cuerpo receptor”, la cámara del Cuero pidió una modificación de los reglamentos de Obras Sanitarias (afectaban muy directamente a las curtiembres por causa de los efluentes industriales), “adecuándolas a las posibilidades reales de su cumplimiento en la práctica” (CGI, 1953: 161).

Simplificación de trámites oficiales

La mayoría de las cámaras solicitaron firmemente al gobierno que

“adopte medidas para reducir y simplificar los trámites administrativos que deben realizar las empresas, se supriman las declaraciones y formulismos que se superponen, estableciendo un régimen que los unifique y simplifique, agilizando los trámites con un sentido práctico”.

Hubo inclusive secciones donde los industriales propugnaron la reforma y racionalización de la administración pública.

El régimen de empresa

La cámara metalúrgica, sin dudas una de las más dinámicas de la época, efectuó una serie de consideraciones y adoptó una resolución sobre las relaciones entre las empresas privadas y el Estado, cuya importancia hace pertinente su comentario al finalizar este capítulo.

La conducción de la política industrial por parte del Estado debía “hacerse con la colaboración viva, desinteresada y responsable que pueden ofrecer las organizaciones del capital y el trabajo” y las instituciones patronales “deben reclamar el derecho a prestar esa colaboración y tomar esa responsabilidad”, al mismo tiempo que el Estado debía aceptar y exigir esa colaboración de las partes actuantes.

Los industriales metalúrgicos consideraban además que, si bien

“el Plan establece que el pueblo es el realizador, el Estado interviene en forma activa en la realización del Plan, como principal agente: empleador, productor, comercializador, financiador y recaudador; lo cual desvirtúa en cierta forma el equilibrio anhelado de conducción centralizada y ejecución libre”.

“El Estado, como productor, incide sobre la economía porque su rendimiento como tal es, en general, inferior al de las empresas privadas, y porque goza de franquicias que aquellas no poseen y que, otorgadas unilateralmente no permiten la libre competencia”.

La acción estatal, entonces, debía “quedar limitada a los casos expresamente citados en el SPQ”, y actuar “auspiciando, promoviendo y facilitando en los demás la acción del pueblo, tal como la Constitución Nacional Justicialista asegura a esas empresas los beneficios de la libre iniciativa”. La empresa estatal “por su propia naturaleza, está expuesta continuamente a la acción de factores que pueden neutralizar y malograr la acción de los más diligentes y eficaces funcionarios”.

La resolución adoptada en esa sección hizo mención a las necesidades de difundir un sentido gremial entre los empresarios que estuviera acorde con la función social de las empresas, y de fortalecer y desarrollar las instituciones gremiales”; por ello “se solicita al gobierno el reconocimiento de la necesaria colaboración de las entidades obreras y patronales en los actos de conducción”. En otra parte de su resolución, deciden gestionar ante el Estado la descentralización de actividades industriales y comerciales que realizaba el mismo Estado “favoreciendo la explotación directa, convenientemente controlada por

las empresas privadas o sus asociaciones”. La cámara declara a continuación que

“la libre iniciativa a través de la empresa privada, cuyo capital está al servicio del bienestar social, asegura las mayores posibilidades de éxito en el cumplimiento de los objetivos del SPQ y que la acción del Estado-empresario no debe suplir ninguna función que pueda llenar convenientemente la empresa privada”.

La resolución concluye sugiriendo

“la creación de un Consejo Nacional Consultivo, en el que estén representados el Estado, los industriales y los trabajadores, como medio para armonizar racionalmente la ejecución del SPQ” (CGI, 1953: 271-272).

CONCLUSIONES

El Congreso tuvo su importancia en sí mismo

El mensaje presidencial había reafirmado al mismo tiempo la voluntad de formular e implementar una nueva política económica -centrada en el desarrollo industrial, la creación y defensa de un mercado interno para la industria nacional, y la apertura respecto de las inversiones extranjeras- donde los actores protagónicos fueran en adelante los propios empresarios y no ya el Estado.

El presidente J. D. Perón había hablado claramente de la urgente necesidad de producir un cambio en el papel del Estado dentro del proceso productivo y en la configuración del mercado: el Estado en cuanto productor había alcanzado su límite máximo y era menester comenzar a desprenderse de las empresas nacionalizadas, apenas las mismas comenzaran nuevamente a ser rentables. Por otra parte, este no debía operar en el mercado y ante las instituciones financieras con ventajas por sobre los empresarios privados.

El gobierno necesitaba el decidido apoyo de los empresarios industriales, para que se llevara a cabo el Segundo Plan Quinquenal porque se buscaba instaurar una política diferente a la anterior, que se

caracterizaba por un elevado intervencionismo y la protección industrial en busca de asegurar el proceso de substitución de importaciones. El Estado intentaba ahora tomar distancia progresivamente respecto del proceso productivo y abandonar su papel como productor directo, en beneficio de los empresarios privados, dejando un mayor margen de libertad al mercado. Por eso el presidente había señalado que, en adelante, los empresarios serían los “capitanes” (sic) de esas empresas y el Estado debía limitarse a cooperar y colaborar con ellos.

Fiel al pensamiento justicialista sobre la “comunidad organizada”, el presidente J. D. Perón anunció la posibilidad de que la nueva central empresaria (la CGE) se integrara orgánicamente en el aparato gubernamental, para responder a consultas y proponer la adopción de medidas de política industrial, asistiendo regularmente a las reuniones del gabinete económico y cooperar así en la ejecución del Segundo Plan Quinquenal, pues, según él, toda organización económica debía tener la posibilidad de participar en la actividad gubernamental.

Para el gobierno de la época, los empresarios, de quienes requería apoyo y a quienes deseaba incorporar, no eran propiamente los capitalistas tradicionales (simples accionistas dueños del capital de la empresa, que no intervenían directamente en la marcha cotidiana de la misma), sino aquellos que eran al mismo tiempo propietarios de las empresas y empresarios profesionales ocupados directamente en su gestión. Como antes no funcionaba una organización empresarial (la UIA estaba inhabilitada), el gobierno no podía consultarla. Pero al crearse la CGE, podía conocer por su intermedio los intereses de todos los empresarios. El gobierno trataba de apoyarse en PyME privadas de capital nacional que, al constituirse en una asociación profesional (CGE), se convertían en un actor social importante con vigencia en todo el país.

Los empresarios aprovecharon el difícil contexto socio-económico y la situación de relativa debilidad del gobierno para formular severas críticas cuando se buscaba negociar su apoyo, y para poner en marcha el Segundo Plan Quinquenal que instaurara un nuevo régimen de

acumulación. En contrapartida del apoyo, solicitaban con fuerza, en primer lugar, la adopción de una serie de medidas de política económica, fiscal, crediticia y financiera tendientes a hacerles disponer de divisas para comprar maquinarias, equipos, repuestos e insumos importados y a reducir los costos de producción. En segundo lugar, promovían un cambio profundo en las formas estructurales, especialmente las del Estado, la competencia en el mercado, la relación salarial, la inserción en la división internacional del trabajo, y la restricción monetaria.

El comportamiento de los empresarios en este Congreso no estuvo libre de ambigüedades y contradicciones, pues exigían por una parte, que el Estado abandonara progresivamente sus funciones de productor directo, dejara de ejercer un control sobre las instituciones y variables económicas y se retirara del mercado; mientras por otra parte, seguían postulando la necesidad de la acción intervencionista y “dirigista” (con respecto a las empresas) en cuanto: al crédito, la promoción industrial, el funcionamiento de la infraestructura económica, la simplificación y aceleración de los trámites administrativos, la promoción de las exportaciones, las deducciones impositivas, etc. Se trataba de una clase social en vías de constitución, o más bien de una fracción de clase, cuyos componentes eran muy heterogéneos, puesto que los grandes empresarios se mantenían a la expectativa o al margen de la CGI. Este actor social acababa de organizarse como asociación profesional, contando desde el inicio con el apoyo del Estado y beneficiándose con la prohibición de actuar que afectaba a la UIA. Sus actividades productivas habían estado protegidas de la competencia internacional por el proceso de sustitución de importaciones y por lo tanto en esa época eran muy poco innovadoras en cuanto a los productos y a los procesos. En esas condiciones, no se estaba en presencia de una verdadera clase empresaria en el sentido tradicional de la palabra, que asumiera plenamente el riesgo, actuara autónomamente respecto del Estado, y buscara obtener y ejercer un poder hegemónico sobre este y el resto de la sociedad para instaurar un modo de desarrollo coherente que respondiera a sus intereses y con vigencia a mediano y a largo plazo.

La estrategia empresarial

Los empresarios agrupados en la CGI aprovecharon la ocasión que les presentaba el Congreso -y la necesidad que tenía el gobierno-, para aunar opiniones y presionar al gobierno con el objetivo de lograr reivindicaciones y medidas promocionales, así como un cambio en la relación salarial. La defensa de sus intereses no era obstáculo para adoptar posiciones aparentemente contradictorias: por una parte, la defensa de la propiedad privada, de la iniciativa empresarial, de la libertad de mercado y el consiguiente rechazo a la intervención reguladora del Estado en el control de cambios y precios y, por otra parte, convocarlo para intervenir, a fin de lograr medidas promocionales (tales como créditos, excenciones impositivas, protección contra el capital extranjero, fijación de precios sosten que evitaran la inestabilidad) y también, para restablecer el orden social conciliando y arbitrando, por intermedio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando se producían conflictos laborales.

Tanto en las comisiones transversales como en las sectoriales, los argumentos de muchas cámaras coincidían en afirmar que las condiciones para que se aplicara correctamente el Segundo Plan Quinquenal (e implícitamente aumentarían sus tasas de ganancia) estaban prácticamente fuera de su control. Consistían en la reducción de los costos laborales, el incremento de la intensidad y de la productividad del trabajo, la racionalización de la producción, el adecuado aprovisionamiento en máquinas, equipos, insumos intermedios y materias primas importadas, y la estricta reglamentación de la acción de las comisiones internas. En conclusión, debían ser eliminadas todas las disposiciones de los convenios colectivos que se oponían al incremento de la productividad.

Dado que el gobierno había anunciado que se retiraría progresivamente de sus funciones como productor y controlador, y que con ello se debilitaba el poder de las organizaciones sindicales en tanto interlocutoras directas del Estado, los empresarios apoyaron decididamente la propuesta del gobierno para constituir un consejo

nacional consultivo, de carácter tripartito, en el seno del cual podían plantear sus reivindicaciones con mayores garantías de ser escuchados.

El Congreso, antecedente importante del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

Tanto en las comisiones transversales sobre asuntos generales, como en las sectoriales referidas a las diversas ramas de actividad, se consideraron y en un lugar relevante, los temas relativos a la racionalización, la productividad y las relaciones de trabajo.

Los directivos del IADP participaron activamente en el Congreso, de varias maneras. En primer lugar, contribuyeron previamente a la redacción de los informes presentados por cada una de las cámaras industriales, poniendo de relieve los problemas laborales que, en su opinión, constituían obstáculos al desarrollo industrial, a la racionalización y al incremento de la productividad, tal como lo proponía el Segundo Plan Quinquenal. En segundo lugar, intervinieron activamente en el trabajo de las comisiones durante el Congreso, y con frecuencia tuvieron a su cargo la redacción de los aspectos específicos vinculados con dichos temas; formularon propuestas que coincidían con las reglas elaboradas por el IADP a través de la experiencia de sus miembros y que habían cristalizado en sus reuniones de trabajo, cursos de formación, publicaciones periódicas y conferencias anuales de la administración del personal (ver capítulo IV). No debe olvidarse que uno de los primeros dirigentes del IADP, designado luego gerente de la CGI, había ejercido las funciones de secretario técnico del Congreso y con ese título tuvo a su cargo la redacción y edición del libro *La industria argentina en el Segundo Plan Quinquenal*. Finalmente, los directivos del IADP/IARI promovieron que la CGE y el Instituto continuaran de manera conjunta su reflexión sobre la problemática de la racionalización, organización del trabajo, dirección científica de las empresas y relaciones de trabajo, y organizaran con tal finalidad un nuevo Congreso para el año siguiente.

El Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo, que tuvo lugar en agosto de 1954 y que se analizará en el capítulo siguiente, es la concreción de esa reflexión, pero en tal caso, la iniciativa en cuanto a la preparación, organización y contenido, correspondió casi enteramente al IADP/IARI.

VIII / EL PRIMER CONGRESO DE ORGANIZACIÓN Y RELACIONES DEL TRABAJO (CGE- IARI)

INTRODUCCIÓN

El *Primer Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo* estuvo organizado por la CGE y el IADP/IARI y se llevó a cabo en el mes de agosto de 1954. En ese momento la situación económica del país había mejorado sensiblemente y se habían superado las principales restricciones originadas a raíz de la crisis de 1952. El Segundo Plan Quinquenal había comenzado a ejecutarse, generando muchas expectativas entre los empresarios industriales por la nueva política económica enunciada por el presidente de la Nación en el Congreso General de la Industria (ver capítulo VIII). La misma era más respetuosa de la propiedad privada de los medios de producción y del libre funcionamiento del mercado; reconocía la función social de la empresa pero legitimaba la búsqueda de mayores tasas de ganancia por parte de los empresarios; señalaba límites a la acción sindical dentro de las empresas y era partidaria de un menor intervencionismo del Estado.

El virtual congelamiento de salarios decidido por las políticas derivadas del Plan Económico de 1952 comenzó a ser cuestionado por las organizaciones sindicales más fuertes, a partir del momento en que se volvieron a percibir los signos de crecimiento económico y aumentó la demanda de fuerza de trabajo. El conflicto más importante en este sentido fue el que se declaró en la industria metalúrgica y duró aproximadamente un mes. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se vio obligado a intervenir para arbitrar en cuanto a las mutuas concesiones demandadas por las partes. La Unión Obrera Metalúrgica consiguió que los resultados de la huelga fueran parcialmente

beneficiosos para sus afiliados. Las causas de este conflicto, su desarrollo y las consecuencias en materia de niveles y sistemas de remuneraciones serán analizadas en un capítulo posterior, dado que tienen una relación estrecha con el temario del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social.

La temática abordada por este Congreso no era un hecho aislado a nivel internacional. Estaban, por una parte, las numerosas reuniones de estudio, con participación tripartita, organizadas por la OIT sobre temas de productividad, remuneración según el rendimiento, participación de los trabajadores en la marcha de la empresa y relaciones de trabajo. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) continuaba promoviendo actividades para difundir de manera generalizada y lograr crear un consenso acerca de la organización científica del trabajo en los países industrializados. Una de las acciones características fue la organización de las *misiones de productividad*, donde empresarios, sindicalistas y funcionarios viajaban a Estados Unidos para efectuar visitas y pasantías en las empresas donde la organización científica del trabajo había dado buenos resultados y contaba con el apoyo sindical. Dentro de las Iglesias cristianas, y especialmente la Iglesia católica, se había instaurado un intenso debate sobre el derecho de propiedad privada de los medios de producción, la participación de los asalariados en la marcha de las mismas vía comités de empresa o cogestión (según la experiencia de la República Federal Alemana) y las relaciones de trabajo, poniendo en cuestión la relación salarial tradicional y el rol del Estado. Las “semanas sociales” de Francia, Alemania e Italia dieron la ocasión para que los “cristianos sociales” que tenían responsabilidades en el medio empresarial, sindical y gubernamental, llevaran a cabo una reflexión colectiva acerca de esos temas, desde la perspectiva de su propia filosofía y moral social. Sus conclusiones y recomendaciones tenían amplias repercusiones a nivel político y económico, en virtud del papel protagónico jugado por los partidos demócratas cristianos en gobiernos de los tres países mencionados y en el incipiente proceso de integración europea.

En el medio académico anglosajón se habían desarrollado las teorías de relaciones humanas y administración de empresas, que se transferían al medio empresario local por vía de los estudios de grado y posgrado que realizaban en Estados Unidos y Gran Bretaña los profesionales locales, así como por los conocimientos y experiencias aportados por los empresarios profesionales contratados por empresas de capital extranjero que se habían implantado en el país, o pensaban hacerlo.

La metodología utilizada en la investigación para este capítulo consiste en la presentación, comentario y análisis de los documentos oficiales elaborados por la comisión organizadora, situándolos en su contexto y confrontándolos con la opinión oral de los fundadores del IADP/IARI entrevistados sucesivas veces, que jugaron un papel protagónico en este Congreso. Las fuentes impresas fueron esencialmente el libro editado por la Confederación General Económica (CGE) y el Instituto Argentino de Relaciones Industriales (IARI), denominado *Primer Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo*, y los artículos sobre el mismo, publicados en la *Revista de Relaciones del Trabajo*, que se citan en la bibliografía. La exposición del contenido del informe, así como las conclusiones y recomendaciones elaboradas en cada mesa redonda, no implican acuerdo o desacuerdo por parte de los autores. En las conclusiones se intentará interpretar críticamente el Congreso desde la perspectiva de la teoría de la regulación y presentar sistemáticamente, y de manera explícita, la ideología que parecía impregnar el pensamiento y la acción de las instituciones organizadoras.

El contenido del presente capítulo se estructura siguiendo el temario y el desarrollo del Congreso: en la primera sección, se hace referencia a los objetivos enunciados por los organizadores y a continuación, se presentan y analizan los discursos significativos pronunciados por las autoridades de la CGE, del IADP/IARI, de la OIT, el Ministro de Trabajo y Previsión Social y el propio presidente de la República, ya sea en las sesiones de inauguración o de clausura. La segunda sección está centrada en el tema “Hacia una dirección más efectiva”, donde se tratan aspectos tales como la evolución de la empresa privada, la

responsabilidad de la alta dirección, la psicología aplicada al trabajo, la capacitación dentro de la empresa, las comunicaciones con el personal, las relaciones gremiales y finalmente, cómo lograr la mayor eficiencia en la dirección. La tercera sección analiza las posibilidades de racionalizar la producción mediante la utilización de la organización científica del trabajo en el medio empresarial argentino y los métodos disponibles para lograrlo, identificando las funciones que debían cumplir cada uno de los interlocutores sociales. La cuarta sección, titulada “Un método eficiente para aumentar la productividad”, expone las principales características del estudio de tiempos y movimientos, aspecto técnico central en el proceso de racionalización. La última sección, denominada “Organización de la moderna empresa”, consiste en la presentación de las técnicas de gestión en la dirección científica de empresas -como disciplinas que formaban parte del programa de estudios de las licenciaturas en Administración de Empresas-, que comenzaban a ser impartidas en las facultades de Ciencias Económicas y de Ingeniería de las principales universidades nacionales.

1. ORGANIZACION, INAUGURACION Y CLAUSURA DEL CONGRESO

Este Congreso fue organizado por la Confederación General Económica (CGE) en colaboración con el Instituto Argentino de Relaciones Industriales (IARI), y la inauguración se llevó a cabo el 23 de agosto de 1954 en el Salón de Actos de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, con la participación de más de un millar de personas.

Los objetivos del Congreso, tal como fueron enunciados por las instituciones organizadoras, estaban orientados a que los empresarios pudieran “tomar conciencia de la necesidad de racionalizar y organizar, de lo cual iba a resultar el incremento de la productividad dentro de un sistema de buenas relaciones en el trabajo”, procurando “descubrir los nuevos métodos y sistemas conducentes a generar y mantener relaciones armónicas entre trabajador y empresario”, “atraer la atención acerca de las enormes posibilidades que se ocultan en las

disciplinas mencionadas, establecer la trabazón de conceptos, vulgarizar su contenido, haciéndolo más accesible con el fin paralelo de facilitar su adopción más rápida e ir corrigiendo defectos provocados por ausencia de planificación industrial”.

Pero los organizadores consideraban que para concretar esos objetivos,

“era menester vencer el escepticismo paralizante de quienes, saturadas sus ambiciones individuales, sólo ponen en movimiento (una) parte del potencial de las industrias que manejan aún con conocimientos añejos, resistiéndose a hacer inversiones con resultados de largo alcance, cegando la visión de futuro que debe tener todo hombre” (Primer Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo, 1954).

La comisión responsable de la organización del Congreso estaba imbuida

“de la imperativa necesidad de difundir los principios de las disciplinas que mencionamos precedentemente, cuyos métodos modernos, de ser aplicados atinada y oportunamente, anticipan resultados de proporciones insospechadas, para los propios industriales”.

“La introducción de dichas nuevas técnicas, -nuevas para el medio local, deberá hacerse prudentemente si se quiere reducir el número inevitable de fracasos que todo programa de tal magnitud comporta”.

La realización del Congreso estuvo precedida por una serie de visitas y conferencias realizadas conjuntamente por representantes de la CGE y del IARI a las principales ciudades del interior del país y tuvo una cobertura de prensa importante, debido a la relevancia reconocida al tema no sólo por los organizadores sino también por el propio gobierno.

La máxima autoridad de la CGE, José B. Gelbard, presidía la comisión organizadora, siendo vicepresidentes Salvador Dorta, Dr. Eduardo Verardo, Dr. José Tomás Sojo, Raúl Miserendino y Agustín Seghezso. El secretario general fue el Dr. Carlos Argimón (directivo del IDP/IARI) y el prosecretario José R. Palacio. Héctor Tortosa fue el tesorero y José Ignacio Uriarte, el pro-tesorero. Los vocales fueron Rafael Aldazabal, Carmelo Calarco, Ernesto Dacharry, José G. de

Elordy, Juan José Duro, Dr. Hector Jazminoy, Julio Kleinman, Oscar P. Magdalena, Dante Spagnuolo y Oscar Zoani.

El comité de organización estaba integrado por Salvador Dorta, Dante Spagnuolo, Oscar Zoani, Oscar P. Magdalena, Dr. Héctor Jazminoy, José Ranzini, Fabio Capra, Dr. Juan Llamazares, Marisa S. de Vernengo, Salvador Cópola y James Gould (casi en su totalidad, directivos del IADP/IARI).

El Congreso trató cuatro grandes temas, todos ellos orientados a promover la racionalización, organización, el incremento de la productividad del trabajo y la eficiencia de las empresas. Cada tema fue analizado a partir de un informe escrito redactado por un coordinador responsable, con la colaboración de un equipo de especialistas pertenecientes a la CGE y al IARI. Ese documento fue entregado durante la inscripción a todos los participantes (y se agotó rápidamente dada la gran demanda generada). Durante el Congreso, los autores presentaban dicho trabajo en las reuniones plenarias correspondientes, luego de lo cual se abría un debate aunque los comentarios de los autores sólo tomaban en consideración las preguntas formuladas por escrito. Posteriormente, en cada reunión plenaria se llevaron a cabo mesas redondas (nueve en total), sobre aspectos específicos de cada tema, en el transcurso de las cuales se elaboraban conclusiones y recomendaciones que fueron posteriormente transcritas en la *Revista del IARI*. Como actividades complementarias cabe citar: la proyección de una serie de películas sobre los temas del Congreso; una exposición de fotografías sobre servicios sociales de empresa; pruebas y demostraciones con los equipos de protección personal y de seguridad. Con propósitos de información y difusión, un gabinete psicotécnico se mantuvo en plena actividad durante el Congreso y realizó tres sesiones con los participantes interesados.

Los temas y los responsables de elaborar los documentos, exponerlos y dirigir las mesas redondas donde los mismos se discutieron, fueron los siguientes (CGE IARI, 1954):

- 1.-**Hacia una dirección más efectiva:** coordinador responsable: Héctor I. Jazminoy, con Augusto Chiarrone, Salvador C. Cóppola, Lorenzo González, Oscar Richter, Carlos Saporitti, y Marisa Vernengo, como coautores y colaboradores.
- 2.-**Posibilidad de racionalización en nuestro medio:** coordinador responsable: José E. Ranzini, siendo Sigfrido Mazza, Carlos Boysen y Tomas Hughes, los coautores y colaboradores.
- 3.-**Un método eficiente para aumentar la productividad:** coordinador responsable: Fabrio Capra, con Yme Andela y Mario Oscar Mele como coautores y colaboradores.
- 4.-**Organización de la moderna empresa:** coordinador responsable: Juan Llamazares; Eduardo Appleyard, Alberto Arzac, Carlos Coin, Aristides Domecq, Lorenzo J. González, Armando S. Negro, Roberto Pepe y Vicente Perel, como coautores y colaboradores.

La sesión de inauguración

El discurso de inauguración del Congreso estuvo a cargo del presidente de la CGE, José Ber Gelbard, el lunes 23 de agosto de 1954, ante una concurrencia numerosa y calificada, compuesta por altos funcionarios gubernamentales, dirigentes empresarios y sindicales nacionales y provenientes de diversas provincias, socios del IARI, etc (Primer Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo, 1954).

José Ber Gelbard comenzó diciendo que la asamblea no era solamente un Congreso Nacional, sino “el inicio de un ciclo renovador de la producción, de la industria y del comercio argentinos”, pues los empresarios argentinos “estamos en una etapa de marcha hacia la realización de los grandes objetivos de la comunidad en el plan económico”, “participando en forma activa en las tareas de gobierno” y por lo cual esa “corresponsabilidad por la marcha de la economía nos impone hacernos cargo entre otras cuestiones, de la vastedad e importancia de las que se conectan con los problemas de organización y relaciones de trabajo y a ese fin, complementados por el IARI, convocamos al Primer Congreso Nacional sobre el tema”.

Al entrar en materia, Gelbard señaló que el

“tema de la productividad merece nuestra especial atención en cuanto a perfeccionamiento de los métodos técnicos, a participación de los trabajadores en los planes de producción, estímulo de las iniciativas que aumentan la eficiencia del trabajo y distribución adecuada de los beneficios que de ellos se deriven”.

Prosiguió diciendo que:

“Organización, racionalización humanizada, productividad, son tres conceptos perfectamente trabados entre sí y constituyen la consigna de esta hora, [...] porque se trata, en especial, de organizar nuestras empresas y abordar decididamente nuestras relaciones con el personal que trabaja en ellas para una efectiva y mutua colaboración [...] A ese efecto, nuestro deber es dar el ejemplo, aprender las técnicas del trato humano, organizar racionalmente las empresas y recabar entonces de nuestros colaboradores aquella cooperación que conduzca de un modo resuelto y efectivo a un replanteo en el plano de la producción [...] Estamos promoviendo un clima de renovación general entre los empresarios, destinado a difundir los modernos conceptos de organización de las empresas y los métodos de las buenas relaciones humanas”.

Llegado el momento de las definiciones, J. B. Gelbard afirmó que

“partimos del concepto que la productividad no es el método científico aplicado a la explotación del prójimo [sino] *el concepto científico del trabajo aplicado a las mejores relaciones humanas, al mayor y mejor rendimiento de la producción, cuidando el menor desgaste físico y mental del hombre*. [Así,] racionalizando maquinarias y tareas, se posibilita la obtención de buenos salarios y sueldos, y de una utilidad equitativa para el esfuerzo creador del empresario y su responsabilidad de dirección y planeamiento” (el subrayado es nuestro).

La productividad fue presentada por el Presidente de la CGE como el resultado de un esfuerzo común:

“*Vemos pues, que la productividad es un concepto que se conecta con la función social de las empresas y del trabajo, por lo que ofrecemos la cooperación a la central obrera para contribuir a que se obtenga esa finalidad común*” (el subrayado es nuestro).

Por eso

“Hay que crear aquello sin lo cual todos los esfuerzos sobre productividad equivaldrían a edificar sobre arena: esto es, un buen clima psicológico. Tenemos que originar una mejor actividad de los empresarios y los trabajadores hacia el trabajo mismo, porque habiendo dado pruebas de sus valiosas capacidades, deben ahora redoblar sus esfuerzos para contribuir a la conquista del progreso económico, al que todos debemos aspirar como un deber social”.

En la conclusión de su discurso, el presidente de la CGE se refirió a lo que esperaba la central empresarial de esa nueva disciplina:

“Si como resultado de este Congreso, -que desde nuestra perspectiva es una continuación de las sesiones de la Primera Convención de Federaciones Económicas-, se obtiene que los empresarios logren compenetrarse de la necesidad de un nuevo arte: el de las relaciones humanas, y que sientan la disposición de enseñarlo a otros, de difundirlo en todos los lugares de la República, podremos afirmar sin temor a equivocarnos, que con nuestra modesta labor contribuiremos a esa ingeniería de la construcción de hombres aptos y moralmente sanos, que concita el esfuerzo conjunto de las organizaciones y del Estado, y en la que debe sustentarse la grandeza del país”.

A continuación, el subdirector de la OIT, Dr. Luis Alvarado, transmitió un mensaje del director general, David Morse, quien desde la sede en Ginebra expresó

“el sacrificio de no poder asistir pues conservo el recuerdo imperecedero de mi estada en la República Argentina en 1949, oportunidad en la cual me fue dado comprobar, en forma personal, la fe y la seguridad con que la gran Nación Argentina enfrenta su doctrina”.

El Director de la OIT informó además que en 1955, el tema de su memoria para la Conferencia Internacional del Trabajo sería el de “las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, teniendo en cuenta sobre todo sus aspectos psicológicos y humanos”, abrigando “la certidumbre de que de las labores de este Congreso se desprenderán preciosas enseñanzas al respecto”. El mensaje concluía diciendo

“el notable desarrollo económico y social producido en vuestro país en el curso de estos últimos años, bajo la administración del Presidente Perón, que, con sus destacadas condiciones de estadista ha sabido encauzar y consagrar las profundas y mejores virtudes del pueblo argentino, permiten afirmar el venturoso porvenir de esta gran república americana. Por estas circunstancias seguro estoy de que esta nación no desfallecerá jamás en su tarea de cooperación internacional, y que continuará estando dispuesta a edificar, en colaboración con los demás países, un mundo mejor y más fraternal”.

El discurso inaugural del Congreso fue pronunciado por el presidente de la Nación, quien anticipó que se limitaría a muy pocas cuestiones,

“porque leído el temario de este Congreso, puedo afirmar, con inmensa satisfacción, que el Gobierno dentro de su propia orientación, podría firmar los despachos, satisfecho de que aconsejen una gran obra para la organización de nuestras actividades económicas en la República Argentina”.

La trama de su discurso se basó en la concepción de las funciones que los diversos sectores económicos debían cumplir dentro de la versión justicialista de la “comunidad organizada”. De su exposición se infería una nueva actitud del justicialismo sobre las empresas:

“Solo un ignorante podría discutir que la empresa no ha sido el factor más preponderante en el desarrollo, en la riqueza y en la felicidad de todas las comunidades en los últimos tiempos [...] Muchas veces se nos ha hecho aparecer como enemigos de la empresa. Nada más falso que una afirmación semejante. Nosotros somos, quizá, en los momentos actuales, sus más efectivos defensores, pero de la empresa moderna, no de la antigua, de la empresa evolucionista, no de la empresa retardataria o retrógrada, de la empresa que toma su función integral y no solamente la de un crudo capitalismo, que ya ha pasado para la economía moderna del mundo. Hacia esa evolución es hacia donde nosotros queremos llevar a la empresa y reconocemos a esa empresa como un factor de progreso, como un factor de riqueza y como un factor de felicidad, cuando desarrolla sus actividades con el concepto de una economía social y no de una economía netamente capitalista, egoísta, como era la empresa de los tiempos pasados”.

Para el presidente de la Nación se imponía entonces, proceder a un reconocimiento explícito a los empresarios, pues los hombres de empresa

“analizados un poco desaprensivamente, viven con la ilusión de que están amasando una inmensa riqueza. [...] Ilusos todos, que terminaremos de una misma manera, ya que al otro lado ninguno lleva nada, dejando solamente recuerdos en este mundo. [...] Pero, vistos con un concepto filosófico más amplio, son, como nosotros los funcionarios, hombres al servicio de grandes causas: hombres que hacen su vida de sacrificio y de penuria, porque creen en esa actividad como creen en su propia vida...”.

Al referirse a las cualidades que debe reunir un buen dirigente de empresa, el primer mandatario afirmó que:

“se puede hacer una gran empresa con un inmenso sacrificio y eso sacrifica extraordinariamente el aspecto social de la función empresaria. Se puede hacer más lentamente una gran empresa, sin imponer grandes sacrificios, pero indudablemente el hombre que lo hace debe tener buenos nervios y debe saber esperar. En esto estriba la sabiduría, porque todo se puede acelerar racional y científicamente. Es cuestión de tener una buena dirección, una buena organización y una perfecta racionalización de la empresa”.

“Por eso señores [continuó el presidente], yo alabo en la más grande medida la sabiduría con que se han elegido los temas para este Primer Congreso. Creo que, desarrollados eficientemente, han de ser la piedra sillar sobre la cual se asiente la verdadera organización de la CGE. Y estoy seguro que el Estado y las organizaciones sindicales han de prestar la más amplia colaboración, porque encuadran perfectamente bien dentro de la orientación gubernamental y estatal, como así también dentro de la orientación seguida por nuestras organizaciones sindicales de trabajadores [...] Si la comunidad no se realiza, difícilmente ninguno de los argentinos ha de realizar su destino acabadamente. Por eso he sostenido siempre la necesidad de que toda lucha sea reemplazada por la cooperación y la colaboración.”

Recordando algunos de los beneficios que para los empresarios implicó su acción de gobierno, el presidente hizo referencia a la situación que encontró en 1944 cuando entró “diremos un tanto obligado por las

circunstancias, a accionar desde la Secretaría de Trabajo y Previsión”. En esos momentos los trabajadores...”eran una masa que había repudiado a sus dirigentes”,... “las masas descreídas ya no tenían confianza en sus dirigentes”.

“No hay personalidad posible que arrastre a esas masas si no se hace causa común con ellas. Y no se las interpreta, si uno no se pone al servicio de ellas. Como en ese momento no había ningún dirigente que levantase esa bandera, la levanté yo, y al hacerlo, inmediatamente tuve todas esas masas en apoyo de mi concepción y no de mi persona. Me tracé entonces una conducta, una misión. Era la de hacer evolucionar la comunidad hasta tanto consiguiéramos poner de acuerdo a los dirigentes y al pueblo. [...] Pero de esto han pasado diez años y algunos de nosotros nos hemos olvidado de muchas circunstancias. Cuando yo llegué a la Secretaría de Trabajo, los dirigentes obreros que encuadraban a nuestras organizaciones eran de tendencias terriblemente peligrosas, no sólo para las organizaciones mismas sino también para el país. Todas esas circunstancias, señores, las hemos ido olvidando... y hoy, -como quizá en muy pocas partes puede ocurrir- la República Argentina reúne un Congreso en el cual los empresarios, los dirigentes representativos del movimiento sindical y los agentes del gobierno pueden discutir en paz y en colaboración, cómo vamos a hacer en conjunto para aumentar nuestra producción, nuestra riqueza y nuestra felicidad”.

La consigna racionalizadora con la cual concluyó su mensaje el presidente era todo un programa:

“Quiero cerrar estas palabras, augurándoles el más grande de los éxitos, deseándoles las más fructíferas discusiones en la tarea constructiva a que ustedes se dedican en estos momentos, y deseando que los directores de nuestras empresas se capaciten en el más alto grado para hacerlas triunfar, que lleven a ellas la organización más científicamente realizada hasta nuestros días, que tecnológicamente alcance los más altos resultados, y que introduzcan en ellas una racionalización que les permita ir alcanzando los objetivos decisivos de nuestra economía”.

La conferencia del responsable de la OIT para las “relaciones con los empleadores”

Casi al finalizar el Congreso, el sábado 28 de agosto, en la sede la Confederación General de la Industria, el director de Relaciones con las organizaciones de empleadores de la OIT, profesor Oscar Falchetti, dictó una conferencia sobre el tema “La individualidad y la comunidad dentro de la empresa”. En un lenguaje de contenido filosófico, lo desarrolló considerando que

“la empresa, última traza de la individualidad, tenía fronteras estrechas con el Estado hacia afuera y con el gremio, hacia adentro. [...] Por ello las tareas de racionalización deben ser hechas por el empresario y no por el Estado ni los funcionarios. El Estado debe crear las condiciones, pero la parte técnica debe ser tomada por el empresario, que debe cumplir la función creadora, existiendo una necesidad de fomentar inteligentemente la individualidad sobre la comunidad dando lugar a un intervencionismo recíproco: del Estado sobre la empresa, pero a la vez, de la empresa sobre el Estado. De esta manera los empresarios deben llevar a cabo ese intervencionismo recíproco que los coloca en el corazón de la comunidad que representa el Estado, para fortalecer el Estado y la grandeza del país” (Primer Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo, 1954).

El profesor Falchetti afirmó luego que en su opinión personal,

“las organizaciones patronales argentinas han comprendido perfectamente este problema y se han anticipado a muchos países que aún no lo quieren comprender. [...] El secreto del éxito de los empresarios argentinos está en que, al mismo tiempo que han espiritualizado la concepción patronal, no han dejado en ningún momento de ser realistas. La idea del equipo, un equipo de gente joven, presidiendo todo el trabajo de los empresarios argentinos es otro secreto del éxito”.

Frente a los obreros, prosiguió Falchetti,

“el patrón en ningún momento puede dejar de comprender que tiene delante de sí a un conjunto de individualidades, a un conjunto de personas, o a un conjunto de unidades con un contenido moral y con

un contenido humano y que lo que cabe es la interrelación humana sin la cual la interrelación de trabajos nunca es completa [...] El ideal del empleador, es, precisamente, salvaguardar su propia individualidad en la relación obrero patrón, [y] la individualidad del trabajador debe ser respetada de la misma forma que el patrón aspira que se respete su individualidad por el medio social al que pertenece, o por el Estado. [...] Por ello es que ni el obrero ni el gremio pueden tampoco perder de vista el valor humano del patrón. La empresa y el obrero, estas dos individualidades que conviven cotidianamente, no plantean una alternativa, no se excluyen sino que son una acumulativa, es decir el uno y el otro”.

Citando a Aristóteles, y a su definición de objeto y sujeto, expresó que “la relación obrero y patrón podría definirse diciendo que ‘son lo que son en cuanto son para el otro’”. Su crítica al comportamiento patronal, contrario a esta definición, fue coherente con el espíritu del Congreso:

“El exceso, sobre todo en organizaciones industriales muy avanzadas, conduce a una mística exagerada, empresarios que sostienen que lo único que existe en el alma y la vida de sus obreros es la empresa. El obrero y el conjunto de ellos se transforma en un rebaño que debe seguir, desde el punto de vista ético, mental y espiritual, la orientación formulada por la empresa”.

Al mencionar la experiencia de la cogestión implementada en Alemania Federal en 1952, que significaba para el conferenciante un “ejemplo típico del avance de la individualidad obrera sobre el corazón de la individualidad patronal para compartir la dirección de la empresa”, hizo notar las dificultades recientes “debido a que los obreros han apreciado que los comités de empresa, la cogestión de la empresa, les da fuerza en esa organización, pero se las hace perder en el orden sindical”.

Luego de recordar la necesidad que tienen las organizaciones profesionales de llevar a cabo una política de adoctrinamiento, de educación de sus propios miembros, concluyó diciendo que lo que más le había impresionado en Argentina era “que ustedes han logrado el

secreto -que tal vez sea patente de propiedad de los argentinos- de espiritualizarlo todo”.

La sesión de clausura

Durante el acto de clausura, Salvador Dorta, nuevo presidente del IARI, manifestó que

“la CGE, al decidir organizar el Congreso y pedir la cooperación del IARI, había tenido presente que estos y otros temas de tanta importancia para la vida de las empresas privadas, habían sido objeto de nuestras investigaciones y trabajos, por cuanto constituían el fundamento de nuestra existencia y acción. [...] Así lo certifica la ardua y silenciosa trayectoria recorrida a lo largo de siete años, jalonada con la organización de cuatro Conferencias de la Dirección de Personal, que contaron siempre con el auspicio y presencia de nuestros más destacados jefes de empresa” (Primer Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo, 1954).

Para el presidente del IARI, los temas que guiaron la acción del instituto fueron

“siempre la solución de los problemas humanos que diariamente se producen en los lugares de trabajo, el propender a las relaciones armónicas entre empleadores y trabajadores, la capacitación de dirigentes y supervisores, la aplicación de las diversas ramas de la psicología, el procurar un clima de paz industrial”.

Por ello es que los representantes empleadores miembros de la delegación argentina en las 36a. y 37a. Conferencias Internacionales del Trabajo, celebradas en la OIT en Ginebra, habían propuesto la consideración en el orden del día de la próxima Conferencia, la cuestión de “las relaciones humanas en las empresas”, cosa que había sido tenida en cuenta por el director de la OIT, “organismo que desde hace 35 años viene trabajando en pro del mejor entendimiento de empleadores y trabajadores”.

El saldo de las actividades desarrolladas durante el Congreso fue evaluado por el presidente del IARI, señalando sus principales logros:

“1) Propósitos definidos, y ya no inquietudes, de materializar paulatina y racionalmente las recomendaciones que surjan de este Congreso.

2) El comprobar la imperiosa y urgente necesidad de formar hombres especializados en las técnicas que han sido objeto de consideración, como paso previo a la aplicación generalizada de las mismas.

3) El haber constatado la urgente necesidad de una acción conjunta de las fuerzas económicas y de las del trabajo, para la aplicación gradual de los principios que informan las materias discutidas”.

“Si, como esperamos, estas preocupaciones son compartidas por las fuerzas del trabajo, desde la altura de miras que las informan, la eficacia de tal acción conjunta dará a la sociedad aquella paz y bienestar, por las cuales el Estado debe velar. Ese bien común, habriase así obtenido sin necesidad de la acción del gobierno y sí mediante su cooperación y colaboración rectoras”.

“En tan noble causa, el IARI -nexo obligado de entendimiento entre los dos términos clásicos, empleadores y trabajadores- compromete desde ya el esfuerzo desinteresado de sus hombres, la honestidad de sus principios y la practicidad de sus realizaciones”.

En su agradecimiento, el presidente del IARI hizo mención expresa a la CGI, a la Fábrica Argentina de Alpargatas, y al Dr. Carlos Argimón, “figura principal e indiscutida del movimiento de Relaciones Humanas en el Trabajo en nuestro país, quien desde su puesto de Secretario General del Congreso, fue el alma y nervio de su ejecución”, a “Spagnuolo, quien llevó a feliz término la exposición de Organización y Relaciones del Trabajo que había sido inaugurada por el Ministro de Trabajo”, al “Señor Magdalena, que afrontó la responsabilidad de dirigir y coordinar todo lo concerniente a la promoción, difusión y documentación del Congreso”, así como a los coordinadores de los temas tratados (Jazminoy, Capra, Ranzini y Llamazares). El discurso del presidente del IARI concluyó destacando el

“incondicional apoyo que nos ha prestado la CGE, traducido en las palabras de su presidente Señor José Ber Gelbard, quien en sus manifestaciones públicas no escatimó elogios y nos prodigó todo el calor y el afecto que hizo más grata aún nuestra labor, en la que pusimos toda nuestra buena fe y voluntad, [todo lo cual] nos

compromete una vez más a no abandonar el camino iniciado y a empeñar nuestras fuerzas para que esa enorme tarea que la patria espera de nosotros contribuya a su grandeza y a la felicidad de todos los argentinos”.

A continuación, hizo uso nuevamente de la palabra el Dr. Luis Alvarado, representante del director general de la OIT, quien comenzó destacando “el esfuerzo realizado por las entidades organizadoras, para hacer una labor productiva y para aportar soluciones que no se limiten a incrementar el número de volúmenes de las Bibliotecas Técnicas, sino que pueden tener aplicación práctica para un efectivo progreso en el orden social”. Para la OIT, continuó diciendo Alvarado,

“el concepto de productividad carece en sí mismo de sentido social si no se le considera como un medio para elevar el nivel de vida de los trabajadores y para establecer sanas relaciones entre las diversas fuerzas de la producción”.

Como muestra del impacto que los empleadores argentinos habían tenido en la OIT, el representante de dicho organismo dijo: “debo rendir tributo a la CGE y al IARI, que se han adelantado en un año al estudio integral del problema de las Relaciones Industriales que el Director de la OIT ha fijado como tema principal de su Memoria para ser discutido en la Conferencia General del año próximo”. La cuestión debía ser abordada

“con la ayuda de hombres conscientes de su responsabilidad para buscar solución a sus problemas, recurriendo no a la fuerza, sino al sentido de la persuasión y del buen ejemplo. [Como] la primera condición del éxito reside en la actitud del personal superior de dirección, a menos que la Dirección esté compenetrada del respeto que debe a los empleados como seres humanos y el deseo sincero de conquistarlos, todas las instituciones y procedimientos resultarán estériles. [...] Los medios de consulta no deben considerarse como concesiones, sino como oportunidades, oportunidades de enterarse de lo que piensan los trabajadores y de enterarlos de los problemas y opiniones de la Dirección. Si la intención es buena, el resto es cuestión de organización y procedimiento. [...] El pensamiento de América tendrá que influir profundamente en la elaboración de cualquier sistema que quiera regular las relaciones industriales, y tengo la

certidumbre que la experiencia argentina será prontamente imitada por los pueblos que integran este continente”.

El representante de la OIT concluyó su discurso diciendo que por

“su desarrollo industrial, y por el grado de progreso social alcanzado por la República Argentina, cuando se habla de la asistencia técnica en este gran país, uno tiene que pensar en la ayuda que él puede aportar, antes que recibir”.

Cerrando el acto de clausura, hizo uso de la palabra el ministro de Trabajo y Previsión, Alejandro Giavarini, recordando los principios justicialistas de la cooperación necesaria entre el capital y el trabajo:

“El temario desarrollado por el Congreso -dirección efectiva, racionalización de la industria, aumento de la productividad y organización de la empresa moderna- habla bien a las claras de la amplitud de miras y ambición de sus organizadores y lo que es más alentador, de la identificación de los hombres de trabajo y empresa, con las consignas del gobierno, destinadas a incrementar la producción y mejorar el nivel de vida, por cuanto es indudable que la consecución de los puntos del temario, su realización práctica y su ejecución positiva, es el medio más eficaz de afianzar e incrementar el bienestar social”

El elemento central sobre el cual descansan los demás factores

“es la cooperación, colaboración, entendimiento recíproco y comprensión mutua que exigen las relaciones de trabajo entre obreros y patronos, entre trabajadores y empresarios, para que la fuerza, la inteligencia y la técnica, puedan alcanzar su más alto grado de rendimiento y eficiencia, sin detrimento de unos o de otros, y en beneficio de todos. [...] En las relaciones de trabajo no están en juego únicamente los intereses privados de los obreros y empresarios, sino que en ellos se vincula también el interés de la sociedad. Las empresas en su genuina realidad, son células del organismo económico de la Nación, verdaderas comunidades de trabajo, cuya vida y prosperidad dependen de la colaboración real y sincera entre obreros y patronos. Por eso las autoridades exigen con todo rigor, el exacto cumplimiento de la ley y han propugnado la organización de las fuerzas del trabajo y de la economía, en gremios que, estando real y positivamente al servicio de los hombres de trabajo y de empresa, contribuyen al engrandecimiento económico y social del país”

Las bases objetivas de la cooperación estaban dadas por el hecho de que

“todo patrón invierte su dinero y desempeña funciones de dirección y de administración en un negocio con el aliciente de obtener una ganancia, y todo trabajador presta sus servicios a una negociación, buscando las mejores condiciones posibles para su trabajo, el salario más remunerador y la incrementación de su bienestar. [...] Ambos términos, patrón y obrero, se necesitan recíprocamente. El capital sin trabajo es improductivo y éste necesita del capital, cuando el capital está destinado a una producción socialmente útil. [...] Pero así también como está por una parte, el interés común del patrón y de los trabajadores, identificado en el interés de la empresa considerada como una comunidad de trabajo orientada hacia una producción socialmente útil, está también el interés de la colectividad, que consiste principalmente en la obtención de bienes y servicios más baratos, abundantes, de mejor calidad, como complementos indispensables del bienestar social”.

El ministro agregó luego que la colaboración entre empresarios y obreros

“sólo es posible cuando existen organizaciones auténticas. [...] Los sindicatos han comprendido bien el problema, esforzándose por completar con sus medios, la formación técnica de sus miembros, y el Gobierno apoya decididamente el esfuerzo, creando escuelas técnicas, universidades especializadas, organizando conferencias, cursos de capacitación y empleando toda clase de medios de instrucción y formación. Los organismos empresarios, también van comprendiendo esta necesidad de colaboración y perfeccionamiento, de lo que es palpable expresión este primer Congreso de Relaciones de Trabajo”.

Según el ministro, se había concretado no sólo un “gigantesco paso dado hacia la perfecta armonía y buena fe en la vinculación de trabajador y empresario” sino también en cuanto a la “convicción de que las fuerzas económicas deben estar al servicio del interés colectivo”. En conclusión, el Congreso había tenido una

“elevada finalidad en el cumplimiento de esa misión histórica (contribuir a la ejecución del Segundo Plan Quinquenal), pues es el fruto del espíritu de solidaridad que empieza a hacerse carne entre las

fuerzas del trabajo y empresa, cuya unión es indispensable para alcanzar la victoria, en procura de la cual, debemos permanecer unidos y fieles a la consigna vigente: Producir!”

Veamos a continuación el contenido del Informe para cada uno de los cuatro temas así como las conclusiones y recomendaciones elaboradas en las mesas redondas por los participantes.

2. TEMA I: HACIA UNA DIRECCIÓN MÁS EFECTIVA

El contenido del informe

Un documento muy bien preparado, serio y documentado, que constaba de 8 capítulos, proporcionó a los participantes un material abundante para la reflexión (CGE IARI, 1954). Esta primera sesión se llevó a cabo el 24 de agosto en el Salón de la Confederación de la Industria, y fue el propio José Ber Gelbard quien declaró inauguradas las sesiones. Los expositores fueron Héctor I. Jazminoy, Marisa Serrano de Vernengo y Carlos Saporitti.

El capítulo I del informe, *Evolución de la empresa privada*, parte de la idea de que ésta es “la unidad de producción dentro de un régimen de economía capitalista”, pero

“el fin esencial de la empresa moderna ya no es exclusivamente el de obtener beneficios, sino que otras finalidades de diversa naturaleza han desplazado -en cierto modo- la idea de lucro como propósito exclusivo de las sociedades mercantiles, para dar lugar a otras finalidades que trascienden la esfera individual del o de los propietarios y de quienes ejercen la dirección de esas sociedades. [...] La empresa no es solamente una organización con propósitos simplemente lucrativos, sino que es también una organización humana, en la cual los sentimientos e ideales de quienes la integran tienden a encontrar su propia expresión y a realizar una forma de vida que satisfaga sus exigencias de seres espirituales”.

Citando al filósofo social francés Joseph Folliet, activo dirigente de las Semanas Sociales de Francia, los autores definen *la empresa clásica* desde el punto de vista puramente económico como

“una unidad de producción con dirección única, ejercida generalmente por el jefe de la empresa y cuya existencia y prosperidad depende del mercado en el cual adquiere sus materias primas e instrumentos de producción y para el cual trabaja. Su finalidad es realizar un beneficio, ya que si así no fuera se tipifica de inmediato la noción de servicio, donde se busca solamente satisfacer una necesidad sin ánimo de lucro”.

La dirección de la empresa

“es facultad absoluta de los propietarios o de sus representantes legales, quienes tienen toda la iniciativa, responsabilidad, contralor y autoridad suprema, aún por encima de la dirección técnica, (....) y él asume la totalidad del riesgo y corre con los resultados positivos o negativos del negocio emprendido”.

Pero la empresa actual ha sufrido transformaciones, pues debido a la importancia de la tecnología, hay “una mayor gravitación de los técnicos que, poco a poco, se convierten en los auténticos dirigentes de la empresa”. Paralelamente se observaba

“la exteriorización de un fuerte sentimiento de copropiedad en los dirigentes sindicales, que se manifiesta en el deseo de injerencia en diversos planos: disciplinario, producción, desenvolvimiento financiero, etc.”

La legislación se habría hecho eco de estas inquietudes, haciendo referencia

“al llamado derecho de cogestión y la entrega al grupo de trabajadores de una parte de los beneficios obtenidos por la compañía. [...] Los conflictos sociales adquieren ahora mayor complejidad y extensión ante el movimiento de asociación profesional de ambos sectores y ante la intervención estadual en las diversas etapas del conflicto. [...] La autoridad, hasta ayer omnímoda, del jefe de empresa, se ve limitada por el Estado y... ve cercenada su libertad absoluta por su propio movimiento de agremiación, que le pide una disciplina social y un acatamiento a los intereses generales de la profesión”.

En síntesis, dicen los autores del documento,

“la empresa ha trascendido la esfera del interés privado y ha pasado de lleno al plano de lo social, [...] se la considera hoy como una comunidad de trabajo [...] y la sociedad, dentro de la cual la empresa ha surgido y

se ha desarrollado, es acreedora por todo aquello que le ha dado a través del tiempo: mano de obra, mercado, nuevos inversores, público consumidor, etc.”.

La *Responsabilidad de la alta dirección* fue el tema tratado en el capítulo II, definiéndola como

“una profesión que tiene la responsabilidad de obtener resultados a través de los esfuerzos de la gente, esto es, mediante la política de relaciones humanas y... por ello se plantea la necesidad de lograr la colaboración humana dentro de la industria, porque... solamente prestando debida atención a las relaciones de trabajo la empresa podrá mantener su posición de competencia”.

Con el transcurso del tiempo, prosigue el informe,

“la empresa con mejor moral de trabajo y que ha logrado un espíritu de equipo y está segura de la lealtad de sus jefes y supervisores, marcará el rumbo a las demás”.

El secreto del éxito empresarial consistiría

“en plantearse la responsabilidad esencial que les corresponde: las relaciones con sus empleados y obreros,... aún para la utilización de los métodos más científicos,... pues a pesar de que las personas son empleadas con fines puramente económicos, no pueden ser controladas por medios puramente económicos”.

Por ello,

“no es posible dejar librado a las simples aptitudes naturales de alguna persona bien dotada la conducción de las relaciones que se establecen entre la dirección y los trabajadores”.

Luego de constatar que se había avanzado muy poco en la sistematización de las relaciones del trabajo, se menciona

“que muchas de nuestras empresas han superado la etapa de buscar el ‘hombre fuerte’ para que desarrollara su política de relaciones industriales y se preocupan de encontrar al dirigente con experiencia y sentido de organización, aptitud de dirección y aún más, requieren en algunos casos a quienes tengan títulos universitarios”.

Estas exigencias,

“que resultarían inusitadas quince o veinte años atrás y desproporcionadas a la importancia y jerarquía de la tarea, hoy corresponden plenamente a la evolución de la empresa que hemos señalado y a la transformación sufrida por la función de la dirección de personal”.

En cuanto a la política de relaciones, “sus objetivos han de ser obtener, para cada una de las tareas que se cumplen dentro de la compañía, los mejores hombres”. Pero como

“no siempre es posible que los principios de esa política puedan ser ampliamente comprendidos por todos aquellos que deberán aplicarla en los diferentes niveles de la organización,... poco a poco se han ido delineando diversos métodos y sistemas bajo la denominación general de ‘técnicas’, que permiten que el dirigente de personal haga efectiva la política de relaciones humanas que la Gerencia ha señalado como propia de la empresa”.

Pero antes de ser aplicadas, “han de estudiarse (previamente) las condiciones de cada empresa en particular”, y al enunciar “las cuestiones que son de cierta permanencia y que, más tarde o más temprano, deben ser encaradas para lograr una efectiva dirección de personal”, el informe cita las siguientes:

- a) empleo y ubicación, es decir, cómo seleccionar el hombre apto y colocarlo en la tarea adecuada, no sólo a sus aptitudes físicas, sino para evitar conflictos de orden moral o psicológico para el mañana,
- b) el adiestramiento en los niveles de supervisión,
- c) seguridad e higiene industrial,
- d) las formas de remunerar adecuadamente el trabajo realizado estimulando a los trabajadores que manifiestan una mayor eficiencia y una más alta calidad,
- e) las promociones o ascensos otorgados en razón de una mayor habilidad, cuidando el efecto psicológico-social en el individuo y en el grupo de trabajo,

f) el deseo de un mayor bienestar del personal, que la empresa puede satisfacer a través de la organización de sus servicios sociales o encarando planes de recreación o extensión cultural,

g) y si pasamos a un terreno más espinoso, hallaremos los múltiples problemas resultantes de las relaciones gremiales, que necesariamente deben mantenerse con el sindicato que agrupa a los trabajadores. Así nace una intrincada red de vinculaciones que la empresa debe atender y para las cuales se requiere una cierta sistematización y la dilucidación de algunos principios esenciales,

h) pero es indudable que el primero de los problemas de cualquier empresa, será cómo asegurarse la colaboración del personal en la consecución de sus finalidades y ahí tenemos entonces planteada la necesidad de un eficiente sistema de comunicaciones entre trabajadores y dirigentes de empresa, que requiere la oportuna y correcta información tanto hacia arriba como hacia abajo.

El capítulo III estuvo consagrado enteramente a la *Psicología aplicada al trabajo y la dirección de la empresa*. Las empresas se definen como

“toda entidad de trabajo con fin de producción, en donde los componentes deben estar amalgamados entre sí, tanto en sus relaciones como en la interdependencia de sus tareas, ajustándose todos a sus trabajos individuales así como a la finalidad perseguida, de una manera integral”.

Dicho ajuste sería

“el encuentro perfecto del hombre con la tarea que corresponda a sus conocimientos, su pericia, sus aptitudes y habilidades y su carácter. Se persigue con ello la comodidad en la acción, el gusto por la tarea, la facilidad en el desempeño y el deseo de perfección que tiene campo para surgir, pues acompaña al sujeto que se encuentra en tan ventajosas condiciones. Los resultados no dejan de hacerse sentir: una productividad estable o con muy poca oscilación en cantidad y calidad, un mínimo de problemas tocantes a la disciplina, y supresión o escasez de inconvenientes en los ritmos de trabajo”.

Por otra parte, continúa el informe,

“las tres cuartas partes de la vida del hombre suceden en el trabajo. Cuidar el material humano, es en primerísima instancia, cuidar de la

empresa misma, ya que en ella se vuelca la obra del hombre, resultando así su vivo retrato.... No es de extrañar entonces que todo problema no resuelto en los sujetos desquicie una empresa”.

La psicología aplicada al trabajo es valorizada por los autores pues

“trata de transformar a esos individuos en una sociedad constituida de personas con un fin común:

- a) realizar una labor a conciencia,
- b) sumarla a la de los demás,
- c) tender a un resultado de conjunto”, buscando que el hombre “viva intensamente su dignidad humana, que se sienta integrante de un núcleo social y que pueda considerarse, a través de su trabajo, como un contribuyente a la marcha de cuanto le rodea...”

Las cuatro formas o métodos psicológicos a emplear, y que analiza el informe, fueron los siguientes:

1.-La *psicometría* en forma de psicotécnica, que “consiste en buscar el hombre que corresponda a cada tarea, investigando científicamente sus aptitudes y carácter y procurando determinar sus posibilidades de éxito futuro”, buscando una “comprobación científica” mediante cuestionarios que se aplican a personas a quienes, “para calmar la inquietud debe decirse la misma cosa siempre: *“este cuestionario se emplea para mejor conocimiento de la persona, a fin de colocarla frente al trabajo que le sea más fácil y que, por lo tanto, pueda realizar mejor. Los datos familiares y personales que se piden corresponden a la parte de asistencia social”*. De esta manera “se irían perfilando tipos humanos con bastante facilidad”, y como por otra parte, “en toda cuestión de productividad o disciplina, son interesantes los datos familiares” puesto que “dan un cuadro de las dificultades que cada sujeto investigado debe soportar en su vida privada, hallándose así muchas veces el punto clave de una conducta”.

2.-Los *tests psicotécnicos*: dado que según el informe “nada resulta tan concluyente y seguro como las baterías de tests para explorar la personalidad entera,... para buscar unir al hombre y a la tarea que le corresponde” indagando los conocimientos (aritmética, lenguaje y

sentido práctico), las aptitudes (memoria, aptitudes manuales, la motricidad, las apreciaciones espaciales, el orden, la distribución del tiempo, la imaginación, la aptitud lógico-aritmética para el comercio y otras) y el carácter (el trabajo, el propio yo, la sociedad, el futuro, el sentido de la vida, el grado de madurez y de conflicto de una personalidad), para concluir indicando para qué tarea es capaz el candidato”. “Esta es la única manera neutral, científica y por ello capaz de llegar a ese ideal; puesto que en las estadísticas realizadas solamente se ha comprobado el mínimo error de un 0,86%”, sobre unos 4.500 exámenes psicotécnicos realizados por los autores del informe. Con la ayuda de los tests se podía abordar mejor “el tema de los caracteres y conflictos de las personas, poniendo el acento en... “la inmadurez afectiva que lleva a faltas de responsabilidad”, y “los complejos de superioridad e inferioridad, tensiones que disminuyen los medios de acción del sujeto”, todo lo cual era muy importante para efectuar la selección de personal y el cambio de puestos.

3.-La *psicología del carácter* podía “prestar un gran servicio a la investigación de casos individuales”,... “y al proceso de calificación en vistas a ascensos”. La misma debería llevarse a cabo “por el médico psicólogo, o psicósomático de la empresa, el psicólogo profesional de la misma, asistidos por la sección de Asistencia Social”, para atender “a los sujetos cuando están acongojados por el nudo de una angustia o en las crisis de problemas familiares”, porque se disminuye “mediante cortos tratamientos la agresividad de los que son demasiado combativos, se aumenta la actividad de muchos desganados y se resuelven problemas de puntualidad, asistencia, rivalidades y cuestiones de compañerismo”.

4.-La *psicopedagogía tecnológica* para aplicarla a los procesos de adiestramiento del personal, pues “también conviene en grado sumo conocer los rasgos de carácter y todas las posibilidades del personal a entrenar, para aprovechar sus cualidades y aun sus defectos”.

Al enunciado de estos cuatro métodos y especialidades se agregaba los casos de conflictos intra-empresa que podían ser estudiados utilizando las técnicas estadísticas del análisis factorial formuladas por el

psicólogo español Mariano Yela, para identificar los elementos causantes de dichos problemas.

La capacitación dentro de la empresa (tema analizado en el capítulo IV) se consideraba importante, para

“lograr que cada uno se desempeñe con mayor facilidad en su puesto, con la necesaria seguridad en la acción y buscando, sobre todo, el estado anímico resultante de sentirse cómodo frente a una tarea cuya ejecución se domina y que presenta menores posibilidades de fracaso o error”.

Los autores precisan que

“capacitar es algo así como dar una facilidad, suministrar los elementos espirituales y técnicos que serán necesarios para realizar una tarea o cumplir una función que puede ser desconocida o no ser realizada en la medida de perfección que humanamente es posible esperar. [...] Capacitar significa entrenar al personal para un mejor rendimiento en su trabajo y su finalidad no es sólo conseguir una producción mayor, una mejor calidad o un menor desperdicio. Su finalidad va más allá: llega hasta el fin de proveerlo de todos los elementos necesarios para que ‘sienta’ la verdadera satisfacción que debe nacer del cumplimiento de su trabajo”.

Los cambios y el progreso tecnológico en el sector industrial

“exigen del personal una gran capacidad de adaptación, para que sus aptitudes puedan ser aprovechadas en forma más efectiva”.

El adiestramiento debe existir a pesar de la mayor difusión de la educación,

“ya que llena un fin tan necesario como es el de desarrollar hábitos determinados de trabajo de tal modo que se desempeñe con toda eficacia en la tarea que le es asignada. Así el entrenamiento permitirá que una persona, ya sea operario o supervisor, adquiera con mayor facilidad y rapidez una habilidad manual o mental, por medio de la enseñanza de la mejor forma para realizar un trabajo determinado. [...] La finalidad de este adiestramiento es pues, formar hábitos mentales o de acción, con respecto a situaciones que se repitan en el trabajo habitual”.

Los motivos que fundamentaban la adaptación de un sistema de capacitación que podía significar una inversión económica, eran:

“1) mejorar la producción, 2) fomentar la satisfacción del personal, 3) ofrecer al personal la oportunidad de mejorar haciendo méritos”.

Para obtener mejores resultados era menester redistribuir al personal constituyendo grupos homogéneos, y empezar por los nuevos ingresantes, dando preferencia a ciertas tareas: aquellas donde hubiera menor producción, mayor desperdicio, mayores defectos de mano de obra, más dificultades o retrasos. En el caso de una gran industria,

“sería imprescindible la existencia de una persona que dedique todo su tiempo a la misión del entrenamiento, designando como instructor a quien posea en mayor escala habilidad, y a la cual se le hayan dado previamente los conocimientos necesarios sobre los métodos de entrenamiento. [...] El entrenamiento debe ser teórico y práctico, vale decir que pueda darse, el primero, en la tranquilidad del aula y, el segundo, directamente en la fábrica o en el taller”.

En consecuencia,

“el entrenamiento del supervisor debe tener en cuenta la función especial que llena dentro de la fábrica: es el representante de la Gerencia ante el personal operario o de oficina y su tarea es resolver cómo llevar a la práctica en su Sección la política dictada por la dirección al mismo tiempo que dirige y guía al personal en la realización de tal política”.

El supervisor debía:

- “1) conocer perfectamente el trabajo de su Sección,
- 2) conocer los principios de la política, control y organización de la firma que representa, como así los procedimientos a seguir,
- 3) tener capacidad de mando y conocer claramente las prácticas a seguir con el personal, acorde a la política de la firma, y
- 4) ser capaz de seguir la evolución de sus tareas, evolucionando con ellas”.

Uno de los programas considerados como más adecuados para formar

un grupo de supervisores sería el denominado TWI (*training within industry*, es decir entrenamiento dentro de la empresa), método surgido como consecuencia de la guerra en EUA

“para formar el personal en un mínimo de tiempo, con el fin de obtener una producción en condiciones máximas de calidad y cantidad, y en la mayor brevedad posible”.

Para los autores, el TWI se caracterizaba por su simpleza y sencillez y comprendía tres partes: “a) la instrucción en el trabajo al personal sobre la forma en que es deseable que se haga la tarea, b) las relaciones de trabajo, [...] esta es quizás la más importante de las funciones del supervisor y consiste en manejar a su personal para obtener todo lo que de él se espera conservando al mismo tiempo su interés, su buena disposición y una perfecta armonía. De aquí la necesidad de que el supervisor sepa congeniar con su personal, sepa agradecerles, para conseguir los fines perseguidos”, y c) los métodos de trabajo: “cuyo fin no es obtener que el operario trabaje con mayor rapidez sino que, con el mismo esfuerzo, rinda más, ayudando a usar nuestro sentido común para encontrar formas mejores y más sencillas de hacer determinado trabajo y también los fundamentos necesarios para la aplicación del plan”.

Entre los conocimientos requeridos por los dirigentes de personal, el informe cita en este orden la propuesta elaborada en el Congreso Internacional de la Organización Científica (CIOS), realizado en Sao Paulo el año anterior:

“la sociología, la administración, la psicología general y aplicada al trabajo, la organización racional del trabajo, las relaciones públicas, las relaciones humanas y la higiene del trabajo”.

Una encuesta realizada por el IARI en 1953 sobre la difusión que tenían los planes de adiestramiento entre 130 firmas asociadas al mismo, había puesto en evidencia que, sobre 64 respuestas, en sólo 17 empresas se hacía capacitación; sin embargo, casi en todas se habían obtenido buenos resultados. Los cursos eran por lo general de carácter teórico y práctico, con el fin de enseñar las técnicas requeridas para conseguir mejor producción, en unos casos, o la práctica necesaria en la atención

del público, en otros, o el corretaje o la venta, incluyendo a veces el tema de la seguridad. La mayor parte de los cursos se concentraban en el lapso de una semana, las reuniones duraban hasta una hora y media como máximo, se utilizaban medios audiovisuales (por lo general el cine), se destinaban por separado a supervisores y a operarios, funcionaban con pequeños grupos, y los participantes realizaban trabajos relacionados con el tema de los cursos.

Este capítulo concluye afirmando que

“los dirigentes de empresa deben compenetrarse del problema (y formar conciencia de lo que puede significar la capacitación para la empresa en economía de tiempo y en mayor eficacia de la supervisión y de los trabajadores), pero que es necesario preparar los equipos de hombres que deberán desempeñar la función de instructores”.

El quinto capítulo trata de las *comunicaciones con el personal*, afirmando que

“los dirigentes han llegado a la conclusión de cuán importante es todo lo que se refiere al contacto con la gente que colabora con ellos en los diversos planes y también la valiosa ayuda que significa el estar informados rápida y correctamente de todo lo que se refiere a esa misma gente y lo que ocurre en el establecimiento. El tema de las comunicaciones dentro de la empresa es, pues, uno de los aspectos críticos de las relaciones de trabajo”.

“Si se desea que el trabajador actúe con otros fines aparte del imperativo de ganarse su propio sustento, debemos reconocer que necesita trabajar con un cierto grado de satisfacción, tanto por su trabajo como por el hecho de sentir confianza hacia la empresa y hacia quienes la dirigen” y citando a la *American Management Association*, el Informe afirma que “al logro de esos sentimientos tiende la comunicación integral para aumentar la efectividad de la organización y proporcionar un incentivo a cada miembro de ella para que contribuya con su parte a la mayor potencia del grupo”. Al referirse al contenido de la comunicación, los autores afirman que, por el contrario, la falta de información oportuna y adecuada crea actitudes injustificadas hacia la empresa, da lugar a ideas negativas, decisiones

precipitadas y actitudes ilógicas. Las comunicaciones debían seguir tres vías diferentes: de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba y el intercambio de los individuos de un mismo nivel. En cuanto al contenido de las comunicaciones, el informe explicita lo siguiente:

“El personal desea saber la estructura y la dirección de la empresa, cómo es dirigido el negocio y que posibilidades les reserva el futuro, los métodos utilizados para la calificación del mérito, las posibilidades de promoción y de mayor ganancia, y todo aquello que tenga relación con su trabajo y con sus propias perspectivas de progreso”.

El capítulo VI analiza ampliamente el tema de las *relaciones gremiales*, definidas como

“el conjunto de normas emanadas de la ley, usos o costumbres y regulaciones convencionales, que procuran hacer efectiva la armonización de las relaciones entre el capital y el trabajo, sobre la base del reconocimiento mutuo de la libre asociación y la posición igualitaria en la concertación de pactos, acuerdos o convenios que establecen o modifican condiciones generales de trabajo”.

El objetivo final de todas las disciplinas de las relaciones del trabajo sería

“obtener la armonización de las relaciones entre los dos elementos de la producción; este objetivo es tanto más evidente en las relaciones gremiales, ya que las mismas actúan no sólo en forma preventiva para establecer o mantener dicha armonía, sino que hacen sentir sus efectos en toda su integridad cuando dicha armonía se ha alterado, buscando por medio de la técnica apropiada las soluciones adecuadas”.

Los sujetos de la relación gremial serían tanto las asociaciones de trabajadores como de empleadores defendiendo sus intereses profesionales, y el Estado resguardaría el interés general, evitando los desequilibrios en esas relaciones y seleccionando este “cuáles son los otros sujetos que deban actuar junto a él en las relaciones gremiales”.

Es a este “tercer sujeto” que el informe dedica mayor atención, dado que “tiene un papel preponderante”. Si bien

“desde 1945 se había regulado la organización, y funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores, exigiéndoles como requisito de actuación la obtención de la personería gremial, existía un vacío para llenar y era el constituido por la falta de existencia legal bajo el punto de vista gremial, de las organizaciones de empleadores, vacío que ha sido llenado por la Ley N° 14.295, que exige como requisito para su funcionamiento la obtención de la personería gremial o económica, según sea el tipo y grado de asociación”.

El informe justifica explícitamente la adopción de dicha norma “porque en virtud de la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo, N° 14.250, dichas entidades debían atribuirse la representación de todos los intereses de una categoría profesional”.

El Estado debía

“controlar las entidades que pretenden tener un carácter suficientemente representativo teniendo en cuenta el carácter de generalidad y obligatoriedad de las decisiones que adopten tales entidades con relación a sus afiliados. [...] Al Estado le corresponde el papel de atento observador del desarrollo de esas relaciones con el objeto de poner en ejecución las acciones preventivas tendientes a evitar cualquier clase de alteración en su armónico desarrollo, y para intervenir cuando se haya exteriorizado el conflicto. [...] El Estado debe asumir el rol de sujeto de la relación gremial, ya que dentro de los conflictos de derecho es distinta la acción cuando se trata de la dilucidación de cuestiones vinculadas a normas legales o convencionales referidas al trabajador en su carácter de afiliado, o con la asociación profesional en su carácter de tal, o cuando se trata de divergencias que hacen a la interpretación de normas reguladoras del contrato de trabajo. [...] En este último caso compete al Estado el papel de conductor de las negociaciones mediante procedimientos establecidos, hasta que aprecie que una de las partes se ha cerrado en una posición que no se ajusta a la equidad y que impide el progreso de las negociaciones. Llegado a este punto, ya sea por sometimiento de las partes a su decisión, o sea por la organización de un sistema de imposición legal de soluciones (que en nuestro país, es necesario recordarlo, no existe en forma expresa), se debe proporcionar al diferendo una solución adecuada y equitativa, ya que dentro de nuestro sistema de organización actual, el Estado está en condiciones de

determinar en cuánto pueden ser justas las aspiraciones de una parte y en cuánto es posible a la otra satisfacerlas”.

“Más precisa es la función del Estado cuando le compete la integración de la relación gremial, con motivo de divergencias relacionadas con conflictos originados con el trabajador en su carácter de afiliado o con las asociaciones profesionales en su carácter de tales. En nuestro país, a través de las normas reguladoras de la organización y funcionamiento del Consejo Nacional de Relaciones Profesionales (Decreto 23.852/45 que trataba acerca de las prácticas desleales de los empleadores respecto a los trabajadores) el problema ha sido técnicamente superado, aún cuando no existe todavía, en los otros dos sujetos de la relación gremial, una noción precisa acerca de qué es y qué puede hacer el mencionado organismo”.

La asociación profesional se define en general como

“la reunión de personas con existencia visible o ideal que se agrupan para la obtención de un resultado determinado que es la síntesis de la voluntad de sus componentes”.

La asociación profesional de trabajadores sería

“el agrupamiento estable de trabajadores manuales o intelectuales que ejercen una misma actividad, industria o profesión y que utilizando organismos y medios autorizados por las disposiciones legales o convencionales, tiene por finalidad la defensa de los intereses profesionales”.

De allí surgiría la importancia de la personería gremial establecida por el decreto 23.852/45, para actuar como asociación profesional de trabajadores.

“La asociación profesional de empleadores (agrupamiento de empleadores y/o empresarios) es todo aquel agrupamiento de asociaciones de segundo grado (federaciones) o de asociaciones de tercer grado (confederaciones) que tiene principalmente por finalidad la defensa de los intereses profesionales utilizando para ello medios previstos en sus estatutos y autorizados por las disposiciones legales vigentes. Dicha Asociación adquirió la jerarquía real que le compete dentro de los demás sujetos de la relación gremial, sólo en los últimos años. Como extraña paradoja, en momentos de profundas

transformaciones en las corrientes sociales, de fundamentales modificaciones en la estructura de los otros dos sujetos de la relación, las fuerzas empleadoras han sido las últimas en adoptar formas orgánicas, adecuadas a la época y a los cambios experimentados”.

Una especial atención se atribuyó a “las relaciones gremiales en la moderna empresa”, y al tema de las comisiones internas. Como punto de partida se recordaba que

“en la legislación positiva no se encuentra disposición alguna que proporcione fundamento jurídico a dichos organismos, pero con absoluta franqueza debemos admitir que en la actualidad, por imposición de los hechos, dichos cuerpos gremiales han adquirido personalidad legal dentro del campo de las relaciones gremiales”.

La situación emergió cuando,

“en los años 1944/45, los empleadores asistieron con sorpresa y alarma al planteo por parte de sus trabajadores de la situación originada en el hecho de la designación de Comisiones -de Reclamos, Internas, de Gestión, etc- para considerar sus problemas con la empresa, dentro del establecimiento. Superando entonces el clima de empresa en función del interés privado, la posición de los grupos empleadores fue negativa produciéndose por parte de los trabajadores movimientos de fuerza tendientes a imponerlas. El resultado de ello fue que gradualmente dichas Comisiones comenzaron a ser reconocidas, transformándose a fines de 1947 en un derecho tan sólido e inderogable como la indemnización por antigüedad prevista por la Ley 11.729. Paralelamente algunos sindicatos incluyeron en el texto de los Convenios Colectivos, cláusulas de reconocimiento y aún de funcionamiento de dichos organismos, por lo que, ya sea por vía de reconocimiento individual por parte del empleador aislado, ya sea por vía de reconocimiento colectivo en los convenios, dichos cuerpos gremiales pasaron a tener vida legal por emanar de convenios suscriptos en los términos del artículo 1.197 del Código Civil”.

Al referirse al tema de la constitución de las comisiones internas, el informe menciona que

“nada tiene que hacer la empresa en el aspecto previo de la designación de estos cuerpos gremiales como no sea a requerimiento de la asociación profesional, y si así lo desea, proporcionar el propio

establecimiento para el desarrollo del acto eleccionario. En defensa del principio de la autonomía completa de la asociación profesional de trabajadores en su aspecto interno, no nos manifestamos inclinados a propiciar tal temperamento, pero entendemos que tampoco está reñido con las normas que pretendemos establecer”.

Frente a los derechos solicitados por las comisiones internas que se referían al número de delegados designados, las condiciones personales de los mismos en su aspecto disciplinario y las normas de actuación, los autores del informe hacen varias constataciones, que se resumen a continuación, respetando su pensamiento.

“En los establecimientos de cierta envergadura, se acostumbraba incluir dentro del término genérico de Comisión Interna a dos sectores de representantes: en una profusa distribución de cargos y con la denominación de ‘delegados’, se designaban representantes de la Comisión Interna en sí y Delegados de Sección propiamente dichos, lo que hacía elevar la composición de tales cuerpos a cifras que a veces no guardaban relación con la importancia del establecimiento. Y ello era perfectamente comprensible si se relaciona este problema con la libertad de desplazamientos que la asociación profesional (sindicato) determina para los miembros de Comisión Interna dentro del establecimiento. El motivo por el cual la asociación profesional hacía estas extensas designaciones era proporcionar a los miembros de aquella un adecuado asesoramiento por parte de sus compañeros, sobre los problemas propios de cada Sección, lo cual era posible solamente mediante la designación de una persona para recogerlos e informar técnicamente”.

Habría así dos clases de funciones completamente diferenciadas de la comisión interna propiamente dicha y los delegados de sección: la misión de los primeros sería de gestión, mientras que la de los segundos era de colaboración con respecto a aquellos.

Correspondería en consecuencia, -postulan los redactores del capítulo-

“que los empleadores, tendiendo hacia esa dirección más efectiva, hicieran atención en el momento de proceder a la comunicación de la designación de miembros de la Comisión Interna, efectuando el debido y honesto planteo a la asociación profesional de trabajadores acerca del problema y de los puntos de vista sustentados en los párrafos

precedentes, con miras a obtener esa necesaria separación, que por una parte ordenará las tareas de las Comisiones Internas para permitirles desarrollarlas en forma efectiva, pero sin alterar por ello el normal desenvolvimiento del trabajo provocado por el desplazamiento de trabajadores en cumplimiento de funciones gremiales”.

El informe señala de manera explícita que, en cuanto a las

“condiciones personales de los miembros de la Comisión Interna elegidos, en el aspecto disciplinario, ninguna disposición legal prescribe el requisito de mínima antigüedad, edad o nacionalidad para poder integrar esos cuerpos, razón por lo cual ninguna de dichas circunstancias es valedera para fundamentar impugnaciones. [...] Lo más importante son las designaciones que recaen sobre personas que poseen antecedentes disciplinarios que hacen presumir que su actuación gremial no responderá a los principios de armonización de las relaciones que inspiran todos los temas que estamos tratando. Entendemos que no es procedente la previa impugnación de los mismos, procedimiento por otra parte que no puede decirse que haya tenido éxito en la mayoría de los planteos efectuados. Las únicas directivas que proporcionaría la técnica, propendiendo a esa dirección más efectiva, sería la comunicación a la asociación profesional y al Ministerio de Trabajo y Previsión por nota, a efectos de que se registre como antecedente, de las circunstancias que mueven a suponer que el elegido no desarrolla sus tareas gremiales en forma adecuada, manteniendo sobre la actuación de este una cuidadosa vigilancia que, sin llegar a molestarlo por la diferencia de tratamiento con sus compañeros, permita tener al corriente -pero siempre por escrito- tanto al Ministerio como a la asociación profesional, de todos los acontecimientos que tiendan a confirmar la primera impresión recogida”.

Acerca de la “función personal”, los autores consideraban que, dentro de la empresa, “debería existir una Dirección de Personal comprendiendo departamentos independientes entre sí, pero bajo su supervisión técnica y ejecutiva”. Siempre debería primar en las relaciones con la asociación profesional de trabajadores, la política de “juego limpio”, sin

“hacer promesas que no pueden cumplirse, o hechas al solo efecto de dilatar una respuesta que en última instancia deberá igualmente darse. La adopción de decisiones debe ser serena y meditada, pero también categórica e irrevocable. La actuación del empleador dentro de las relaciones gremiales podrá estar a cargo de una persona experimentada o de un departamento o sección especializada, pero en cualquiera de los supuestos debe atribuírsele autonomía funcional con respecto a los demás departamentos o secciones de la Dirección de Personal, aunque manteniendo dependencia jerárquica, disciplinaria y funcional con aquella”.

En el informe se expresaba además que debía

“tenerse en cuenta que la colaboración con la asociación profesional y la de esta con respecto al empleador, contribuye al afianzamiento de las relaciones cordiales, meta que se ha de lograr en la medida que sea acertada la política que sigue la empresa. Con ello se quiere significar que una acertada conducta en la materia, tenderá precisamente a lograr la buena voluntad de la asociación profesional de trabajadores en la consideración de los problemas”.

Tomando en consideración las reglas postuladas por el IADP/IARI y que se analizaron en otro documento de trabajo, los autores del informe reiteran que:

“El desarrollo de las relaciones gremiales dentro de la empresa deben ser el fruto de libres convenciones concluidas entre las partes. No obstante, creemos que correspondería al Estado una parte en la determinación de estas condiciones y que esta debería ser la relacionada con sus aspectos más generales. El establecimiento de esas bases de actuación deben ser conocidas por ambas partes, para que les permitan desempeñarse con perfecta noción de aquello que pueden hacer y de aquello que les está vedado”, por lo cual “es conveniente la fijación de las normas en base a las cuales se desarrollarán las relaciones gremiales dentro de la empresa en convenciones suscriptas con la asociación profesional de trabajadores”.

En cuanto al número de integrantes de la comisión interna, el informe expresa que

“el mismo puede ser fijado en el acuerdo antes mencionado, pues debe bregarse por la distinción entre este organismo representativo con

funciones de gestión y los delegados con funciones de colaboración con respecto a la Comisión Interna. Sería conveniente, en consecuencia, la aclaración del número máximo de integrantes de dichos cuerpos gremiales (seis es un número generalmente aceptado) y la especificación de que no se reconoce a ningún otro miembro del personal en función gremial”.

Con respecto a los derechos y deberes de los integrantes de la comisión interna, los autores dicen:

“conviene hacer una declaración de principios en la convención (colectiva) destinada a aclarar que ello no exime a los titulares de la prestación efectiva de servicios, ni de ninguna de las obligaciones corrientes y comunes a cualquier trabajador de la empresa; importante es, por el contrario, el deber moral y material de servir de ejemplo a la totalidad de los trabajadores en el estricto cumplimiento de las normas de labor, técnicas y disciplinarias del contrato de trabajo”.

Asimismo, propicia el informe:

“es conveniente incluir en la Convención cláusulas tendientes a autorizar el abandono del trabajo por parte de los integrantes de la Comisión Interna propiamente dicha en cumplimiento de funciones gremiales, sólo cuando exista un pedido previo y escrito de la asociación profesional de trabajadores, aun cuando muchas veces no existe la posibilidad material en cuanto a tiempo de proceder en tal forma”.

Para atender los problemas con la comisión interna,

“debe designarse un día por semana para que el representante del empleador reciba a los trabajadores, a efectos de considerar los asuntos existentes. Para estas reuniones es menester que ambas partes presenten por escrito, por lo menos con cuarenta y ocho horas de anticipación, los puntos que desean tratar, con la reserva mutua de que las contestaciones se proporcionarán en la reunión semanal siguiente. Esas reuniones lógicamente deben celebrarse dentro del establecimiento y lo ideal sería que comenzaran luego de terminada la jornada de trabajo”.

Si ello no fuera posible,

“podría fijarse un período de una o dos horas anterior al final de la jornada, con el objeto de perjudicar en lo mínimo posible la producción, al coincidir ese lapso con el estudiado período de declinación de la actividad de los trabajadores. [...] Es de suma importancia aclarar, asimismo, que a dichas reuniones sólo concurrirán los integrantes de la Comisión Interna y nunca los interesados directos en los reclamos, solicitudes o gestiones presentadas”.

Siendo coherentes con lo sostenido anteriormente, continúan diciendo que:

“Los asuntos tales como accidentes de trabajo, enfermedades, cambios de horarios, reclamos y/o aclaraciones de liquidación de haberes, inasistencias, permisos, etc., solo podrán ser sometidos por la Comisión Interna a la empresa, en el caso de que los trabajadores no hayan sido satisfechos en sus reclamaciones o pedidos previos, hechos en forma directa por el interesado a la Sección o Departamento de Personal”.

En cuanto a los asuntos comunes, se debería fijar en la convención

“que la Comisión Interna por sí o por quien estime conveniente (delegados de sección), reciba fuera de las horas de trabajo las solicitudes o pedidos de los trabajadores del establecimiento que no hayan sido solucionados en forma directa por el Departamento o Sección de Personal. [...] Todo ello tiende a que los contactos del personal afiliado con la Comisión Interna se desarrollen fuera de horas de trabajo, para evitar perjuicios en la producción”.

Cuando se trate de los asuntos urgentes (definidos éstos como toda situación que afecte la salud o seguridad de los trabajadores, o cuestiones económicas que afecten a un sector del personal de la empresa, pero sin incluir los problemas originados en liquidaciones individuales defectuosas, por ejemplo),

“es evidente que existe un derecho de la asociación profesional a que se prevean normas para asegurar dentro de las horas de trabajo el ejercicio de las funciones de la Comisión Interna. A esos fines puede establecerse que este cuerpo representativo designará de su seno un miembro titular y uno suplente para el caso de ausencia del primero, designación que deberá ser comunicada por escrito a la empresa”.

Otra norma aconsejada en cuanto a los desplazamientos de los delegados dentro de las empresas proponía

“establecer también que al ausentarse de la sección, el representante gremial debe comunicarlo al Supervisor de la misma o autoridad que lo represente, suscribiendo una planilla que al efecto puede establecerse con consignación de la hora de salida de su lugar de trabajo y la hora de retorno”.

Es así como, lo que en un principio se estimaba

“un problema para ser atendido por alguien que entendiera de leyes, por una persona enérgica o por fantásticas creaciones similares, se ha transformado en una serie de problemas que poco a poco se van diversificando y evolucionando hacia la configuración de verdaderas disciplinas dentro de una ciencia que paulatinamente vamos configurando con la experiencia recogida y el estudio constante. [...] El Congreso al que hoy asistimos y para el que se ha elaborado este trabajo, es un paso más hacia la consecuencia de ese ideal de elaborar las bases de lo que deberá denominarse algún día Ciencia de la Dirección de Personal o de las Relaciones Humanas en el Trabajo”.

El último capítulo (VII) del tema I, estuvo consagrado al análisis de *La mayor eficiencia de la dirección*, partiendo de una constatación: “somos actores y espectadores, partes del litigio y pretendidos jueces de las transformaciones” del mundo en que se vivía.

“Nunca es posible quedar satisfechos con lo que se haga por mantener y mejorar la paz industrial. Hay siempre un ‘más allá’...”

Los autores afirman que

“nuestra preocupación no reside en quiénes aplicarán esas técnicas, sino en que el avance logrado no se diluya por falta de constancia o quede en las meras enunciaciones. Cabe a los hombres de empresa la valoración final de estos enunciados y el juicio sobre la efectividad de los mismos. Pero para ello han de reconocer la gravitación del factor humano y concederle el mismo -o mayor- interés que el suscitado hasta hoy por los aspectos técnicos y comerciales de su negocio, con la certidumbre de que la preocupación y el esfuerzo de hoy se convertirá en la tranquilidad y el beneficio del mañana”.

Cada directivo conocía las reales posibilidades de aplicación de los nuevos conceptos de relaciones (humanas y de trabajo), productividad, organización, y

“no es posible dejar librada la eficiencia de una dirección de personal a la improvisación o a la intuición”, era necesario “enfocar los problemas bajo el ángulo científico y metodizado que se ha propugnado en este trabajo, buscando el máximo de acierto con la menor pérdida de esfuerzos”.

Los redactores concluyen proponiendo una delimitación de las etapas de evolución de la función “dirección de personal”: una etapa disciplinaria, seguida por una etapa administrativa, una etapa social, y finalmente

“puede darse por iniciada la *faz técnica*, donde la dirección de relaciones del trabajo es el complemento indispensable de los servicios técnicos y de organización de la empresa”.

El contenido resumido de este informe fue expuesto oralmente por los autores en una sesión plenaria y, luego de la pausa, los mismos respondieron a preguntas formuladas por escrito sobre los siguientes temas: la creación de una conciencia colectiva dentro de una fábrica; las facultades de peticionar por parte de los trabajadores a través de las comisiones internas; la intervención de estas para solucionar problemas que no habían tenido solución a nivel de la empresa; los medios para efectuar las comunicaciones dentro de la empresa; la capacitación dentro de la empresa; la confiabilidad en cuanto a los resultados de los *tests* psicotécnicos; las responsabilidades de los representantes sindicales cuando adoptaran una determinación que afectara los intereses del empleador, etc.

Las mesas redondas

Las mesas redondas correspondientes al tema I fueron tres y estuvieron presididas por los correspondientes autores del informe. En ellas se analizaron los siguientes aspectos: *psicología aplicada al trabajo, capacitación y comunicaciones y relaciones gremiales*.

En la mesa redonda sobre *Psicología aplicada al trabajo*, los participantes se refirieron a la necesidad de hacer un análisis del trabajo a realizar, antes de efectuar la selección del personal; a la posibilidad de creación de un gabinete de psicotecnia en el IARI; a la asistencia social de empresa; y a la preparación de los psicotécnicos, tarea que ya había comenzado en 1928 el Instituto de Psicotecnia y Orientación Profesional creado por el ministro Sagarna, contratando al profesor Carlos Jesinghaus, y enviando becarios y pasantes al exterior. Posteriormente, la formación de estos profesionales se llevó a cabo en la Dirección Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional en el Museo Social Argentino, y en las universidades nacionales de Tucumán, Cuyo y Santa Fe. Las conclusiones más importantes de la mesa redonda se refirieron a la necesidad de difundir las ventajas de la psicotecnia y sus métodos, así como a la centralización de informaciones sobre cursos en la materia; a la conveniencia de que funcionaran gabinetes psicotécnicos patrocinados por entidades que agruparan a los dirigentes de empresa y a los que tuvieran acceso el personal de las pequeñas y medianas empresas; y a la búsqueda de una mayor eficacia por medio del trabajo en equipo del psicotécnico, el médico industrial, la asistente social, el racionalizador y el dirigente de personal.

La mesa redonda sobre *Comunicaciones y capacitación* contó con la participación del director del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (México). Las preguntas seleccionadas se refirieron, entre otros temas, a la rotación del personal capacitado; las tareas de los supervisores para formar al personal; la remuneración del personal durante el período de entrenamiento; a la cogestión obrera y a los diversos medios para efectuar las comunicaciones.

Las conclusiones más importantes fueron las siguientes:

“1) Mantener un nivel más alto de salarios en comparación con la competencia y tratar de contratar y entrenar gente con posibilidades de arraigo definitivo por compromisos de familia (para contrarrestar la elevada rotación).

- 2) Fijar una escala de jerarquías que constituya un atractivo para ir ocupándolas, mediante un programa adecuado de capacitación progresiva que no cubra solamente el aspecto técnico de la cuestión.
- 3) Resulta más positivo que sean los supervisores los instructores del personal, no sólo por las ventajas económicas que ese sistema comporta, sino por la posibilidad que ofrece de controlar directamente los resultados del entrenamiento.
- 4) Si el entrenamiento se realiza durante las horas de trabajo, ese tiempo debe ser retribuido con el salario normal.”

La mesa redonda sobre *Relaciones gremiales* tuvo una gran concurrencia, y requirió realizar sesiones adicionales, sugiriéndose que continuase la reflexión mediante la constitución de comisiones permanentes de estudio, por ejemplo. Participaron activamente en las discusiones los doctores Macchi, Saporiti, Belaunde y Popescu. Los temas tratados se refirieron esencialmente, al origen, composición y normas de actuación de las comisiones internas; a su carácter de colaboradoras de la empresa considerándolas por lo tanto incompetentes para declarar un conflicto; al poder de decisión que les correspondía y en nombre de quién podían ejercerlo, propiciando la sindicalización del personal de dirección, de vigilancia y de los supervisores, pero por separado respecto de los obreros; al mismo tiempo su exclusión de los convenios colectivos de trabajo propios del personal de obreros y empleados en relación de dependencia. Estas últimas medidas debían complementarse con mayores remuneraciones, fijación de la autoridad y delimitación de responsabilidad de dicho personal dentro de la empresa. Cabe señalar que las conclusiones adoptadas finalmente por la mesa redonda fueron mucho menos permisivas que las sugerencias presentadas por los autores en el informe, y se orientaban a fijarles límites, más que a promover la actividad de las comisiones Internas.

Las conclusiones fueron de extrema importancia para la futura constitución e interpretación de normas en materia de relaciones de trabajo, y a continuación se transcriben textualmente:

- “1) La autoridad de las Comisiones Internas es ejercida a nombre de la asociación profesional, siendo necesario el establecimiento de condiciones especiales para ser miembros de las mismas, distintas de las exigidas para ejercer cargos directivos en aquellas, todo ello en virtud de la especial misión que deben cumplir esos órganos dentro del establecimiento.
- 2) El número de integrantes de las Comisiones Internas debe ser siempre relacionado con las posibilidades económicas y técnicas de la empresa.
- 3) Los integrantes de las Comisiones Internas no deben registrar antecedentes disciplinarios desfavorables u otros por delitos comunes.
- 4) Es necesaria la previsión de medios adecuados para que el empleador tenga la oportunidad de impugnar la designación de miembros de la Comisión Interna.
- 5) Los Delegados de Sección de las Comisiones Internas no son beneficiarios de la especial situación otorgada por las disposiciones que reglamentan las asociaciones profesionales obreras, a las autoridades de las mismas.
- 6) El carácter de miembro de la Comisión Interna no excluye al titular de la prestación efectiva de servicios, ni de ninguna de las obligaciones corrientes y comunes a cualquier trabajador de la empresa, importando por el contrario el deber moral y material de servir de ejemplo a la totalidad de los trabajadores en el estricto cumplimiento de las normas de la labor, técnicas y disciplinarias del contrato de trabajo y en la satisfacción de las recomendaciones del superior gobierno de la Nación sobre la necesidad de aumentar la productividad.
- 7) Las normas de actuación de las Comisiones Internas deben ser generalmente escritas y de carácter general, debiendo efectuarse reuniones periódicas con aquellas a efectos de la consideración de los problemas diarios; podrán ser verbales, pero los acuerdos se concretarán siempre por escrito, en la primera oportunidad.
- 8) La actividad sindical debiera desarrollarse fuera de horas de trabajo, o por espacio de tiempo muy limitado si lo es dentro de la jornada, debiendo hacerse el planteo de los problemas diarios preferentemente por un solo miembro de la Comisión Interna.

- g) Debe excluirse del poder de decisión de la Comisión Interna, adoptar toda resolución tendiente a provocar una crisis, paro, trabajo a desgano, etc. dentro del establecimiento.
- 10) Correspondería al Estado (entendido como Poder Legislativo) la determinación de las normas de actuación de las comisiones internas con carácter general, dejando a las Convenciones Colectivas por industria y por zona, la fijación de los puntos de vista particulares a los que estaría sujeta la reglamentación.
- 11) Se considera de interés la agremiación del personal de supervisión y el personal de vigilancia y el de dirección en asociaciones profesionales específicas, siendo aconsejable asimismo la especial consideración de los problemas e inquietudes de ese sector de trabajadores, con el objeto de permitir un desarrollo de sus tareas identificado con la empresa, en cuanto esta persiga fines sociales y equitativos” (CGE & ARI 1954).

3. TEMA II: POSIBILIDAD DE LA RACIONALIZACION EN NUESTRO MEDIO

El contenido del informe

El informe de la comisión organizadora (CGE & IARI, 1954) puso de manifiesto que en el Congreso se ofrecía por la primera vez la posibilidad de tratar y debatir públicamente “el tema del aprovechamiento racional de los recursos de la producción, la industria y el comercio con el propósito de propender a la mayor felicidad y prosperidad del pueblo en general”, para que “nuestro país, llegado últimamente a la etapa de su industrialización, contemple la urgente conveniencia de adoptar para sí, los métodos que han demostrado ser, sin lugar a dudas, los que llevan a una mayor productividad laborativa y por esta a un mayor bienestar”. El informe continuaba mencionando a autores clásicos como Taylor, Fayol, Gilbreth, Bedaux, Barnes y hacía referencia permanentemente a los Estados Unidos, “país que debe a estas técnicas gran parte del notable standard de vida que posee”, habiendo aumentado entre 1870 y la actualidad “en un 300% la producción de bienes a pesar de la reducción del número de horas de trabajo”, sin por ello “cesar en su empeño de elevar su productividad”.

Partiendo de lo que había dicho el director general de la OIT al afirmar que: “si bien el mundo no es hoy más pobre que en el pasado, no cabe duda que es más consciente de su pobreza”, el informe insiste sobre el hecho de que el problema de la pobreza “sólo se puede solucionar por un aumento de la riqueza nacional, ya que un mero cambio en la repartición de la riqueza existente significará solamente una diferente distribución de la pobreza”, de donde “lo más importante es producir” para “disponer de una mayor producción nacional”.

Sin embargo, luego de mencionar los beneficios de la política económica y social del gobierno, señala que, a pesar de “estos indiscutibles beneficios que ha recibido el pueblo trabajador, su producción no ha seguido el ritmo de su crecimiento vegetativo”, puesto que

“la producción nacional per cápita ha bajado desde 1943 a 1955 aproximadamente en un 10%, obra tal vez del menor número de horas trabajadas por período calendario y también por cierta menor productividad causada por la disminución del ritmo de trabajo”.

Los términos de referencia del informe son, por una parte, “la relación entre el consumo o producción per cápita” y “el número de horas trabajadas *per capita* en esa producción”. La productividad sería un “índice del rendimiento del trabajo humano, que suele medirse por la relación producción /hombre/hora” es decir, una “razón entre lo producido y los factores de la producción y corresponde a la relación entre la producción total de riqueza y el volumen de mano de obra directa e indirecta, manual e intelectual, empleado para producirla”. Por consiguiente, “el índice de bienestar de un pueblo estará indicado por el volumen total de bienes y servicios producidos, relacionados con las horas empleadas para su producción”, teniendo en cuenta que “la aparición de nuevos productos y nuevos gustos de la población, alteran parcialmente los fríos resultados que arrojan los cuadros comparativos de la estadística”.

Al analizar las posibles repercusiones negativas del incremento en la productividad sobre el nivel de empleo, los argumentos utilizados para demostrar que ello no sería una consecuencia necesaria parten de la

experiencia de los Estados Unidos, y se cita a Henry Ford, quien había dicho: “no puede haber desocupación cuando aún el 50% de los chacareros de este país no dispone de electricidad, cuando el 10% de nuestros hogares tampoco la tiene, cuando una tercera parte de los que la tienen no dispone de heladera eléctrica, cuando el 58% de las casas carece de calefacción central, o cuando el 40% de las familias no disfruta de un coche”, para concluir haciendo referencia a la tendencia constatada en cuanto a la reducción de la jornada horaria de trabajo, que disminuiría los efectos negativos sobre el empleo.

El problema de aumentar la productividad

“puede definirse como el problema de utilizar en forma racional y eficiente todos los recursos de la producción, con miras a obtener el mayor volumen de bienes y servicios, de durabilidad y calidad cada vez mayores y al menor costo posible”.

Se trataba entonces “esencialmente de un problema de organización, en que intervienen con fuerza propia los sectores del capital, del trabajo, del consumo y del gobierno”, y como decían los equipos anglo-americanos de productividad, “*la productividad es una actitud mental...* y estamos convencidos que ha sido la eficiente dirección de las empresas la que estableció el valor y el ritmo de la productividad en los Estados Unidos”, coincidiendo “con lo que periódica e insistentemente ha señalado el Excmo. Presidente de la Nación: Organizar científicamente la producción”. Es “a la CGE, centro de los empresarios del país que corresponde la dirección del nuevo movimiento, pero conviene señalar no obstante, que una buena parte de la responsabilidad total debe ser compartida por la CGT, cuyo deber de apoyar toda medida que tienda a elevar la producción per cápita y combatir todo intento de limitarla, detenerla, o reducirla, es obvio”. No basta “saber qué debe hacerse para aumentar la productividad, sino que es preciso preparar el ambiente psicológico para crear un estado mental receptivo al cambio, sin lo cual, no será posible alcanzar el objetivo propuesto”. En conclusión, “hay que crear un mejor nivel de vida a través de la reducción de los precios de los artículos como consecuencia de una reducción de los costos, originada

en mejores y más eficientes métodos de producción”. La conclusión que saca el informe de estas consideraciones es clara: “el aumento de la productividad reduce los costos e incrementa la demanda del artículo”.

Al tratar acerca de los métodos de “racionalización” u “organización científica del trabajo”, se afirma que constituyen el mejor camino pero no el único, “en la consecución sistemática de ese objetivo, porque promueve la organización científica de la producción ciñéndola a normas que eliminan, metódica y sistemáticamente, todo desperdicio, sea de mano de obra, materiales, equipos, herramientas, calidad, espacio o tiempo”, siendo “la aplicación técnica de la tendencia del hombre a conseguir el mayor beneficio con el mínimo esfuerzo”, y la ciencia “que establece reglas y leyes que se aplican prácticamente a todas las funciones de la empresa, desde la dirección misma hasta el diseño y el adecuado uso del producto elaborado”.

Las técnicas de aplicación general que se analizaron en el informe y que se detallaban en el anexo, son:

- 1.-El Estudio del Trabajo, que comprende lo relacionado con los métodos de ejecución del trabajo y con su duración”, para “determinar científicamente el método de trabajo más conveniente y el tiempo normal de ejecución.
- 2.-La remuneración del trabajo, por rendimientos, relacionando el valor de la retribución con el volumen cuantitativo y/o cualitativo del trabajo realizado”, estimulando el rendimiento del trabajador, “pues retribuye el trabajo de acuerdo con la capacidad y habilidad de quien lo ejecuta.
- 3.-El control de costos y control presupuestario.
- 4.-El control de calidad.
- 5.-La manutención de equipos e instalaciones.
- 6.-La capacitación y el adiestramiento del personal (para acortar el período acostumbrado del aprendizaje, garantizar la utilización de los métodos convenientes, mejorar el nivel de la calidad y cantidad de producción y ayudar a mejorar las relaciones entre capital y trabajo).
- 7.-La estructuración orgánica de la empresa.

- 8.-Planeamiento y control de la producción.
- 9.-Normalización, especificación y control de materiales.
- 10.-Estudio y disposición racional de los equipos e instalaciones de la producción, transporte y distribución.
- 11.-Valuación de tareas, con el fin de determinar sistemáticamente la escala de valores relativos de cada empleo (para que la escala de salario posea la amplitud suficiente como para contener las diferencias de orden tecnológico comercial y social que siempre existen entre los límites extremos de las ocupaciones, escala que debe estar suficientemente dividida para crear la relación necesaria entre función y retribución que sirva para estimular los instintos humanos de actividad, interés personal, superioridad y adquisición, promoviendo un saludable deseo de capacitación por el aprendizaje y premiar al capaz en forma material y tangible por la idoneidad que ha alcanzado).
- 12.-Estudio de mercado.
- 13.-Selección y orientación del personal. Relaciones del Trabajo. Relaciones Humanas, “disciplinas necesarias para obtener los resultados que la racionalización promueve.
- 14.-Relaciones públicas”.

Siguiendo con su razonamiento, el informe afirma que es a la dirección de la empresa “a quien corresponde la responsabilidad máxima en lo que se refiere a la implantación de los métodos de organización y producción racionales”, ciencia que puede competir con éxito frente a la “experiencia”, la “tradición”, la “habilidad”, la “intuición” y la “buena suerte”. La organización científica puede aplicarse no sólo a las grandes empresas sino también a las pequeñas y medianas, “ya que no existe operación por pequeña que ella sea, que no pueda ser perfeccionada”.

Las ventajas que derivarían necesariamente de su aplicación para la empresa y la sociedad se enumeran como sigue:

- a) favorecer el aumento de la productividad del personal,
- b) estimular y dirigir activamente la reducción y eliminación de toda clase de desperdicios,

- c) fomentar la cooperación organizada e individual del personal en el planeamiento y utilización de mejores métodos de producción,
- d) establecer y mantener con el personal relaciones basadas en la más estricta equidad y justicia,
- e) retribuir al personal en relación a su rendimiento en cantidad y calidad,
- f) cultivar una política de promoción del personal basado en el reconocimiento de méritos y capacidades como así también estimular y facilitar los medios para su capacitación y progreso”.

La responsabilidad y contribución de las organizaciones obreras se reclama de manera explícita, puesto que

“entre los obstáculos que se levantan contra la organización racional de las empresas se halla en primer término la incomprensión casi sistemática de las Comisiones Sindicales que, en el ámbito de la empresa, se atribuyen el derecho de aceptar o rechazar medidas prácticas que la dirección recomienda para poner en ejecución un cambio de método, un aumento de la velocidad de la máquina, o simplemente la eliminación de una operación innecesaria con las cuales se busca una disminución de personal, aumento de producción, mayor control, etc.”.

El informe prosigue afirmando que

“es de conocimiento público que algunos sindicatos son acusados de oponerse o haberse opuesto al esfuerzo patronal para una mayor productividad negándose a aceptar sistemas de pago relacionados con el rendimiento obrero o a la implantación de métodos más eficientes o maquinaria más productiva, y que en algunos casos insistieron en mantener operaciones innecesarias o ineficaces, o rechazaron una carga de trabajo justa y adecuada”.

Como los autores del informe lo atribuyen a una incomprensión, mencionan seguidamente las causas posibles y las medidas a aconsejar, que se transcriben a continuación:

- 1) “Desconocimiento de los beneficios que reporta a la comunidad y al individuo, el trabajo organizado”, para lo cual sería necesaria una intensa e inteligente campaña dirigida por la acción conjunta de la

CGE y de la CGT, así como la acción del Estado en el sistema escolar, y la dirección de la empresa de acuerdo con las autoridades del sindicato respectivo, dado que “la responsabilidad obrera de utilizar sistemas de producción más eficientes puede ser impuesta desde afuera por el poder de la autoridad, pero es preferible por sus consecuencias benéficas y para que la paz social sea duradera, que ella se desarrolle desde adentro por medio del reconocimiento de que son necesarios y convenientes”.

- 2) “El temor de que una mayor producción individual cause desempleo”, pero “no debemos olvidar que el trabajador asalariado ha sido explotado durante muchas décadas y que recién en los últimos años tiene voz y voto directo en las cuestiones de Estado”. Según el informe “el desempleo tecnológico es pequeño, pues a medida que se produce es absorbido por la demanda de mano de obra creada por la aparición de nuevos productos, pero, no obstante, debe evitarse el despido de personal puesto a disponibilidad por la aplicación de métodos racionales de trabajo y una garantía, tácita o expresa, en ese sentido, hará mucho más fácil la aceptación de la racionalización entre el personal operario y sus representantes profesionales”.
- 3) “Creencia de que el empleo de métodos más modernos reste importancia a su habilidad de artesano y llegue a perjudicar sus posibilidades de progreso dentro de la estructura de la empresa”, puesto que “el maquinismo y la producción en serie, con la transferencia de habilidad a la máquina y la subdivisión del trabajo han reducido el grado de conocimiento y habilidad necesarios para el normal desempeño de un operario en una tarea”. Pero, “una parte de esta degradación ha sido compensada por el requerimiento de un mayor número de obreros especializados en la construcción y atención de las máquinas, y otra parte por el aumento proporcional de empleados en tareas técnico-profesionales y de control, de manera tal que el número de peones se ha visto considerablemente disminuido tal como lo muestran las cifras” estadísticas. A continuación el Informe expresa que “queda, indisputable, el hecho

de que la producción en serie crea ocupaciones que por su repetición y simpleza, son altamente monótonas”, efectos que las empresas americanas habían remediado con la polivalencia. Hay además trabajadores “degradados porque han sido desplazados tecnológicamente por la implantación de métodos perfeccionados de trabajo, quedando pendiente su reubicación en tareas de igual o mayor retribución, la que debería ser facilitada por una cláusula convencional, por la cual todo desplazado tecnológico tendría prioridad a una vacante más acorde con el salario que percibe y no sujeta a ser llenada por estricta antigüedad seccional o departamental”.

- 4) “El temor de que los beneficios de su mayor productividad queden totalmente, o en su mayor parte en poder del capital, perdiendo así la oportunidad de una mejor y más justa retribución del trabajo”, pero también sería cierto que “últimamente, los representantes sindicales han comenzado a conceder mayor importancia en el interés nacional, y en el de los propios trabajadores, a las medidas tendientes a aumentar la productividad”.
- 5) “La suposición de que el empleo de técnicas de racionalización por la dirección de la empresa disminuya el derecho que día a día esgrime más, de contribuir con su opinión puesta al servicio de sus intereses profesionales en la solución y decisión de todo problema que afecte directa o indirectamente al grupo al cual pertenece”. Este sería para los redactores el aspecto más importante de la cuestión, “pues en él están involucrados el derecho a la defensa de los intereses profesionales por intermedio de las asociaciones sindicales y el derecho a participar con sus opiniones en el progreso de la empresa y de los trabajadores que representan...”. “El aumento de la producción es, ante todo, un problema que debe ser encarado de común acuerdo por empleadores y trabajadores. Sin ese acuerdo no puede haber paz social, y continuaremos registrando en la historia industrial y comercial del país esa importante cifra de días perdidos por conflictos gremiales, que fatalmente son absorbidos en los costos y que, en última instancia,

paga el consumidor, constituido en su mayoría por los propios trabajadores”.

Esta parte del informe concluye afirmando que:

“un sindicato conocedor de las ventajas de la adopción de métodos racionales de producción, consciente de su responsabilidad para con sus representados y el país, instruido de las garantías que la empresa otorga en previsión de consecuencias inmediatas que afectan la moral o los salarios de los trabajadores y totalmente informado de los fines, forma y alcance de los cambios que la dirección desee introducir, no puede sino ser el más importante colaborador en la tarea común de progresar económica y socialmente”.

La contribución del gobierno nacional era necesaria, pues estaba

“compenetrado de su función de regulador y coordinador de todas las actividades útiles del país, consciente de su responsabilidad como gestor y propulsor de impulsos dirigidos al logro de la felicidad y bienestar colectivos, comprendiendo el importante papel que, para bien de todos los ciudadanos y el cumplimiento de tan elevados propósitos tiene una actividad productiva racionalmente organizada, capaz de aprovechar con el máximo de eficiencia y rendimiento los recursos materiales, humanos y financieros disponibles”..

El gobierno nacional

“es, sin dudas, el principal interesado en propugnar, difundir, fomentar y proteger toda actividad honesta que tienda a la obtención de un mayor bienestar y prosperidad y que sirva para cimentar la realidad de una Argentina económicamente libre, socialmente justa y políticamente soberana”.

Los autores hacen constar a continuación que, recientemente,

“El Estado, en su doble condición de consumidor y empresario, conocedor de los beneficios inestimables que devenga el trabajo ordenado y racionalmente organizado, ha creado dentro de la Administración y de las empresas que posee, organismos cuya función es la estructuración, simplificación y organización de las tareas administrativas y productivas con el fin de reducir sus gastos y

disminuir la carga impositiva que, en último análisis paga como consumidor, el pueblo”.

Por ello es que el Estado “debe contribuir con el poder de sus instituciones a la creación de condiciones aptas para la difusión y la utilización de métodos racionales de producción, que los ayudarán en el cumplimiento más acabado de las mismas”, mediante iniciativas tales como:

- 1) “La preparación de ingenieros y técnicos especializados en las diversas disciplinas de la organización científica, creando en las Universidades la carrera de Ingeniero de Organización, y en las escuelas técnico-profesionales la de Técnicos en Organización”.
- 2) “La difusión y vulgarización de los principios y de los efectos que la economía del trabajo tiene en todos los sectores de actividad, a fin de despertar una conciencia económica nueva que reduzca y limite el desperdicio de todo tipo de tiempo, dinero, esfuerzo, placer o recursos”, llevando a la población “al convencimiento de que el bienestar individual se logra con el esfuerzo individual, dirigido a una mayor producción y a un menor desperdicio”.
- 3) “La educación de la juventud, capacitándola para su futuro desempeño”.
- 4) “El aprovechamiento de la amplia y generosa experiencia extranjera, que no debe limitarse a la invitación de técnicos y especialistas de otros países, sino que debe extenderse a la capacitación de nuestros técnicos y empresarios con visitas a países industrialmente más avanzados”, para lo cual “¿porqué no copiar la iniciativa inglesa de los equipos anglo- estadounidenses de productividad?, dado que la experiencia observada y palpada de cerca es siempre más convincente y menos confusa que las teorías concebidas por la mente”.
- 5) “En su papel de árbitro y juez en las disputas entre capital y trabajo, tiene por intermedio del Ministerio de Trabajo y Previsión, el instrumento legal y ejecutivo para encauzar progresivamente los esfuerzos hacia una mayor y *más disciplinada* productividad”.

Compete entonces “al Gobierno Nacional iniciar su acción renovadora educando a los gremios a aceptar su obligación concurrente al logro del objetivo común, de modo tal que el empeño, la capacidad y el esfuerzo, fructifiquen para beneficio de todos y cada uno”, y algunos signos de la comprensión del gobierno sobre las ventajas y necesidad de la organización y racionalización en la producción y de su importante papel para tal fin, serían “las disposiciones contenidas en la ley orgánica de los ministerios del Poder Ejecutivo, últimamente promulgada, que asignan entre otras, al Ministerio de Industria, las atribuciones de la organización y racionalización de la industria; la asistencia tecnológica a la industria y fiscalización de la producción; la normalización, tipificación y calidad de los productos industriales; al Ministerio de Agricultura y Ganadería las atribuciones de la organización racional de las actividades, la difusión de conocimientos útiles para el mejoramiento de la producción agropecuaria y de la vida rural”, “la mecanización de los trabajos agropecuarios”; y al Ministerio de Comercio “la racionalización del consumo y de la distribución de bienes en el mercado interno”, “la normalización, tipificación e identificación de las mercancías”.

Al concluir este capítulo, el informe formula ciertas conclusiones a modo de síntesis, donde se menciona que

“la posibilidad de la adopción y adaptación de los principios y técnicas de la racionalización en nuestro medio no estaba limitada sino por el conocimiento de las mismas y la clara concepción de su probada eficacia e incuestionables beneficios para todos y cada uno, por parte de todos aquellos que crean con su esfuerzo la riqueza de la Nación”.

En un apéndice de esta parte del informe, los redactores incorporaban una presentación breve y precisa de los conceptos y técnicas ya mencionadas de racionalización y de los beneficios esperados. La misma había sido redactada por especialistas y tomaba como base las publicaciones especializadas de la época y esencialmente las editadas por la OIT.

La sesión plenaria

La sesión plenaria (Primer Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo, 1954) se llevó a cabo el 25 de agosto, y contó con un público numeroso. La declaró inaugurada el Presidente de la CGE, José Ber Gelbard, como una prueba de la importancia que la CGE asignaba al tema.

La presentación del tema II la hicieron los redactores del informe, quienes resumieron el capítulo correspondiente, insistiendo sobre ciertos aspectos, por ejemplo:

- * “el bienestar es definido como igual al cociente de la riqueza sobre el esfuerzo, o lo que es lo mismo, a la producción sobre las horas de trabajo, es decir la productividad”, con lo cual “no podía aumentar el bienestar sin que aumente de igual manera el rendimiento del trabajo humano, siendo la técnica más efectiva y conducente la que emana del empleo intensivo y extensivo de las técnicas de racionalización del trabajo”.
- * algunos empresarios planteaban equivocadamente su enfoque “cuando atribuían totalmente el fracaso de una gestión, destinada a organizar sus operaciones, a la oposición sistemática de las organizaciones obreras o a la falta de voluntad y al poco empeño, sin detenerse a suponer que tal vez ello responda también a la arbitraria, empírica o fragmentada solución dada a los problemas que se les plantean”.
- * el papel del Estado era el de “dirigir su gestión hacia la formación de técnicos, indispensable para la cuidadosa ejecución de la inmensa tarea de reorganización de las actividades económicas de la Nación y hacia la preparación del clima propicio a su asimilación en todos los sectores de la población, en especial dentro de las organizaciones sindicales”.
- * “el control estadístico de la calidad, difundido masivamente durante la Segunda Guerra Mundial” y particularmente en Inglaterra y Estados Unidos

- * “la necesidad de entregar un incentivo a los obreros, al establecerse un método nuevo de racionalización”.
- * “la aplicación de las técnicas de control de calidad en las tareas administrativas”.
- * “la intervención de los representantes sindicales en la valuación de tareas, para vencer la resistencia obrera”.

Las mesas redondas

La mesa redonda sobre el tema II despertó tanto interés que se llevó a cabo en dos sesiones, los días 26 y 27 de agosto, comenzando con las definiciones y precisiones acerca de productividad (relación existente entre la riqueza creada y los recursos utilizados en su producción), el rendimiento (un valor relativo de utilidad con referencia a materiales, mano de obra, energía, etc.) y eficiencia (como sinónimo de rendimiento, pero referido casi exclusivamente al aprovechamiento de los equipos y mano de obra, con relación a un patrón normal establecido) (Primer Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo, 1954). Los participantes tomaron conocimiento de que el sistema de “costo standard” y de “control presupuestario” ya se aplicaba con éxito en el país, en la Fabrica Argentina de Alpargatas y en Talleres Metalúrgicos (TAMET).

El debate se instauró acerca de los medios para “crear conciencia en el empresariado sobre la necesidad de perfeccionar sus métodos financieros, económicos, técnicos, administrativos y sociales de modo tal que pudiera obtener como resultado una mayor y mejor producción relativa”, sugiriéndose la conveniencia de “la promulgación de leyes y disposiciones gubernamentales, que impulsaran al empresariado a emprender una intensiva campaña de reorganización de sus explotaciones, con el empleo de técnicas racionalizadoras, tales como el estudio del trabajo, el pago de estímulo a la producción, el planeamiento de esta, etc., ya que parecía evidente que pocos podían ser los frutos si la acción de dejaba librada a la iniciativa individual”. Se explica esta demora en el hecho de que “al no verse acompañado por el

apoyo obrero y al verse librado a su mermado poder en la interminable disputa con sus operarios, había tal vez optado por esperar”. Por lo cual “antes que medidas de gobierno de carácter adicional, era tal vez conveniente suprimir paulatinamente, en la medida de lo prudente, aquellos controles que, existiendo, pudiesen limitar el deseo empresario de una mayor productividad”, pues “la libre competencia es la fuerza que puede crear la necesidad de superar los métodos existentes”. Era necesario sobre todo “predicar con el ejemplo”, para que se estimularan “la difusión de estas prácticas y su adopción gradual en otras industrias y explotaciones”.

Nuevamente se pusieron como ejemplo los equipos anglo-estadounidenses de productividad, señalados por el Dr. Popescu, “para sacar enseñanzas de la experiencia estadounidense”. De la misma manera, para que los empresarios no “tuvieran el temor de crear un clima de intranquilidad entre sus obreros”, era menester emprender “una campaña permanente de formación, por medio de la propaganda y del adoctrinamiento intensivo”.

Las propuestas fueron numerosas en cuanto a la creación de institutos de ciencias del trabajo en las universidades, puestos al servicio de las empresas, y a la creación de comisiones nacionales de productividad, como había sucedido en Francia y en España.

En cuanto a la manera “cómo las actitudes de los obreros y sus organizaciones podían afectar al planteo de aumentar la productividad a través del perfeccionamiento de los métodos patronales de dirección y producción”, se afirmó que “el obrero, salvo excepciones, es consciente y estaba dispuesto, y que si se oponía a la racionalización, ello se debía, más que a la ignorancia de los beneficios al hecho de que, a veces, las reorganizaciones a que había sido sometido eran el producto de pseudo-técnicos con su secuela de injustas correcciones, y otras veces había sido objeto de despido, de desplazamiento y aún de despojo”. Se debía entonces crear un “clima de entendimiento y de confianza mutua, que pudiese hacer tabla rasa con los intereses creados, de manera que devengara una permanente y constructiva paz gremial”. Esto debía hacerse

“en el plano de la empresa por medio de un mayor y más abierto contacto entre la dirección y el sindicato y en el plano nacional propugnándose la discusión general del problema en una reunión entre la CGT y la CGE, con el patrocinio del Estado, éste último por ser el ente regulador de las relaciones de la Nación”¹.

“Era entonces de esperar, que el Estado y en especial la CGT instruyeran a los dirigentes obreros, no en forma coercitiva, sino persuasivamente, a fin de modificar la actitud de los delegados en su actuación en la solución de problemas relacionados con la productividad, [...] todo esto debía suceder “acompañado por la acción ejemplificadora de racionalizar el trabajo en los organismos que dirige directa o indirectamente el Estado y por una campaña intensa e inteligente para difundir y estimular la necesidad de producir y consumir racionalmente en todos los sectores de la población”.

Las principales conclusiones adoptadas por los participantes luego del debate, pueden resumirse de la manera siguiente:

- 1) “La empresa privada, consciente de su responsabilidad en la dirección de los asuntos económicos en los que gravita, comprende y vive la necesidad de organizar racionalmente sus explotaciones a fin de cumplir con sus propósitos de lucro, sin perjuicio de su función social de elevar constantemente el nivel de vida y bienestar de la nación”.
- 2) “La empresa privada necesita contar con la entusiasta y responsable colaboración de los operarios y con el decidido apoyo del Estado para poder desempeñarse en la dirección del movimiento renovador, el que, usando de las modernas técnicas de racionalización, provocará la disminución de los costos y la consiguiente reducción de los precios, elevando de esa forma a la vez los salarios y el poder adquisitivo de la moneda”.
- 3) “Es imprescindible crear el clima psicológico necesario para la aceptación de las técnicas que conforman la racionalización por medio de una campaña de permanente propaganda y educación,

¹ El subrayado es nuestro, para señalar que ya en ese Congreso se estaba pensando en una actividad del tipo Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social.

propiciada por el Estado, pero dirigida por una Comisión Mixta de miembros de la CGE y la CGT”.

- 4) “Para obtener resultados inmediatos y duraderos es necesario revisar la legislación del trabajo vigente y ratificar los contratos colectivos en vigor, a fin de adecuarlos hacia la promoción de una mayor productividad a través de la libre competencia”.
- 5) “Se recomienda otorgar garantías a los operarios afectados por la racionalización -desempleo o desplazamiento tecnológico- a fin de que los efectos inmediatos del perfeccionamiento de los métodos de producción no les acarreen perjuicio”. El Estado podría hacer frente al problema al “promulgar una ley de seguro contra paro tecnológico”.
- 6) “Es necesario disponer de un mayor número de ingenieros y técnicos capacitados para ejecutar un plan integral de racionalización y con tal objeto las universidades, escuelas técnico-profesionales y entidades culturales privadas deben crear cursos para prepararlos y capacitarlos”.
- 7) “Se hace conveniente crear una Cámara de Racionalizadores, que agrupe a los técnicos especializados en racionalización, promueva la difusión de las técnicas específicas, publique los resultados obtenidos en la aplicación, y fomente la investigación correspondiente”.
- 8) Es conveniente “crear una Comisión Nacional de Productividad y Comités Regionales de Racionalización, cuyo fin sería el de poner en contacto a empresarios y trabajadores con las técnicas de racionalización, con las soluciones dadas a los problemas comunes y con los resultados y efectos de la aplicación de técnicas de organización científica del trabajo”.
- 9) A efectos de promover el intercambio saludable de información útil y adquirir conocimientos de la experiencia extranjera, “se sugiere la utilización del recurso de “equipos de productividad” similares a los anglo- estadounidenses, así como invitar a visitarnos, a personalidades de la industria extranjera”.

4. TEMA III: UN METODO EFICIENTE PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD

El contenido del informe

El contenido del informe sobre este tema se centró en la presentación de las numerosas técnicas que comprenden a la Organización Científica del Trabajo, debido a sus beneficios enumerados de la siguiente manera: “la relativa rapidez de su aplicación; su costo reducido que no requiere inversiones cuantiosas de capital; sus excelentes resultados directos e indirectos: una mayor productividad y mejores relaciones” (CGE & IARI, 1954). El informe afirmaba que: “en una economía industrial en proceso de desarrollo como la nuestra, a menudo frenada por limitaciones de capital y con una mano de obra que requiere buena dirección y un fuerte aliciente para lograr una alta productividad, las técnicas que comprenden el Estudio del Trabajo vienen a llenar una sentida necesidad”, para poder lograr una “mejor utilización de la mano de obra y de las instalaciones existentes”. Esta técnica estaría triunfando en ese momento en los principales países industrializados del mundo, debido a su consideración “por sobre todas las cosas del factor humano y de la educación previa que se considera indispensable en todos los niveles de la organización donde se aplica”.

Los autores presentaron una interesante y detallada síntesis de los antecedentes históricos de estas técnicas, situándolas en su contexto y haciendo referencia a las cuestiones que debían resolver. El capítulo referido al tema III pasa revista a las técnicas emergentes de los trabajos de F. W. Taylor (identificado como “el iniciador que dio el apoyo doctrinario a la disciplina, reconociendo que fue él quien, a partir de observaciones e investigaciones experimentales de la división del trabajo, creó el estudio de tiempos, técnica que había sido utilizada en forma incorrecta, abusiva e inescrupulosamente por parte de industriales, sobre todo en momentos de desocupación, para explotar a los operarios”); de Frank B. Gilbreth (“iniciador de los estudios de movimientos a partir de sus observaciones y grabaciones, mediante el

ciclógrafo y el cronociclógrafo, sobre el trabajo de los albañiles, dividiendo el trabajo en elementos fundamentales, reduciendo el número de movimientos elementales a los esenciales para aumentar la producción, disminuir los costos y elevar los salarios”); de Charles Bedaux (“constructor del sistema de medición del trabajo partiendo de la unidad común, valuando el ritmo y los aspectos cualitativos del trabajo, introduciendo dentro de la jornada el descanso compensatorio para permitir que el operario se recuperase de la fatiga”); de Barnes, Maynard y Mogenson.

La creación, concretada recientemente dentro del IARI, de la cámara de racionalizadores debía ser

“el núcleo y centro rector de las actividades de racionalización en nuestro medio y una de cuyas primeras tareas será, sin duda, la promoción de un censo de dichas actividades entre todas las industrias del país”.

A continuación el informe presentaba de manera detallada el esquema de las diversas técnicas:

1. *Estudios de tiempo*, definidos como

“el sistema analítico del que nos valemos para mejorar procedimientos, ya sea existentes o en la etapa de diseño, que permiten el uso más eficaz de los materiales, planta, equipo y mano de obra”, “determinando el tiempo necesario para efectuar una tarea específica y establecer el contenido de trabajo de esa tarea”. Se detallaba esta técnica con sus requisitos y condiciones previas, recordándose que “se debía utilizar con eficiencia, paciencia y honestidad”.

2. El *estudio de métodos* con sus procedimientos clásicos: seleccionar, registrar, examinar, desarrollar, instalar, mantener.

3.-*La medición del trabajo*, o sea

“llegar a la determinación del *tiempo permitido* que requiere cada tarea, donde los resultados materiales se relacionan directamente con el esfuerzo mental o físico desplegado que resultaba útil sólo a condición de que el método empleado sea el correcto”.

Para ello era menester utilizar el concepto de *unidad de trabajo*, o sea

“la cantidad de esfuerzo tanto físico como mental que puede observarse en un minuto, de un trabajador normal apropiado y acostumbrado a su tarea y trabajando a una velocidad y efectividad normales, en condiciones normales, pero incluyendo en ese minuto el tiempo necesario para recuperarse de la fatiga causada por la naturaleza de ese esfuerzo”.

Según las tablas construidas, el porcentaje de descanso mínimo sobre la jornada de trabajo en condiciones ideales para hombres estaría entre un 8 y un 10%, y para mujeres entre 10 y 12%. Los autores del informe insistían sobre el hecho de que

“Los períodos de descanso compensatorio deben ser elegidos de la manera más conveniente, y establecerse de manera obligatoria, para que no se acumule la fatiga excesiva. [Entonces], un trabajador que represente el término medio en cualquier tarea debería producir un término medio de 80 Unidades de Trabajo por hora en una jornada de 8 horas, sin sufrir al fin del día más que una fatiga razonablemente saludable. La definición dada arriba indica que lo ‘normal’ es tres cuartos de esa velocidad y eficacia, y a eso se le llama un ‘ritmo standard’. [...] El ritmo normal es de 60 UT por hora, o sea tres cuartas partes del ritmo standard”.

De esto surgía entonces que “cuando un operario realiza una Unidad de Trabajo en un minuto, este está trabajando a un ritmo normal”. Las técnicas “standard” más aconsejadas por los autores para medir el trabajo sin tener que realizar largos estudios por medio del cronómetro, fueron el MTM (*methods time measurement*), el WF (*work factor*), el MTA (*methods time analysis*), y el BMT (*basic motion time*).

4. La *asignación de carga correcta del trabajo*: esto significaba por ejemplo “la cantidad más económica de máquinas atendidas por cada operario”, y dependía del estado de las máquinas, del cálculo de las interferencias es decir, de las interrupciones del funcionamiento de las mismas. Cuando se trabajaba con máquinas nuevas, no era “conveniente saturar al operario (asignándole el máximo número de máquinas que puede atender), porque sin llegar a ese extremo se puede obtener un mayor rendimiento de la máquina y por consiguiente un costo menor”. Pero, si las máquinas fueran viejas y estuvieran

amortizadas, “conviene a menudo saturar al operario al 100%”, para reducir el costo de mano de obra directa.

5. El sistema más conveniente de incentivos a aplicar tiene como objetivo

“el de ganar la confianza permanente, la cooperación y el esfuerzo de todas las personas involucradas [y] tiene por fundamento una base cuidadosamente determinada equivalente a un rendimiento promedio de 60 UT por hora y con una bonificación pagada en forma directamente proporcional a la producción y rendimiento superiores a aquélla”.

Este sistema debería “empezar a aplicarse pagando una bonificación a 40 UT” y se continuaría “en línea recta a través de 80, abonándose un 33,3 % más para un rendimiento de 80 UT por hora”. Pero, para establecer estos sistemas de incentivos, era necesario llevar cuidadosos registros de producción, mediante tarjetas de trabajo diario de cada operario, las cuales debían ser controladas por los capataces o supervisores y guardadas en las oficinas de estudio de tiempo.

El informe concluye haciendo una estimación de los costos financieros de aplicación del estudio del trabajo, afirmando que

“depende de las técnicas que se utilizan y estas a su vez, del campo de acción. El costo de los estudios de tiempo es variable de acuerdo a la naturaleza de las tareas a estudiarse, pero siempre es inferior al 10% del gasto total de mano de obra. El costo de la estimación analítica al comienzo es algo más caro, no debiendo pasar normalmente del 12% de las ganancias brutas del personal. Pero cuando se adquiere una mayor experiencia, se llega aproximadamente al 7%”.

En un anexo del informe se incluían numerosos gráficos de recorrido en el proceso (GRP) tomados a partir de ejemplos simples tales como “*escribir una carta usando una dactilógrafa*” (sic).

La presentación del informe

La sesión plenaria tuvo lugar el día 26 de agosto y fue inaugurada también por el presidente de la CGE, José Ber Gelbard (Primer Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo, 1954).

Los autores, luego de una presentación sintética del contenido del tema III, hicieron referencia a “la necesidad de evitar un divorcio entre los técnicos en organización y los técnicos en relaciones, porque ello ha sido el origen de muchos fracasos”, y a dos conceptos en pugna: “igualdad y justicia en cuanto se refiere a los ingresos de los operarios”, manifestando que “en los sindicatos existe la tendencia general hacia la igualdad y que eso redundaría en desmedro de la productividad ya que los buenos operarios, al ganar lo mismo que los malos, rebajan poco a poco su nivel de eficiencia adecuándose a esa nivelación”, insistían en la necesidad de “luchar para que impere la justicia en los ingresos premiando al buen operario en forma justa”.

Luego de la presentación de las diversas técnicas del estudio del trabajo, la discusión se centró sobre los siguientes temas: el tiempo de vigencia de los estudios realizados; el porcentaje de aumento que correspondería al personal con incentivo; el porcentaje que le queda a la empresa cuando se obtiene un incremento de la productividad; los beneficios que finalmente se lograrían con la racionalización, partiendo de la base que eran muy superiores al costo de dichos estudios. Una interesante observación fue hecha por uno de los empresarios presentes:

“cuando los operarios están trabajando a un ritmo superior al normal (60 UT por hora), la instauración de los incentivos tiene buena aceptación entre los mismos, pero como en la mayoría de los casos la productividad de una operación no incentivada está por debajo de 60 UT por hora (en general oscila entre 30 y 50), por consiguiente, la empresa se beneficia considerablemente al conseguir elevar la productividad hasta 60 UT por hora, sin abonar premios”.

Las mesas redondas

Tres mesas redondas fueron organizadas para responder a las numerosas preguntas formuladas por los participantes. en la sesión plenaria (Primer Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo, 1954).

Una de ellas, dedicada a los *directores y gerentes de empresa*, planteó de entrada el problema de si, “como consecuencia de la racionalización, no habría una pérdida de control por parte de los empresarios profanos, quienes son los que aportan los capitales y fomentan pequeñas industrias, en manos de los técnicos”, a lo cual se respondió insistiendo sobre la necesidad de capacitación empresaria y de delegación de autoridad. El fracaso de los programas de racionalización se debía “a veces a la falta de colaboración de la dirección de la empresa, o a no poder solucionar problemas referentes a cuestiones gremiales”. Para llevar adelante un programa de difusión de las técnicas era necesario por una parte, constituir escuelas de capacitación para técnicos como las que existían en la Universidad de Eva Perón (actualmente Universidad Nacional de La Plata), de Tucumán y de Cuyo, sin olvidar el interior del país, pues “frente a un mercado sumamente favorable surgirían improvisadores y aventureros” y, por otra parte, implantar “fábricas piloto en cada una de las ramas de la industria, en donde aplicar la racionalización para que el resto de los miembros de las cámaras respectivas pueda ilustrarse con respecto a los resultados que se obtengan”.

Cuando se planteó la discusión acerca de las actitudes de los sindicatos argentinos frente a la racionalización, hubo quienes consideraban que los mismos “estaban muy poco dispuestos a aceptar esas ideas por el momento”, mientras que otros dieron ejemplos de “una buena aceptación y de apoyo entusiasta y decidido, en el ramo de la confección, por parte de FONIVA”, cuyas autoridades “trataban de convencer a los obreros de las ventajas de la racionalización”.

Las conclusiones adoptadas por los participantes luego del debate, fueron casi exactamente las que estaban contenidas en el informe:

- 1.-“Es necesario intensificar entre empresarios y operarios la difusión de los beneficios que reporta la racionalización a todos los sectores”.
- 2.-“Débase crear una Escuela que esté en condiciones de formar Técnicos en Racionalización”.
- 3.-“Sería útil incorporar temas de racionalización en los programas de las Escuelas, Colegios y Universidades”.

4.-"Tanto los obreros como los patronos deben colaborar en la obtención de una mayor productividad, que se declara objetivo común, la cual no debe traer como corolario la desocupación".

5.-"La productividad no se debe lograr nunca a costa de la dignidad del obrero y sus resultados deben ser equitativamente distribuidos entre el trabajador y los dirigentes".

6.-"La CGE debería realizar una encuesta entre las fuerzas empresarias para determinar hasta dónde se ha llegado, en nuestro país, en materia de racionalización".

La segunda mesa redonda estuvo dedicada a los *dirigentes de personal* y ante la pregunta de "si las relaciones obrero patronales mejoran por medio de la racionalización", los especialistas respondieron afirmativamente, pues permitían

"en lo que al obrero se refiere, administrar correctamente su habilidad y energía, haciéndole su tarea más segura, más liviana y más fácil; posibilitándole además la oportunidad de mayores ganancias mediante un incentivo y colocando al operario bien dispuesto y hábil en un justo plano frente a aquellos que no son merecedores de mayor retribución."

Pero a pesar de que

"siempre hay una manera mejor de efectuar el trabajo, el cambio de método significa para el trabajador adquirir experiencia en el nuevo procedimiento, privándolo aunque transitoriamente de una ganancia a la que estaba acostumbrado y que no le resultaba difícil lograr".

Luego de coincidir en las apreciaciones respecto a "la existencia de una marcada disminución del ritmo común de trabajo de los obreros no incentivados, con lo cual resultaba lógico que tuviera una concepción errónea del ritmo normal al haberse habituado a un bajo rendimiento", se analizaron los límites del esfuerzo de los trabajadores con incentivos, postulando que

"el tope del rendimiento de los operarios no debería superar en una vez y media el esfuerzo normal, límite científicamente determinado y hasta el cual puede llegarse en la jornada normal de trabajo sin que afecte la salud del operario".

Al referirse a “los que no producen porque no quieren”, hubo acuerdo en reconocer que esos trabajadores generaban un problema de tipo jurídico, dado que el contrato de trabajo llevaba implícita una relación de productividad, indicando que

“una vez documentado el hecho de la mejor manera (para no dar material a los profesionales del despido) podía caer dentro de una causal que merezca una sanción disciplinaria y que puede culminar con el despido, previo apercibimiento mediante la educación persuasiva que debe prevalecer en estos casos”.

Para la racionalización era necesario

“crear un clima propicio de comprensión, respeto y justicia, que acercado efectivamente al capital y al trabajo y en el que la buena fe recíproca y la rectitud de procedimientos constituyeran una realidad de mutua prosperidad y de convivencia para el bien común”.

Las conclusiones aprobadas por los participantes en esa mesa redonda fueron de carácter general y estuvieron centradas en los temas tratados.

En la tercera mesa redonda, dedicada a los *técnicos en racionalización*, los participantes, luego de escuchar las diversas intervenciones, concluyeron afirmando que:

- 1.-“Es necesario establecer un standard de ritmo, de carácter nacional”.
- 2.-“Las entidades privadas o estatales deberían crear Centros de enseñanza y capacitación para la formación de técnicos en Estudios del Trabajo”.
- 3.-“Con el auspicio de las empresas y del Estado, débese capacitar en esta materia, a la supervisión y delegados obreros”.

5. TEMA IV: ORGANIZACION DE LA MODERNA EMPRESA

El contenido del informe

El capítulo del informe correspondiente a este tema es de una naturaleza muy diferente de los demás, puesto que se refiere casi

exclusivamente a los problemas específicos de gestión administrativa y empresarial (CGE & IARI, 1954). La argumentación parte de la consideración de que

“la integración industrial es incipiente y sin tradición, en un país joven, impulsivo y desordenado en sus creaciones y padece así de las marchas, fricciones y contramarchas lógicas de tal proceso que, a menudo, genera derroche de riqueza, no repara en costos, olvida lo racional e introduce, además, complejos, valoraciones y resentimientos equivocados”.

Con respecto a las causas por las cuales los temas analizados por el Congreso no habían sido anteriormente tratados por los hombres de empresa ni por los profesionales universitarios, ello se explicaba

“debido a que sus actividades se habían desarrollado en otro estadio de la vida argentina, donde no existían las complejas exigencias que hoy (1954) se advierten en casi todas las actividades económicas por obra de múltiples factores locales e internacionales”.

Para los autores,

“el progreso de la empresa consistirá entonces, en lograr sus mejores resultados y su mayor eficiencia operativa y ganancial con el mínimo de fricciones y gastos en los elementos empleados”.

Y en ese contexto

“el mercado deviene de más en más importante”, sabiendo que “actúan sobre él factores ajenos al producto a elaborar junto con los que son propios al producto y a los consumidores”.

Para los redactores,

“los fines del empresariado en una economía de competencia son los de arriesgar para ganar, con una tendencia a sostener o incrementar las utilidades, pero en la empresa moderna se reconocen otras finalidades tanto o más importantes que su legítimo deseo de ganancias y ya no se trata al salario como una mercancía, ni al consumidor como un ser extraño sin defensa social: tiene finalidades económico-financieras, fines sociales internos, fines sociales externos y fines públicos, y tiene responsabilidades frente al Estado, al consumidor, a los accionistas y a terceros”.

Luego (en el capítulo II), el informe hace la presentación y el análisis de los principales principios y métodos en la organización fabril técnica y productiva, comenzando por “el enfoque de la organización”, el cual supone un método racional de hacer las cosas que, si es desarrollado por un trabajo en equipo, constituye el ideal organizativo; sigue con “los principios de la organización” (planeamiento, presupuesto, división de responsabilidades), y “los métodos de la organización” (con sus herramientas clásicas de trabajo: los organigramas, los manuales de trabajo, los comités de coordinación, la oficina de eficiencia).

A continuación del enunciado de esos principios y métodos, los redactores pasan a tratar la relación existente entre la organización del trabajo y los beneficios empresariales, afirmando que,

“como los hombres han aprendido a vender su trabajo, por año, mes u hora, su valor se determina por dos factores: calidad y cantidad. La calidad del trabajo está determinada por las características personales del trabajador: destreza, esfuerzo, inteligencia, experiencia, capacidad física, consistencia, e ingenio.”

Por esta razón

“los salarios pagados que son basados únicamente por la presencia del obrero en el establecimiento, como tarifas por horas, son inadecuadas y tenemos que llegar a la conclusión de que los jornales no deberían figurar como pesos y centavos pagados por el tiempo del hombre, pero sí como pesos y centavos pagados por servicios rendidos o unidades producidas. O en otras palabras, el empleador consciente desea comprar producción o trabajo productivo, y no pagar indistintamente por tiempo gastado”.

En consecuencia, para aumentar la eficiencia de las empresas industriales, los redactores del informe proponen:

1. “el trabajo a destajo o el trabajo por pieza, que constituyen la aplicación directa del resultado de los Estudios de Tiempo y que significa el método más justo conocido hasta ahora de retribución para el trabajo, siempre y cuando los esfuerzos del hombre en términos de producción, considerando la naturaleza del trabajo, puedan ser medidos

correctamente”, “manteniendo el nivel de porcentaje de trabajo a destajo lo más alto posible”,

2. “el plan de incentivos”,
3. “la simplificación y standardización de métodos”,
4. “los estudios de eficiencia”.

Otros capítulos del informe tratan de *principios y métodos en la organización distribuidora*, es decir, las investigaciones de mercado, la dirección de ventas y la publicidad y analizan de manera muy detallada los *principios y métodos en la organización administrativa contable y financiera*. Ambos capítulos parecieran ser -a primera vista y por su estilo- el resumen de clases dictadas por los redactores para los alumnos en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, que precisamente en esa época comenzaba un proceso de revisión y modernización de sus planes de estudio.

El capítulo V estuvo destinado al tema *colaboración entre empresas y universidades para la capacitación directiva*, y favorecía el intercambio y los programas de capacitación destinados a los dirigentes de empresa, tal como había hecho el IARI desde 1952 creando la Escuela de Dirección de Personal y la revista *Selección Contable*, y hacía en ese entonces el Colegio de Graduados de Ciencias Económicas. El plan de estudios de las diversas carreras de Comercio y Administración de negocios en las universidades de Stanford, Boston, Pensylvania, Columbia y Nueva York (EUA) se tomaron como ejemplos de “la proyección de la educación sobre la vida de la industria, brindando una capacitación práctica y teórica”.

La sesión plenaria

La sesión plenaria sobre el tema IV permitió a los autores hacer una presentación resumida del contenido de ese informe (Primer Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo, 1954), y caracterizar las insuficiencias de la situación argentina: faltaba una delimitación precisa de funciones, gastos y resultados; había descuido en formar y usar los costos unitarios; el mayor interés estaba puesto solamente en

el volumen de la producción; había un descuido en cuanto al problema del desperdicio y, finalmente, existía el divorcio entre las jefaturas de la fábrica y de la administración. Las propuestas correctivas consistían en: formación de los dirigentes de empresa en las nuevas técnicas; prácticas rentadas de los estudiantes en empresas estimuladas mediante premios a los mejores trabajos de investigación; traducción y redacción de trabajos sobre dichas disciplinas para dotar al país de una bibliografía adecuada, etc.

Las mesas redondas

La mesa redonda sobre el tema IV “*Análisis de principios y métodos en la organización administrativa y financiera*” se reunió el 28 de agosto y en la misma se debatieron problemas de naturaleza esencialmente técnica, administrativa y contable, como por ejemplo: la universalización del costo por procesos; las formas de encarar un curso de capacitación para capataces y jefes de fábrica en materia de organización interna de fábrica y costos; y el problema de la administración de la producción (programación y control) (Primer Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo, 1954).

Las conclusiones adoptadas tuvieron un carácter coherente con la presentación del tema hecha en el informe:

1. “Allí donde exista la menor posibilidad de aplicar el costo por procesos, el costo por órdenes se elimina por una razón de simplificación”.
2. “La evolución moderna de la técnica determinante de los costos está orientada hacia el costo por procesos, debiéndose recurrir al costo por órdenes sólo cuando la naturaleza de la producción lo requiera imprescindiblemente”.
3. “En general, el criterio seccional debe aplicarse a toda empresa, grande o pequeña, comercial o industrial”.
4. “Se entiende que la función principal del costo es la de medir la eficiencia de la fábrica y no fijar precios de venta. La técnica moderna

de costos se orienta hacia los costos standard, que son esencialmente costos seccionales”.

5.”Se estima conveniente obtener un método que permita educar y obtener la colaboración del personal industrial, en todo lo referente a la materia bajo debate”.

6.”Es fundamental formar conciencia con respecto a la política de la empresa, sus fines y su importancia en la sociedad”.

7.”La Confederación de la Industria debería promover los medios necesarios para que por medio de instituciones como el IARI, el Colegio de Graduados de Ciencias Económicas, la Facultad de Ciencias Económicas, u otras instituciones privadas y de acuerdo con su criterio y medios, se redacte en forma urgente un manual de trabajo para capataces en el cual se coordinen y se den normas prácticas de aplicación de las técnicas más modernas en la materia, de tal modo que este trabajo tenga aplicación práctica. Para esto ha de obtenerse la colaboración de todas las instituciones patronales, del Estado y de los sindicatos”.

8.”La CGE o el IARI, a través de publicaciones especializadas, deberían divulgar a todas las empresas, especialmente a las medianas y pequeñas, los principios ya universalmente conocidos en materia de planificación y administración de la producción”.

Otra mesa redonda correspondiente al tema IV trató sobre *ventas, publicidad, estudios de mercado y colaboración de universidades y empresas para la mejor capacitación directiva*. Varios profesores universitarios informaron acerca de sus experiencias en cuanto a los trabajos prácticos y estudios concretos que los alumnos realizaban en algunas empresas, y la redacción de monografías. Otros empresarios evaluaron positivamente la constitución de comisiones mixtas entre las universidades y las federaciones económicas provinciales, y los cursos para técnicos dictados por ciertas facultades.

Los participantes hicieron notar que los cursos sobre comercialización y ventas todavía no se dictaban sistemáticamente en las universidades

argentinas², a pesar de lo cual ciertas facultades habían creado institutos de economía y técnica publicitaria, como por ejemplo en la Universidad Nacional de Córdoba, y algunas asociaciones profesionales organizaban cursos con regularidad y editaban revistas de calidad para sus miembros (el caso de *Impetu y Mensaje*, por ejemplo).

Las principales conclusiones adoptadas en esa mesa redonda fueron las siguientes:

1. "Es conveniente que las universidades traten las disciplinas de organización y costos en sus cátedras y en seminarios prácticos".
2. "Las empresas, por medio de sus organizaciones representativas, deberían intervenir en la formulación de los respectivos planes de estudios".
3. "Se aconseja que la CGE contribuya a formar una escuela para dirigentes de empresa, con materias teórico-prácticas".
4. "Se estima útil que las empresas faciliten la práctica rentada de estudiantes y que, también, destinen fondos permanentes o premios anuales para los mejores trabajos de investigación hechos por aquellos estudiantes o por otros, en los que se estudien problemas de organización de empresas o grupos de industria".
5. [Para contribuir a divulgar mejores técnicas] "se aconseja que las federaciones específicas preparen bibliografías y síntesis en forma permanente. [Se sugería] iniciar una nueva línea editorial con la traducción al castellano de la obra *Top Management Organization Control*, de los Profesores Holden, Fish y Smith, editada por la Universidad de Stanford".
6. "Se aconseja que el Consejo Superior Universitario prosiga sus esfuerzos para promover una mayor cooperación entre las cátedras universitarias y las empresas".

² Cabe señalar que las crreras universitarias de Administración de empresas fueron creadas con posterioridad, y que las conclusiones del Congreso pueden haber contribuido a que se adoptara esta decisión.

7. [Se estimaba útil que prosiguieran, cada vez con mayores recursos,] “las cátedras sobre Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que se dictan en las Universidades Nacionales de Buenos Aires y del Litoral”.

8.”Se estima conveniente adoptar la forma cooperativa para ciertos estudios de mercado, con ayuda de lo cual las organizaciones empresarias podrían disponer la realización y divulgación de algunos estudios concretos para servir a sus asociados e ilustrar al público en general”.

9.”La capacitación técnica de los vendedores y los cursos superiores para los directivos de ventas deben estimularse, porque interesan también al mercado general. Para empresas de pequeña o mediana dimensión, la Confederación de Comercio, podría estructurar una organización especial de capacitación en estrecho contacto con la obra ya mencionada que llevaba a cabo la Asociación de Dirigentes de Ventas de Buenos Aires y con aquellas empresas que realizan sus propios cursos de capacitación y entrenamiento”.

10.”Los órganos de divulgación de las respectivas federaciones deberían trazar una estrecha y permanente colaboración informativa con las entidades y publicaciones especializadas en ventas, publicidad y estudios del mercado, para acrecentar el conocimiento de estas disciplinas en el ambiente de nuestros negocios”.

CONCLUSIONES

A continuación se presentan las principales conclusiones que sugiere este capítulo de la investigación, recordando en algunos casos las expresiones vertidas por los participantes.

1. El IADP/IARI jugó un papel protagónico.

El IADP/IARI desempeñó un importante papel, no sólo en la organización del Congreso sino también en el desarrollo del mismo, procurando que las conclusiones y recomendaciones aprobadas coincidieran con sus postulados y propuestas en materia de reglas sobre racionalización, productividad, relaciones de trabajo y sistemas de remuneración. La importancia asignada por ellos al Congreso se puso en evidencia en las responsabilidades asumidas por los dirigentes

del IADP/IAIR en la preparación y presentación del Informe, en buena medida inspirados por el Congreso General de la Industria y las Conferencias anuales de la Dirección de Personal, ya analizadas.

2. La CGE asumió plenamente la problemática del Congreso.

La participación de la CGE en el Congreso se debía a que, desde su creación y dado el papel que le asignaba el gobierno nacional para ejecutar el Segundo Plan Quinquenal, los empresarios se sentían corresponsables por la marcha de la economía y eso les imponía hacerse cargo de los problemas de racionalización, organización y relaciones de trabajo. El tema de la productividad merecía la atención de la CGE en cuanto a

“perfeccionamiento de los métodos técnicos, participación de los trabajadores en los planes de producción, estímulo de las iniciativas que aumentan la eficiencia del trabajo y distribución adecuada de los beneficios que de ellos se deriven”. Se trataba, de “organizar las empresas y abordar decididamente las relaciones con el personal que trabaja en ellas para una efectiva y mutua colaboración [...] A ese efecto, nuestro deber -decían sus dirigentes-, es dar el ejemplo, aprender las técnicas del trato humano, organizar racionalmente las empresas y recabar entonces de nuestros colaboradores aquella cooperación que conduzca de un modo resuelto y efectivo a un replanteo en el plano de la producción”.

3. En el Congreso se buscó primeramente un consenso entre el Estado y los empresarios acerca de las nociones de racionalización y productividad.

Para el presidente de la CGE, “la productividad no es un método científico aplicado a la explotación del prójimo, sino *el concepto científico del trabajo aplicado a las mejores relaciones humanas, al mayor y mejor rendimiento de la producción, cuidando el menor desgaste físico y mental del hombre*” (sic). De esa manera, “racionalizando maquinarias y tareas, se posibilitaría la obtención de buenos salarios y sueldos, y de una utilidad equitativa para el esfuerzo creador del empresario”. El papel que jugaba en esto la relación salarial era claro, pues “la racionalización, la organización y una mayor productividad se debían

lograr por intermedio de buenas relaciones de trabajo, un nuevo arte que los empresarios debían enseñarlo y difundirlo en todo el país”.

Las definiciones de productividad y de bienestar utilizadas en el Congreso se inspiraban en los trabajos de la OIT. La productividad sería un “índice del rendimiento del trabajo humano, que suele medirse por la relación producción /hombre/hora”, o sea una “razón entre lo producido y los factores de la producción y corresponde a la relación entre la producción total de riqueza y el volumen de mano de obra directa e indirecta, manual e intelectual, empleado para producirla”. Por consiguiente, “el índice de bienestar de un pueblo estará indicado por el volumen total de bienes y servicios producidos, relacionados con las horas empleadas para su producción”, teniendo en cuenta que “la aparición de nuevos productos y nuevos gustos de la población, alteran parcialmente los fríos resultados que arrojan los cuadros comparativos de la estadística”.

El problema de aumentar la productividad se definió “como el problema de utilizar en forma racional y eficiente todos los recursos de la producción, con miras a obtener el mayor volumen de bienes y servicios, de durabilidad y calidad cada vez mayores, y al menor costo posible”. Se trataba entonces “esencialmente de un problema de organización”.

La “racionalización” u “organización científica del trabajo” promovía: “la organización científica de la producción ciñéndola a normas que eliminan, metódica y sistemáticamente, todo desperdicio, sea de mano de obra, materiales, equipos, herramientas, calidad, espacio o tiempo”. La racionalización se define como “la aplicación técnica de la tendencia del hombre a conseguir el mayor beneficio con el mínimo esfuerzo”, y la ciencia “que establece reglas y leyes que se aplican prácticamente a todas las funciones de la empresa, desde la dirección misma hasta el diseño y el adecuado uso del producto elaborado”. Para aumentar la eficiencia de las empresas industriales, los redactores del informe propusieron generalizar

“el trabajo a destajo o el trabajo por pieza, que constituyen la aplicación directa del resultado de los Estudios de Tiempo y que significa el

método más justo conocido hasta ahora de retribución para el trabajo, siempre y cuando los esfuerzos del hombre en términos de producción, considerando la naturaleza del trabajo, puedan ser medidos correctamente”

Los temas tratados en el Congreso y la búsqueda de un consenso era un asunto central también para la OIT, puesto que había decidido incluirlo en la memoria del director general a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1955. De allí la importancia que tenía la experiencia que se estaba desarrollando en Argentina.

4. El Congreso contribuyó a legitimar la función empresarial, dentro de la economía social justicialista.

En el Congreso, el presidente puso otra vez de manifiesto la nueva actitud del justicialismo respecto las empresas, ya anunciada en el Congreso General de la Industria, al decir que:

“Solo un ignorante podría discutir que la empresa no ha sido el factor más preponderante en el desarrollo, en la riqueza y en la felicidad de todas las comunidades en los últimos tiempos. [...] Muchas veces se nos ha hecho aparecer como enemigos de la empresa. Nada más falso que una afirmación semejante. Nosotros somos, quizá, en los momentos actuales, sus más efectivos defensores,... Nosotros reconocemos a la empresa como un factor de progreso, como un factor de riqueza y como un factor de felicidad, cuando desarrolla sus actividades con el concepto de una economía social y no de una economía netamente capitalista, egoísta, como era la empresa de los tiempos pasados. [...] Por eso señores, [había dicho J. D. Perón] yo alabo en la más grande medida la sabiduría con que se han elegido los temas para este Primer Congreso. Estoy seguro que el Estado y las organizaciones sindicales han de prestar la más amplia colaboración, porque encuadran perfectamente bien dentro de la orientación gubernamental y estatal, como así también dentro de la orientación seguida por nuestras organizaciones sindicales de trabajadores”.

En el Congreso se puso de relieve la necesidad de confrontar la función social de la empresa moderna con la tradicional, afirmando que:

“los fines del empresariado en una economía de competencia son los de arriesgar para ganar, con una tendencia a sostener o incrementar las utilidades, pero en la empresa moderna se reconocen otras finalidades tanto o más importantes que su legítimo deseo de ganancias y ya no se trata al salario como una mercancía, ni al consumidor como un ser extraño sin defensa social: tiene finalidades económico-financieras, fines sociales internos, fines sociales externos y fines públicos, y tiene responsabilidades frente al Estado, al consumidor, a los accionistas y a terceros”.

5. Una conclusión importante del Congreso fue que los empleadores y trabajadores debían cooperar de manera pacífica en el incremento de la producción nacional, aplicando la organización científica del trabajo.

La orientación dada por los organizadores al Congreso coincidía también con la del gobierno en cuanto al papel productivo y de cooperación asignado a empleadores y trabajadores dentro de la comunidad organizada, pues como había dicho el presidente de la Nación,

“si la comunidad no se realiza, difícilmente ninguno de los argentinos ha de realizar su destino acabadamente. Por eso he sostenido siempre la necesidad de que toda lucha sea reemplazada por la cooperación y la colaboración.”

Un cambio importante se había operado, recordó el presidente, pues

“hoy, -como quizá en muy pocas partes puede ocurrir- la República Argentina reúne un Congreso en el cual *los empresarios, los dirigentes representativos del movimiento sindical y los agentes del gobierno pueden discutir en paz y en colaboración, cómo vamos a hacer en conjunto para aumentar nuestra producción, nuestra riqueza y nuestra felicidad*” (sic).

El ministro de Trabajo y Previsión Social había insistido también en el mismo tema, al decir que:

“en las relaciones de trabajo no están en juego únicamente los intereses privados de los obreros y empresarios, sino que en ellos se vincula también el interés de la sociedad. Las empresas en su genuina realidad, son células del organismo económico de la Nación, verdaderas comunidades de trabajo, cuya vida y prosperidad dependen de la colaboración real y sincera entre obreros y patronos”.

6. La nueva política propugnada no implicaba un mayor intervencionismo estatal.

La pacífica cooperación deseada por el presidente no implicaba un mayor intervencionismo estatal ni la desaparición de la división social y técnica del trabajo, sino más bien las reforzaba pues, “las tareas de racionalización deben ser hechas por el empresario y no por el Estado ni los funcionarios. El Estado debe crear las condiciones, pero la parte técnica debe ser tomada por el empresario...” Sin embargo, para los empresarios presentes en el Congreso, “el Estado debe ser un atento observador del desarrollo de las relaciones de trabajo para ejecutar acciones preventivas tendientes a evitar cualquier clase de alteración del proceso productivo” y en caso de conflicto laboral debía “conducir las negociaciones y arbitrar cuando las partes llegan a un impasse” tal como había sucedido en la huelga metalúrgica concluida dos meses antes, y encauzar los esfuerzos de las partes hacia una mayor y más disciplinada productividad.

Las nuevas funciones que fueron asignadas por el Congreso al Estado consistían en promover la preparación de ingenieros en organización industrial dentro de las universidades y la universidad obrera nacional, recientemente creada; la difusión de los principios de racionalización y productividad mediante el sistema escolar; la educación de la juventud en dichos temas; tomar conocimiento y aprovechar la experiencia extranjera especialmente por medio de las misiones de productividad.

Si bien el Congreso centró su atención en lo que ocurría en el sector empresarial industrial, los participantes habían notado signos de que también se deseaba organizar mejor y racionalizar la actividad del sector público, empresas del estado y administración central, haciendo referencia a “las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de los Ministerios del Poder Ejecutivo”, recientemente promulgada, que asignaban entre otras, al Ministerio de Industria, las atribuciones de “la organización y racionalización de la industria”, “la asistencia tecnológica a la industria y fiscalización de la producción”, “la normalización, tipificación y calidad de los productos industriales”; al Ministerio de Agricultura y Ganadería las atribuciones de

“organización racional de las actividades, difusión de conocimientos útiles para el mejoramiento de la producción agropecuaria y de la vida rural”, “la mecanización de los trabajos agropecuarios”; y al Ministerio de Comercio “la racionalización del consumo y de la distribución de bienes en el mercado interno”, “la normalización, tipificación e identificación de las mercancías”.

7. Estaba implícito que, para el logro de los objetivos propuestos al congreso por IADP/IARI, se requería el concurso de una nueva profesión.

El Congreso relacionó directamente entre sí los temas analizados con la modernización del sistema de relaciones de trabajo, consistentes en el orden, la disciplina, la productividad y la paz social. Para lograr todo ello era menester el desarrollo de una nueva ciencia, representada institucionalmente por el IADP/IARI, como lo había anunciado el presidente de la CGE:

“El Congreso... es un paso más hacia la consecución de ese ideal de elaborar las bases de lo que deberá denominarse algún día Ciencia de la Dirección de Personal o de las Relaciones Humanas en el Trabajo”.

Su importancia estaba dada por el hecho de que

“las tres cuartas partes de la vida del hombre suceden en el trabajo. Cuidar el material humano, es en primerísima instancia, cuidar de la empresa misma, ya que en ella se vuelca la obra del hombre, resultando así su vivo retrato.... No es de extrañar entonces que todo problema no resuelto en los sujetos desquicie una empresa”.

Pero al mismo tiempo había que evitar un divorcio entre los técnicos en organización y los técnicos en relaciones, porque el conflicto entre ellos había sido “el origen de muchos fracasos”.

8. El aumento de la productividad estaba condicionado por la existencia de una paz social durable.

El aumento en la producción es visto, ante todo, como un problema que debe ser encarado de común acuerdo por empleadores y trabajadores. Sin ese acuerdo no puede haber paz social, y

“continuaremos registrando en la historia industrial y comercial del país esa importante cifra de días perdidos por conflictos gremiales, que fatalmente son absorbidos en los costos y que, en última instancia, paga el consumidor, constituido en su mayoría por los propios trabajadores”.

Se debía entonces

“crear un clima de entendimiento, de confianza mutua, de comprensión, respeto y justicia, que acercara efectivamente al capital y al trabajo y en el que la buena fe recíproca y la rectitud de procedimientos constituyeran una realidad de mutua prosperidad y de convivencia para el bien común que pudiese hacer tabla rasa con los intereses creados, de manera que devengara una permanente y constructiva paz gremial”.

Esto debía hacerse

“en el plano de la empresa por medio de un mayor y más abierto contacto entre la dirección y el sindicato y en el plano nacional propugnándose la discusión general del problema en una reunión entre la CGT y la CGE, con el patrocinio del Estado, este último por ser el ente regulador de las relaciones (de trabajo) de la Nación” (sic).

9. Las relaciones de trabajo dentro de la empresa debían ser racionalizadas y reguladas mediante normas.

Este Congreso continuó la misma orientación gestada en esta materia por el Congreso General de la Industria. Para los organizadores, “el ámbito normal de las relaciones de trabajo era el sector o la rama de actividad, y las mismas se cristalizaban por medio del Convenio Colectivo”. Consecuentemente pensaban que a nivel de la empresa, el empresario tenía todo el poder para organizar y racionalizar la producción y para decidir sobre las funciones que debían cumplir los obreros y empleados en ese proceso. Las comisiones internas, si bien no estaban reguladas por la legislación vigente, debían ser aceptadas, pero su actividad dentro del establecimiento debía ser severamente limitada y controlada, sin dejarlas intervenir en la organización del trabajo y la marcha de la producción. Por eso, para los empresarios “era entonces de esperar, que el Estado y en especial la CGT, instruyeran a los dirigentes obreros, no en forma coercitiva, sino

persuasivamente, a fin de modificar la actitud de los delegados en su actuación en la solución de problemas relacionados con la productividad”,... todo esto debía suceder “acompañado por la acción ejemplificadora de racionalizar el trabajo en los organismos que dirige directa o indirectamente el Estado y por una campaña intensa e inteligente para difundir y estimular la necesidad de producir y consumir racionalmente en todos los sectores de la población”.

Para evitar conflictos y eliminar temores infundados, una de las mesas redondas había recomendado “otorgar garantías a los operarios afectados por la racionalización -desempleo o desplazamiento tecnológico- a fin de que los efectos inmediatos del perfeccionamiento de los métodos de producción no les acarreen perjuicio” y el Estado podría hacer frente al problema al “promulgar una ley de seguro contra paro tecnológico”.

10. Para difundir las nuevas técnicas era menester que el Estado brindara mayor información y formación en la materia.

Si se quería difundir a nivel de toda la sociedad las ideas de racionalización y de productividad, era necesario informar, formar y convencer a los trabajadores antes que imponérselas. Se proponía desarrollar una intensa e inteligente campaña dirigida por la acción conjunta de la CGE y la CGT, del Estado, de la dirección de la empresa y de las autoridades de los respectivos sindicatos, dado que

“la responsabilidad obrera de utilizar sistemas de producción más eficientes puede ser impuesta desde afuera por el poder de la autoridad, pero es preferible por sus consecuencias benéficas y para que la paz social sea duradera, que ella se desarrolle desde adentro por medio del reconocimiento de que son necesarios y convenientes”.

Esas acciones no se debían limitar solamente al nivel de las empresas y del sistema escolar, sino que era menester que:

- “las universidades traten las disciplinas de organización y costos en sus cátedras y en seminarios prácticos”.

- "las empresas, por medio de sus organizaciones representativas, deberían intervenir en la formulación de los respectivos planes de estudios".

- "la CGE contribuya a formar una escuela para dirigentes de empresa, con materias teórico-prácticas".

* * *

Este Congreso constituye entonces un hito importante según la perspectiva de esta investigación. Por una parte, puso de relieve el interés del sector empresario y del gobierno para cambiar profundamente dos de las formas institucionales cuestionadas por la crisis de 1952: el Estado y la relación salarial. Por otra parte, significó la legitimación de los objetivos empresariales y el reconocimiento social de la función de los empresarios, dado que ellos tenían la responsabilidad de introducir la organización y la racionalización en los establecimientos con el objeto de incrementar la producción. Al mismo tiempo se requería un clima de paz social basado en el reconocimiento de la autoridad patronal y su poder disciplinario, para lo cual era menester el establecimiento de un nuevo sistema de relaciones de trabajo. Para lograr esos objetivos se debía contar con especialistas en nuevas profesiones: los racionalizadores, y los gerentes de relaciones industriales.

Un paso importante se había dado para lograr un consenso entre los empresarios, los dirigentes de personal y el gobierno nacional. Ahora faltaba que las organizaciones sindicales, -a nivel de la CGT y de sindicatos por sectores y ramas de actividad-, adhirieran al propósito de aceptar la racionalización para incrementar la productividad, en virtud de su relación con el bienestar social. Esta era la tarea que se había asignado al futuro Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social, que comenzó a prepararse inmediatamente después.

Cuarta Parte
EL CONGRESO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD
Y BIENESTAR SOCIAL (ABRIL DE 1955)
JULIO CÉSAR NEFFA

IX / LA PREPARACIÓN, ORGANIZACIÓN, DIFUSIÓN Y MOVILIZACIÓN DE LOS ACTORES DEL CONGRESO

INTRODUCCION

Como bien lo habían señalado los miembros del IADP/IARI, el Congreso no surgió espontáneamente y de la nada. Fueron necesarios muchos esfuerzos preparatorios y una voluntad política para que se concretara en un momento histórico dado. Entre esos esfuerzos cabe señalar el Congreso General de la Industria de 1953 y el Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo de 1954. La voluntad política del gobierno para que los temas de la racionalización y productividad fueron consensuados socialmente, se manifestó primero a través de los planes económicos adoptados desde 1952, muy particularmente en el contenido del Segundo Plan Quinquenal, y finalmente por el decidido apoyo brindado por el Poder Ejecutivo para que el Congreso se llevara a cabo.

Este capítulo está destinado a suministrar la información necesaria para comprender mejor en qué condiciones se preparó, eficaz y febrilmente, el Congreso Nacional de la Productividad y Bienestar Social, aprovechando el escaso tiempo disponible. En la sección I se hace referencia al contexto social. En primer lugar, se presentan dos importantes reuniones técnicas de la OIT, celebradas varios años antes, pero que jugaron -en nuestra opinión- un papel determinante a nivel conceptual en materia de productividad, remuneración según el rendimiento y relaciones de trabajo. Luego se analizan las opiniones de las cámaras patronales más importantes de la época acerca de la relación que debía existir entre el nivel de salarios, el sistema de remuneraciones y la productividad, y el significativo conflicto colectivo generado en la rama metalúrgica. La sección I incluye

también la opinión de dos revistas especializadas próximas al medio empresarial agrupado en la CGE. En la segunda sección se presentan los aspectos organizativos propios del Congreso, que muestran su particularidad en cuanto a las autoridades, delegados, reglamento interno y sedes de los trabajos preparatorios, luego de recordar sus finalidades explícitas. En la sección III se relata el intenso desarrollo de las actividades preparatorias y de difusión, claves del eco que encontró entre los interlocutores sociales y del clima favorable en la opinión pública. La contribución del gobierno, primero por intermedio del ministro de Asuntos Económicos, y en vísperas del Congreso por parte de la Secretaría de Asuntos Técnicos de la Presidencia de la Nación, constituye el núcleo de la sección IV. Finalmente, la quinta sección pone de manifiesto el grado de involucramiento manifestado por las cámaras industriales más importantes de la época y sus expectativas sobre los temas que debían ser discutidos en el Congreso, presentando ponencias orientadas a reglamentar el funcionamiento de las comisiones internas, impedir que los supervisores y capataces adhieran a los sindicatos obreros quedando incluidos en su convenio colectivo, y controlar de manera severa el ausentismo.

Esta compleja y cuidadosa organización y preparación del Congreso fue complementada paralelamente con actividades de información, formación, sugerencias y “adoctrinamiento”, realizadas desde comienzos de 1955 por intermedio del boletín *Productividad y Bienestar Social*, tema que será analizado en el capítulo siguiente.

1. EL CONTEXTO INTERNACIONAL Y NACIONAL

Con anterioridad ya se han hecho referencias a la decisiva influencia que jugó la OCDE, con el apoyo del Plan Marshall, mediante su asesoramiento a los gobiernos de los países desarrollados y a través de las misiones de productividad. En esta sección vamos a analizar dos de los aportes brindados por la OIT a través de sus reuniones de expertos en materia de productividad y de remuneración según el rendimiento. Su contenido había sido asimilado y desarrollado por los miembros del IADP en el Congreso General de la Industria y en el de Organización y

Racionalización del Trabajo. De igual manera, la filosofía del Congreso Nacional de la Productividad y Bienestar Social se inspiró en dichos documentos, citándolos con frecuencia.

Las conclusiones de una reunión de expertos de la OIT sobre remuneración según el rendimiento

Esta reunión, celebrada en Ginebra en 1951, estuvo centrada en el tema de los sistemas de salarios que están directamente relacionados con las mediciones del trabajo realizado.

El informe (Sistema de remuneración según el rendimiento, 1955) parte del reconocimiento de que el aumento de la productividad es la condición para elevar el nivel de vida. De allí la importancia de los sistemas de remuneración según el rendimiento pues, al incrementar la productividad, elevan el bienestar general. Sólo se puede lograr este objetivo cuando los sistemas cuentan con el acuerdo de los trabajadores y se dan en un “ambiente de buenas relaciones industriales”, negociando colectivamente los métodos a seguir, el mecanismo para presentar y evacuar las quejas en cuanto a las ganancias obtenidas y las condiciones de trabajo, considerando la situación que se presentará a los trabajadores que quedarán sin trabajo y otorgando garantías apropiadas contra los abusos de estos sistemas. El rendimiento va a depender finalmente de un cierto número de factores, tales como la producción, la calidad, la utilización de las materias primas y equipos, etc. cuyo éxito depende de las medidas que mejoren el proceso de producción y de control. Si bien los sistemas se han aplicado primero a los trabajadores manuales, el crecimiento de las actividades de servicios genera la necesidad de tener en cuenta esa especificidad.

Al analizar las ventajas de estos sistemas, cuando se han adoptado luego de un estudio minucioso, el informe menciona las siguientes:

1. contribuyen a aumentar la productividad, a disminuir el costo de producción y a aumentar la ganancia de los trabajadores,

2. exigen menor vigilancia para mantener niveles razonables de rendimiento que los sistemas de pago por tiempo, dedicándole mayor cuidado a la calidad.
3. estimulan a los trabajadores a no perder tiempo y a emplear eficientemente las materias primas,
4. permiten una evaluación más precisa del costo del trabajo.

Los principales inconvenientes que se presentan cuando no se adoptan estos sistemas de remuneración según el rendimiento son enumerados de la siguiente manera:

1. cuando no existen buenos sistemas de inspección, se producen disminuciones en la calidad del producto,
2. en el caso de tareas muy intensas y salarios mínimos muy bajos, se puede perjudicar la salud, la eficacia y la moral de los trabajadores,
3. puede aumentar el peligro de accidentes por la aceleración del ritmo de trabajo y la poca atención a las normas de seguridad,
4. se pueden producir diferencias salariales debido a las diversas habilidades de los obreros o por tasas de estímulos inexactas,
5. esas diferencias pueden ocasionar conflictos laborales,
6. el temor ante la posibilidad de disminuir las remuneraciones puede provocar la oposición de los trabajadores a la introducción del sistema.

La aplicación del sistema es más difícil cuando existen causas técnicas o psicológicas que pueden perjudicar el rendimiento, cuando el control de calidad es difícil de efectuar, cuando el ritmo de trabajo es impuesto por la máquina, o cuando el trabajo debe ser de alta calidad y precisión. Las normas de producción y de las primas por pieza, cuando son inadecuadas, pueden llegar a producir diferencias de salarios según sea la habilidad, las características de las máquinas y equipos, o el proceso de trabajo de que se trate.

Estos sistemas deben conducir siempre a un aumento en el promedio de los salarios de los obreros, pues en caso contrario serían rechazados por ellos. La participación de los representantes de los trabajadores es importante cuando el sistema ha sido acordado por el convenio colectivo y debe centrarse en la evaluación del tiempo de las tareas, fijando normas de producción, tasas de remuneración o medidas de protección contra los excesos.

Para fijar la tasa se debería tomar en cuenta el promedio de tiempo de un trabajador con habilidad media que trabaje con rapidez corriente en condiciones normales, con ciertos márgenes de tiempo para reponerse de la fatiga y satisfacer necesidades fisiológicas, etc. Las primas o tasas por pieza y los tiempos concedidos se deben establecer a un nivel tal que permitan al obrero obtener ganancias que superen en gran medida las ordinarias, a fin de estimular su rendimiento. Pero antes de implantar el sistema se debe estudiar la organización del trabajo en su conjunto, para asegurarse que sea la más adecuada y tener en cuenta las diferencias que se van a producir entre los trabajadores pagados por uno u otro sistema. Es aconsejable un período de ensayo antes de su aplicación definitiva, pues de esa manera es posible introducir cambios y modificaciones y al mismo tiempo procurar que el sistema se aplique a la mayor cantidad posible de trabajadores para evitar diferencias.

El informe propicia una aplicación equitativa del sistema de remuneración según el rendimiento, de manera tal que haya una garantía de remuneración mínima para los trabajadores cuando el rendimiento baja por causas ajenas a su voluntad, dando garantías de que los pactos acordados serán cumplidos y que las ganancias más favorables recibidas por unos no compensarán ganancias inferiores obtenidas por otros trabajadores.

El informe concluye recomendando que el rendimiento sea medido en el lapso de tiempo más corto posible, con el objeto de establecer una relación entre el esfuerzo realizado y el importe ganado. Para ello los empleadores deben llevar registros apropiados de todos los elementos que sirven de base para determinar los ingresos correspondientes.

Conclusiones sobre productividad de una reunión de expertos de la OIT

En diciembre de 1952 se llevó a cabo en Ginebra otra reunión tripartita sobre el tema de la productividad, con expertos provenientes en su mayoría de países industrializados. Un análisis pormenorizado de dichas conclusiones se impone para comprender su fuerza inspiradora y al mismo tiempo poder identificar luego las similitudes y diferencias con las conclusiones emanadas del propio CNP y BS.

En la introducción, el documento parte de una definición:

“el problema del aumento de la productividad consiste en utilizar el conjunto de los recursos de manera más eficiente, a fin de producir las mayores riquezas posibles, al menor costo real posible. [...] Productividad designa la relación entre la cantidad producida y los factores utilizados en su producción, dentro de una empresa, una industria, o el conjunto de la economía. Por el hecho de que se dispone de mayor información sobre el factor trabajo se lo emplea frecuentemente como denominador en esa relación, pero deben utilizarse técnicas uniformes de medida. [...] Pero con frecuencia las modificaciones de la productividad dependen de modificaciones operadas en las instalaciones, el equipo, la organización de la empresa y las materias primas, así como por las modificaciones producidas en la cantidad y la calidad de la mano de obra. Todos esos factores ejercen una influencia sobre las cifras del costo final” (Antecedentes y Doctrina, Conclusiones sobre Productividad de los expertos de la OIT 1955: 51-58).

Una mayor productividad ofrece posibilidades para elevar el nivel general de vida, principalmente mediante:

1. mayores cantidades, tanto de bienes de consumo como de bienes de producción, a un costo menor y a un precio menor,
2. mayores ingresos reales,
3. mejora de las condiciones de vida y de trabajo, con inclusión de una menor duración del trabajo,

4. en general, un refuerzo de las bases económicas del bienestar humano.

Para que el incremento de la productividad acarree un nivel de vida más elevado, era de importancia capital:

1. que los beneficios resultantes de una mayor productividad sean distribuidos equitativamente entre el capital y el trabajo y los consumidores,
2. que la demanda de bienes y servicios sea mantenida a un nivel suficientemente elevado y que se tomen medidas adecuadas para evitar que el aumento de la productividad ocasione desempleo. En países donde las posibilidades de empleo están limitadas debido a la escasez de capital, debe dedicarse especial atención al problema consistente en asegurar una tasa apropiada de formación de capital.

El hecho de no repartir ampliamente los beneficios de una mayor productividad y de no mantener la demanda y el empleo significaría el incumplimiento de las condiciones destinadas a asegurar un aumento continuo de la productividad. También era importante la existencia de un movimiento sindical libre y poderoso dentro de un régimen que asegurara la plena libertad para ejercer el derecho de negociación colectiva en un pie de igualdad con los empleadores o sus organizaciones.

Los interlocutores sociales debían tomar medidas para que se lograra el aumento de la productividad. El gobierno tiene la responsabilidad de crear condiciones favorables mediante el fomento de un programa equilibrado de desarrollo económico y la adopción de medidas de política económica y en materia de investigación científica y educación. Si bien incumbía esencialmente a las empresas la responsabilidad de tomar medidas para aumentar la productividad, era indispensable contar con la colaboración activa de los trabajadores y de sus representantes, lo cual dependía también de la actitud de los jefes sindicales. Las medidas destinadas a aumentar la productividad podían encontrar una resistencia al cambio por parte de algunos, o de todos, los diversos grupos que trabajan en la empresa.

Si bien las condiciones varían considerablemente de un país a otro, de una industria a otra y de una empresa a otra, era importante que en todos los casos se tomaran todas las medidas posibles a fin de aumentar la productividad.

En sus consideraciones generales para lograr una mayor productividad, el informe recuerda que

“se exige un esfuerzo concertado por parte de los miembros de todos los grupos que contribuyen directa o indirectamente a la producción, cosa que sólo puede lograrse en una sociedad que respete los principios de la justicia social y reconozca que el objetivo esencial de la industria es satisfacer las necesidades de la sociedad en su conjunto. Esto puede exigir modificaciones profundas en las actitudes de todos los interesados. Cuando exista un mecanismo de colaboración entre empleadores y trabajadores, el mismo deberá utilizarse en la mayor medida posible con el fin de fomentar una mayor productividad. Si tal mecanismo no existe en una industria determinada, sería conveniente disponer su creación en el plano nacional, regional o de la empresa. Cuando sea posible y oportuno, sería ventajoso examinar en el plano de la industria o de la región, cuestiones tales como las disposiciones relativas a la repartición de los resultados del aumento de la productividad y a las garantías que deben aplicarse para lograr el bienestar de los trabajadores y el rendimiento permanente de las empresas de la industria, ya que tales discusiones pueden permitir lograr un mayor grado de uniformidad en la aplicación general por parte de una industria, de técnicas destinadas a aumentar la productividad. Esas medidas deben contar con la comprensión, y el apoyo de los trabajadores y de sus representantes, para lo cual se deben tomar las medidas adecuadas para permitir que se estudie la aplicación en la empresa interesada y que se dé la posibilidad de presentar explicaciones, comentarios o sugerencias detalladas.”

Los representantes de los empleadores y de trabajadores y/o sus organizaciones,

“deberían ser consultados por los gobiernos en lo relativo a las cuestiones de política nacional destinadas a fomentar una mayor productividad y a tal efecto se aconseja la creación de Centros Nacionales de Productividad, con participación de trabajadores y

empleadores, y en algunos casos al nivel de ramas de industria, con funciones de información, estudio y coordinación de esfuerzos.”

“La participación de los trabajadores en los beneficios resultantes de una mayor productividad puede en parte tomar la forma de mayores salarios, en parte de precios más bajos de los productos, y en parte de mejores condiciones de trabajo con inclusión de una reducción de las horas de trabajo, servicios sociales y viviendas obreras. El aumento salarial y las mejores condiciones de trabajo posibilitados por el incremento de la productividad deberían ser determinados por medio de los Convenios Coletivos de Trabajo. Pero no solamente deberían beneficiarse los trabajadores directamente interesados en el aumento de la productividad, sino que también deberían tomarse en cuenta los trabajadores pertenecientes a otras industrias en las cuales no sea posible, por el momento, lograr un aumento de la productividad en el mismo grado.”

El documento considera que

“por razones de equidad social, se deben considerar además a otros grupos profesionales y sociales que, por diversas razones, no están en condiciones de luchar por sus reivindicaciones, entre los cuales pueden contarse el personal dirigente, los técnicos y otro personal. Por su parte, los empleadores deben tener en cuenta en toda la medida de lo posible, los problemas humanos que resulten de las modificaciones técnicas efectuadas para aumentar la productividad en la empresa. Los Servicios gubernamentales de empleo e investigación deberían establecer relaciones estrechas con las industrias y los establecimientos de formación profesional para compilar y estudiar la información estadística que permita analizar el mercado de trabajo en todas sus dimensiones.”

Esta recomendación se fundamenta en la posibilidad de que el perfeccionamiento del equipo y de las técnicas pueda modificar la naturaleza de las oportunidades de empleo y obligar a ciertos trabajadores a cambiar de ocupación. Las medidas tendientes a incrementar la productividad deberían estar acompañadas de disposiciones destinadas a proteger los intereses de todos los trabajadores que pudieran perder su empleo o verse amenazados por ello, para lo cual los gobiernos deberían por una parte, aceptar la

responsabilidad continua de la aplicación de medidas destinadas a mantener el empleo a un nivel elevado y estable y, por otra parte, tomar medidas destinadas a reducir al mínimo el número de trabajadores que pueden perder sus empleos.

Esto implicaba:

1. una planificación anticipada, por parte de los empleadores, de las modificaciones de los procesos de fabricación o del equipo y la notificación previa de los desplazamientos a que dichas modificaciones pudieran dar lugar, reduciendo o suspendiendo los nuevos reclutamientos,
2. prioridad a los trabajadores desplazados para llenar puestos vacantes, tomando en cuenta la eficiencia, buena conducta y años de servicio de los interesados,
3. una orientación profesional así como formación y readaptación profesionales cuando fuera necesario,
4. perfeccionamiento del servicio de empleo para que circule rápidamente la información sobre los puestos vacantes entre los interesados,
5. fomento de la movilidad geográfica de la mano de obra mediante el pago de asignaciones por mudanza y programas de vivienda obrera.

La reunión de expertos recomendó asimismo la realización de estudios, investigaciones y ensayos sobre la influencia que ejercían los diversos factores sobre la productividad, aconsejando que se efectuaran con la amplia cooperación de los representantes de empleadores y de trabajadores.

Para facilitar la amplia difusión de los medios más eficaces para aumentar la productividad y fomentar su aplicación siempre que fuera posible, era menester que existiera un libre intercambio de informaciones entre países, ramas de actividad y empresas. Para ello se aconsejaba el intercambio de informaciones a través de contactos personales, resaltando el valor de las visitas de estudio en grupos o

equipos representativos de la empresa, la rama de actividad o del país interesado.

La OIT, otros organismos especializados y las Naciones Unidas fueron estimulados para ampliar la cooperación a fin de implementar las técnicas destinadas a aumentar la productividad que se mencionaban en el Informe, especialmente en la industria manufacturera.

En la segunda parte del informe se analizaban las medidas destinadas a fomentar el aumento de la productividad dentro de la empresa, reconociendo que ello dependía esencialmente de las medidas tomadas a ese nivel, siendo una responsabilidad de los empleadores. Pero ningún esfuerzo con aquella finalidad podía tener éxito si no existían buenas relaciones entre los empleadores y los trabajadores interesados. Sus respectivos representantes debían tomar medidas con el fin de fomentar tales relaciones. Según el informe, la mayor productividad en la empresa exigía adoptar medidas agrupadas en tres campos principales: *organización y control de la producción; personal, e instalaciones y equipos.*

En cuanto a la *organización y control de la producción*, los esfuerzos debían orientarse a lograr:

1. simplificar, para disminuir el número de tipos y variedades del producto,
2. uniformizar, para lograr y aplicar una norma para un producto determinado: la misma consistía en una definición de las características, calidad, composición, dimensiones o método de fabricación o de ensayo, etc.,
3. dedicar exclusivamente determinados recursos productivos a la fabricación de una serie limitada de productos, es decir, especialización.

Para aumentar la productividad era necesario examinar la organización general de la empresa, definiendo claramente las autoridades y responsabilidades y procurando una especialización de funciones.

El informe analiza luego varias de esas técnicas, señalando las condiciones para tener éxito en su aplicación.

Una atención especial debía otorgarse a las técnicas de estudio del trabajo, incluyendo el estudio de métodos y la medición del trabajo, con el objetivo de mejorar la organización del trabajo y simplificar los métodos y al mismo tiempo, servir de base a sistemas de remuneración según el rendimiento, cuando fuera posible. El acuerdo y la participación de los trabajadores constituyen una condición esencial para el éxito de la aplicación de tales técnicas.

La preparación del trabajo y el control de la producción debían llevarse a cabo para asegurar la disponibilidad de materias primas en el momento y en el lugar requeridos, reducir los tiempos muertos de las máquinas y asegurar que los trabajadores no laboren con exceso ni estén inactivos.

El estudio del trabajo y el control de la producción debían procurar la simplificación de los métodos del trabajo y lograr así economía de mano de obra, equipo y materias primas. Para esto era necesario que los especialistas conocieran el costo y las características de los diferentes elementos de equipo y materias primas utilizadas, y pudieran determinar los métodos y diseños de herramientas más económicos, concibiéndolas y fabricándolas con la colaboración más estrecha de los que las iban a utilizar. El informe aconsejaba establecer dentro de las empresas servicios destinados a mejorar las técnicas de producción y los métodos de trabajo, especialmente en lo relativo al control de la utilización de las máquinas y el empleo de las materias primas.

Los diversos departamentos de la empresa encargados de la preparación del trabajo y de la fabricación debían trabajar en estrecha cooperación e intercambiando informaciones, para utilizar las instalaciones y mano de obra de la empresa con el máximo de resultados. Una atención especial debía otorgarse al control de los precios de costo y al presupuesto, con el objeto de suministrar a la dirección la información exacta sobre los costos unitarios, facilitarle el

control de los gastos y la comparación entre las previsiones y los resultados obtenidos, fijando orientaciones para el futuro.

Por otra parte, el informe señalaba el interés de las empresas en estudiar el problema de las materias primas y las políticas de ventas con el objeto de dar salida a una mayor producción. Para ello era menester que se adoptaran políticas gubernamentales destinadas a mantener niveles elevados y estables de empleo e ingresos, regularidad en la colocación de las órdenes de compra, políticas de ventas diferenciales para reducir el efecto de las variaciones estacionales sobre la demanda, etc.

Cuando existieran mercados adecuados, se dispusiera de materias primas y de mano de obra suficiente, y cuando los gastos generales representaran un elevado porcentaje sobre los costos totales, las empresas debían estudiar la posibilidad de aumentar la producción incrementando el número de equipos de producción y estableciendo nuevas empresas o filiales en otras zonas geográficas.

Los aspectos relacionados con el *personal* merecieron varias recomendaciones. Se aconsejaba la aplicación de políticas de personal, la designación de jefes calificados y la creación de servicios de personal dentro de las empresas. Estos servicios debían perfeccionar los métodos de selección y colocación del personal, analizando periódicamente el progreso logrado en la adaptación al trabajo. Se aconsejaba ofrecer dentro de las empresas cursos breves de iniciación u orientación a los nuevos trabajadores (sesiones de “inducción”) para darles información sobre la empresa, sus puestos de trabajo y funciones a desarrollar. Los jefes, capataces y supervisores debían atribuir una gran importancia al problema del incremento de la productividad, informando y haciendo comprender a los trabajadores manuales las políticas en esta materia. Dicho personal debía seleccionarse cuidadosamente y asegurar su representación dentro de la empresa.

En el caso de faltar mano de obra calificada, se debería formar trabajadores mediante programas sistemáticos de aprendizaje para

posibilitar la simplificación de los métodos de trabajo, y para aumentar la proporción de operaciones que podían realizar los obreros semicalificados. Partiendo de la constatación de que la educación y la formación profesionales podían contribuir considerablemente a aumentar la productividad se sugería que:

1. para organizar dichas actividades, se tomaran en consideración las tendencias presentes y futuras sobre las necesidades de trabajadores en cuanto a su número y especialidades;
2. para incrementar la capacidad de la dirección en lo referente al incremento de la productividad, se le debería ofrecer una formación destinada a suscitar el “espíritu de productividad”, basada en la comprensión de los principios básicos y los objetivos e implicancias sociales de las técnicas aplicadas para aumentar la misma;
3. buena parte de las proposiciones e iniciativas destinadas a incrementar la productividad debían provenir de los técnicos, ingenieros, expertos y personal encargado de las relaciones con el personal. Como el mismo era escaso, se debían incrementar las posibilidades para su formación. Las universidades y escuelas técnicas debían aportar para este fin una importante colaboración;
4. la formación de los capataces y supervisores tenía un papel cada día más importante, no sólo en tareas de orden técnico y administrativo, sino también en los principios de las relaciones humanas que crearan confianza recíproca y relaciones amistosas entre el personal dirigente y los trabajadores;
5. los sistemas de formación básica para los trabajadores no debían ser exageradamente especializados, y complementarse con otros tipos de formación destinados a desarrollar las capacidades especiales y facilitar el ascenso de los destinatarios a puestos de mayor responsabilidad y capacidad;
6. las empresas debían tomar trabajadores semi-calificados, distintos de los trabajadores calificados, procurando acortar el tiempo de aprendizaje, reduciendo el número de fracasos y convirtiendo el proceso de enseñanza en una experiencia satisfactoria;

7. cuando las empresas estuvieran aplicando medidas para aumentar la productividad, podía llegar a ser necesario que se adoptaran programas especiales para que los trabajadores adapten sus capacidades a las modificaciones de las técnicas de producción o de los equipos, para facilitar su reemplazo cuando fueran desplazados o amenazados de desplazamiento;
8. en el caso de que las empresas no estuvieran familiarizadas aún con las técnicas modernas para aumentar la productividad, se podrían aplicar programas que requirieran en primer lugar la formación de personal dirigente en dichas técnicas y, subsiguientemente, la de todo el personal. Los programas puestos en práctica, para que fueran eficaces, deberían contar con el apoyo de los directivos de las empresas;
9. cuando una empresa tuviera un servicio de ingenieros-consultores para realizar estudios del trabajo o de principios de organización del trabajo, sería conveniente considerar, de la manera más favorable que fuera posible, la formación de un representante de los trabajadores en el estudio de las tareas desde el comienzo, como una garantía suplementaria de protección de los intereses de los representados.

A partir de la experiencia, la formación dentro de la industria (TWI) se consideraba como de gran utilidad práctica, siempre que se adaptara a las condiciones de cada país, dando prioridad a la simplificación de los métodos de trabajo.

Pero el desarrollo de las técnicas de organización industrial no se consideraba un sustituto del procedimiento normal de negociación de salarios entre los sindicatos y la dirección empresarial. Por consiguiente, era menester que los sindicatos dispusieran, en la medida de lo posible, de personal plenamente calificado y capacitado para ejercer las funciones de negociación, en calidad de expertos independientes de la dirección.

Los procedimientos y prácticas en materia de evaluación y promoción del personal debían estructurarse para ofrecer a cada trabajador la

oportunidad de ascender a grados superiores y fomentar en ellos el despliegue de sus mejores esfuerzos. Las vacantes de jefes de equipo, supervisores, capataces, etc., debían anunciarse dentro de la empresa antes de proceder al reclutamiento externo, procurando que los seleccionados reunieran las aptitudes para apreciar los factores humanos y mantuvieran buenas relaciones con los compañeros de trabajo.

Los métodos y sistemas de remuneración ejercían una influencia considerable sobre el rendimiento y la productividad, como lo había demostrado otra reunión de expertos convocada por la OIT en abril de 1951, y cuyo texto fue analizado también en el boletín. Al determinarse los salarios, debía considerarse además del pago de una remuneración adecuada a los trabajadores menos retribuidos, y mantener diferencias suficientes entre los salarios del personal dirigente, los trabajadores calificados, los semi-calificados y los no calificados, a fin de estimular a los interesados para mejorar sus calificaciones profesionales.

El nuevo sistema de remuneraciones debía ser lo más sencillo posible, susceptible de explicarse claramente y poder ser comprendido por los trabajadores para que estos llegaran a verificar su propia producción y salarios.

Para fomentar el incremento de la productividad, podía ser oportuno conceder además, primas especiales por economía de materias primas, dado el conocimiento y la experiencia que los trabajadores tenían de las condiciones efectivas del trabajo y de estos materiales, que debían ser plenamente utilizados.

El establecimiento de sistemas de sugerencias -incluyendo métodos para incrementar la productividad-, debía considerarse favorable a la finalidad de pagar primas adecuadas en función de los beneficios resultantes a la empresa de la aplicación de las sugerencias presentadas.

Las buenas condiciones materiales, las medidas para fomentar la seguridad e higiene en el trabajo y los servicios de bienestar otorgados en la empresa, eran importantes para mantener una fuerza de trabajo satisfecha, estable y efectiva. Si no existieran, se deberían establecer

mecanismos de consulta y de cooperación, en materia de condiciones de trabajo y bienestar, entre trabajadores y empleadores. Cuando la dimensión de las empresas lo justificara, un ingeniero debía estar dedicado exclusivamente a los problemas de la seguridad y si se tratara de pequeñas y medianas empresas, esas tareas debían ser cumplidas por funcionarios con dedicación de tiempo parcial a las mismas. Habría que fomentar “un espíritu de seguridad”, con medidas enérgicas la seguridad e higiene en el trabajo, que debían considerarse elementos esenciales de todo programa para aumentar la productividad.

Los problemas específicos de las trabajadoras debían tomarse en consideración llegado el momento de distribuir de manera eficiente la mano de obra: otorgarles por una parte, la posibilidad de prestar servicios eficientes, apropiados a sus aptitudes y capacidades, y por otra parte, cuando tuvieran responsabilidades familiares, las condiciones de empleo que les permitiera cumplir fácilmente con sus obligaciones domésticas.

Analizando el tercer grupo de factores señalados, el informe se refiere a la necesidad de que la dirección analice las *instalaciones y equipos* para reemplazarlos por otros nuevos o perfeccionar los existentes. Cuando se tratara de empresas con equipos inadecuados o anticuados, era conveniente dar una alta prioridad a la expansión, y modernización de las instalaciones mecánicas logrando así una mejor utilización del capital disponible y el empleo de los demás recursos.

El empleo eficiente de los materiales es un factor importante en el aumento de la productividad, y podían lograrse ahorros mediante una mejor disposición de las instalaciones que aseguraran una sucesión apropiada de operaciones (*lay-out*) y la mecanización al grado máximo posible. A veces, se podía lograr una gran economía de mano de obra mediante una pequeña inversión que mecanizara el equipo auxiliar.

Finalmente el informe llamaba la atención sobre los problemas de mantenimiento para conservar las materias primas y equipos, mediante la creación de un servicio descentralizado con esa finalidad

específica, volviendo a insistir sobre la necesidad de que existiera una adecuada coordinación y equilibrio entre los diversos departamentos de la empresa para evitar interrupciones en el trabajo.

El clima social que creó las condiciones para convocar el Congreso

Una serie de publicaciones emanadas de importantes cámaras empresariales había puesto de relieve los problemas más importantes a los cuales sus miembros debían hacer frente en la vida cotidiana dentro de las empresas. El temario y las finalidades del Congreso Nacional de la Productividad y Bienestar Social se presentaban como una ocasión adecuada para lograr un consenso y proponer la adopción de medidas que conducirían a incrementar la productividad, reducir el ausentismo, frenar los incrementos salariales, cambiar el sistema de remuneraciones, y restablecer las atribuciones de la jerarquía (a cargo de los supervisores) y la disciplina industrial. Veamos a continuación el contenido de algunos de dichos documentos.

La opinión de las centrales empresariales

La estructura y el funcionamiento del sistema argentino de relaciones de trabajo, cuyas formas institucionales se estaban agotando, jugó un papel muy importante entre los condicionantes de la realización del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social de 1955.

Ya en el capítulo II de su Memoria y Balance del Ejercicio 1948-49, la AAPIC (antecedente de la CGE) había hecho llegar al gobierno sus comentarios críticos respecto del problema de los salarios (AAPIC, 1950: 16-24).

Las autoridades de dicha asociación -sin pretender criticar al gobierno que no podía ser juzgado por hechos aislados- expresaron que:

“La evolución del problema social había sido una preocupación fundada de la AAPIC durante el ejercicio [...] Los comerciantes e industriales no propugnan ni aceptan que ningún grupo haga prevalecer sus propios intereses sobre los supremos y eternos de la

colectividad argentina. Pues bien, es muy de temer que sea esta la única conclusión aplicable en 1948 a la acción de algunas fuerzas obreras, no obstante las conquistas facilitadas por el gobierno, que han elevado la situación del trabajador argentino a un nivel de vida solo comparable con el de naciones de mayores recursos”.

Citan en su apoyo el mensaje presidencial leído en el Congreso en la sesión de apertura de sesiones, en 1948, donde se declaraba que los salarios abonados en 1943 ascendieron a \$1.285.000.000 mientras que en 1948 ya se habían elevado a \$4.750.000.000, o sea un 270 %. El ingreso medio creció durante el período 1943-48 en un 167 %, mostrando un ascenso de 33,5 % en 1948. Si bien el costo de la vida había subido 80 % en dichos años y 12,3 % en 1948, en términos reales el ingreso promedio de los trabajadores había crecido 48 % entre esos años y 18 % en 1948, a lo cual debían agregarse los beneficios sociales, que representaban 1/10 del salario en 1943 para elevarse a 1/2 en 1948. En resumen, “un salario promedio de \$138 en 1943 se incrementaba ese año con \$13,80 en concepto de beneficios sociales, mientras que en 1948 a un salario promedio de \$355 se le incorporaban \$178 por aquel concepto”. Pero

“no obstante estas mejoras substanciales obtenidas en parte a costa de un empeoramiento recíproco de las clases sociales que no pueden aumentar sus ingresos, el trabajo no ha correspondido a los esfuerzos hechos por mejorar su situación y ha mostrado un total desinterés por aumentar la productividad y colaborar en el engrandecimiento económico del país”.

Para apoyar su juicio, AAPIC recuerda que

“no es pues de extrañar que la CGT denunciara, en un manifiesto dirigido a las fuerzas obreras en junio de 1948, a un grupo de malos obreros, que se constituye en puntal directo de una campaña permanente en favor del sabotaje liso y llano de la producción [...] El trabajo a desgano, el desconocimiento de la jerarquía y autoridad, el ausentismo injustificado, la denominada industria del despido, y los conflictos artificiales e inexplicables, ante los beneficios de la legislación social sabiamente inspirada por el Gobierno, han dado lugar a pensar en inspiraciones extrañas a nuestro medio y contrarias a los intereses del país”.

Se trataba de “temores bien fundados ante el hecho de que si bien el personal de establecimientos industriales es mayor en un 38 % en 1948 respecto de 1943, ha crecido en esos años el volumen físico de la producción industrial en el país en un porcentaje que no ha de ser mayor”. Si bien “es cierto que se ha reducido paulatinamente la jornada en ese período en un 10 %, pero también lo es que los trabajadores han dispuesto de una colaboración de energía y maquinaria muy superior”. “El ausentismo debido a diversas causas ha originado otra reducción de la fuerza de trabajo en un 9,3 %, cifras que inducen a meditar seriamente”, de acuerdo con lo expresado por el ministro de Salud Pública en la semana del trabajador:

“cuando el promedio de faltas por enfermedad supera el 2% diario algo anda mal. [...] Las ausencias por enfermedad, aparentemente justificadas, no lo son en muchos casos y es bien probable que el beneficio del goce íntegro del salario tenga una gran relación con faltas tan numerosas, lo cual desvirtúa por completo las humanitarias finalidades de la Ley”.

La experiencia les había demostrado a los empresarios que

“era imposible comprobar la falsedad de la denuncia de enfermedad cuando los obreros se valen de ese subterfugio para cobrar haberes indebidos. [...] Ese ausentismo puede conducir a la peor de las explotaciones: la del obrero cumplidor y eficiente por sus compañeros incapaces y disipados; puesto que en definitiva no significa otra cosa el encarecimiento de costos y consiguientemente de precios, que provoca, en desmedro de los demás argentinos”.

Los empresarios habían encontrado que un

“camino se ofrece para la corrección de tamaña explotación social y es la propuesta ya adelantada en algunas industrias de que no se beneficien con los futuros aumentos de los Convenios Colectivos de Trabajo a los obreros cuyo índice de ausentismo exceda el máximo establecido; también podría aconsejarse una prima por asistencia perfecta”.

Si bien el número de jornadas perdidas por causa de huelgas era baja (0,9 %), ello les preocupaba debido a “la elevación conseguida en los

salarios reales” y a la intervención del aparato del gobierno tendiente a “la concertación social manifestada en el número de Convenios Colectivos firmados en 1948 (1.074), los 469 Decretos y laudos” en su mayoría favorables a los trabajadores .Se cita en este sentido el convenio firmado por los empleados de comercio que otorgó un incremento del 15 % para las categorías inferiores (y “que había establecido en el artículo N° 16 las remuneraciones retroactivas”), aceptado por las delegaciones patronales con la reserva de que la Dirección General de Ingresos (DGI) aprobase su imputación a cuenta de sueldos y remuneraciones, como gastos generales, sin incidir sobre las ganancias patronales. La DGI no dio su aprobación y sin embargo el convenio fue aprobado, homologado y tuvo vigencia en todo el país, aunque admitiendo que los patronos que sufrieran quebrantos pudieran plantear su situación individual ante la Secretaría de Trabajo y Previsión. Por otra parte, “el Convenio Bancario había establecido para 1948, aumentos salariales cercanos al 20 % y ya se solicitaban nuevos aumentos de 66% en los sueldos al ingresar y del 40 % para la escala de 25 años de antigüedad”. Las citas incluyen otros convenios donde el incremento anual establecido era de aproximadamente el 30 %, porcentaje considerado abusivo, dado el estancamiento de la productividad.

La AAPIC critica también la tendencia, que se iba generalizando, de afiliarse conjuntamente a obreros y empleados, porque consideraba que

“se trataba de trabajos de distinta naturaleza, con distinta responsabilidad frente a los patronos, que rompía las diferencias jerárquicas, conspiraba contra la disciplina e imponía a veces obligatoriamente el ascenso de uno a otro grupo, sin que se justificara en la mayoría de los casos por la preparación técnica del promovido”.

Un decreto, el 15.717/48 “impedía la incidencia de los aumentos de los salarios sobre los precios”, lo cual era interpretado por los empresarios “en la práctica como un intento de congelación de precios y salarios”, a pesar de lo cual las fuerzas patronales se vieron obligadas a conceder ese año nuevos aumentos salariales y con efectos retroactivos, en algunos casos por resolución oficial y en otros casos por presión de las

fuerzas obreras (textiles, metalúrgicos, lecheros, industria del calzado, etc.). Dicho decreto habría

“causado graves perjuicios al espíritu de empresa en el país y ha provocado una crisis de confianza en el futuro, que solamente una gran estabilidad en las relaciones sociales podrá borrar”.

Según la AAPIC, la ley 11.729 que había creado

“lo que se ha venido en calificar como industria del despido, se aplica actualmente con un alcance doble de lo originalmente proyectado y si bien gozó de toda justificación cuando se promulgó, debido al temor existente en aquel tiempo a la desocupación, representa en estos años de pleno empleo una rémora grave y una prima para el trabajador carente de toda consideración por la grandeza del país, que sólo puede conseguirse con un esfuerzo sostenido y fecundo. Debe, en consecuencia, retrotraerse la aplicación de aquella Ley a sus condiciones originarias”.

Los empleadores criticaban al mismo tiempo, el sistema de pago de los salarios familiares, que en esa época se hacía directamente por parte de los empresarios, porque generaba diferencias salariales por un mismo desempeño, y propugnan la creación de entidades públicas que prefiguran las futuras cajas de asignaciones familiares.

Los empresarios afiliados a AAPIC afirmaban que los comentarios transcriptos anteriormente

“están originados en el temor ante los perjuicios que se han de ocasionar a la economía argentina en el caso de persistir las fuerzas obreras en destruir la gallina de los huevos de oro, estrujando al máximo sus posibilidades, pues no habrá de encontrarse fácilmente quién se haga cargo del desempeño de una actividad industrial o comercial si fracasa la ya existente y persisten los motivos que condujeron a la quiebra de la empresa. [...] Si bien algunas mentes alejadas de los problemas reales y adictas a las elucubraciones teóricas, suponían que el Estado podría hacerse cargo de las actividades económicas si aquello ocurría, no está dicho que sean susceptibles de substituirse con hombres de conocimientos y experiencia la pléyade de empresarios que acúan en todas las ramas de la economía. Sin su fina percepción de las cosas, que les permite adaptarse a las circunstancias

cambiantes del mercado, habría de limitarse la vida económica a la satisfacción de las necesidades más indispensables de masa, sin la diversidad de bienes que es la sal de nuestra civilización; reinaría la ineficiencia y la corruptela en lugar del orden y de la productividad; el desconcierto y la desorganización impondrían el descenso del nivel de vida; se suspenderían las fabricaciones menos indispensables transformándose en objetos de lujo satisfacciones elementales, al alcance hoy de obreros y empleados modestos. La extensión de la industria estaría asimismo en peligro si desapareciera el empresario del mapa económico, pues, ¿quién sino él, es el que provee con rapidez y agilidad los nuevos capitales, que se abstiene de consumir, cumpliendo así su función social?”.

El capítulo concluye pidiendo que las fuerzas obreras

“contemplan las situaciones a que han conducido en algunos países la falta de consideración de los intereses propios y concilien su acción con la de las fuerzas patronales en una oposición cordial, en la cual su conveniencia por el mantenimiento de la empresa, que es su instrumento de ingresos, será ampliamente compensada por la consideración patronal de que está tratando con sus consumidores”.

La memoria de la Cámara Argentina de Industrias Metalúrgicas

Dado que se trataba de una de las cámaras empresariales más poderosas de la época, es importante considerar sus publicaciones referidas a la política económica y al sistema de relaciones de trabajo. En su Memoria y Balance del 49° ejercicio, 1953, puede leerse lo siguiente:

“En ese período la economía del país acentuó su tendencia a la estabilización, manifestándose un equilibrio de precios y salarios que influyó decididamente en el cambio de coyuntura experimentado.” El Plan de gobierno para 1952 al promulgar la austeridad en el consumo y el fomento del ahorro, provocó una restricción general de la demanda que si bien en sus efectos inmediatos se tradujo en reducción de trabajo y dificultades en los negocios, tuvo la virtud de poner otra vez en escena el acicate de la competencia y la emulación, obligando a reajustar muchos resortes flojos del aparato fabril y a tratar de eliminar el desperdicio en las etapas de producción y distribución. [...] Después

de las inevitables dificultades y trastornos que trae siempre la adaptación a nuevas condiciones, el volumen de trabajo se estabilizó en niveles que, si bien bajos, permitieron mantener ocupados los cuadros básicos del personal”. Según los empresarios metalúrgicos; “hacia fines de aquel año comenzó a aumentar la demanda en los renglones vinculados con las labores del campo, como resultado de la reactivación de la economía agraria. Hubo también alguna reacción en otros sectores, manteniéndose estacionario, en cambio, el de artículos del ramo construcción” (La Memoria de la Cámara, 1954: 3).

Pero, prosigue la memoria,

“en general los industriales metalúrgicos miran el porvenir con prudente optimismo. El índice de que no decae su espíritu de empresa ni aún en las situaciones adversas, es el entusiasmo con que consideran la renovación de máquinas y equipos, puesto de manifiesto con motivo de gestiones que se realizan para obtener divisas destinadas a este fin. Solamente el sector fabricante de maquinaria agrícola ha solicitado diez millones de dólares para adquirir en el exterior maquinarias modernas y de alto rendimiento no producidas por la industria local”.

Por otra parte, los resultados de las buenas cosechas y

“una inteligente política de acuerdos de complementación económica con los países hermanos de esta parte del continente y de convenios bilaterales de compensación y de trueque con todos los países del mundo que ofrecían condiciones favorables al intercambio, inclusive la Rusia soviética, complementada con una mayor restricción de las importaciones no esenciales, dejó un saldo favorable de cerca de 1.500.000 de pesos, el cual permitió engrosar substancialmente el respaldo de oro y divisas del signo monetario”.

El final del año, afirma la Memoria,

“nos encontró con un gran saldo comercial favorable y la posibilidad de aumentarlo con la radicación de capitales, con un respaldo de oro y divisas como no teníamos desde hace mucho tiempo, con el agro revitalizado y la industria lista para iniciar una consolidación positiva... dentro de los lineamientos del Segundo Plan Quinquenal. La industria metalúrgica estaba en condiciones de desempeñar la tarea que le está reservada...”

“El espíritu de empresa que anima a los dirigentes de nuestra industria”, prosigue el documento,

“está de manifiesto en el detalle apuntado precedentemente: la mayoría de ellos, no obstante las grandes dificultades que soportan, está deseosa de modernizar sus fábricas y talleres, de incorporar los últimos adelantos de la técnica mecánica. El móvil que los impulsa no es el lucro, sino el rendimiento. Los industriales metalúrgicos tienen hoy conciencia clara de que la empresa debe servir a la sociedad, volcando cada vez más bienes al consumo, de mejor calidad y más baratos... Pero si no cumple la doble finalidad de producir barato con mano de obra bien pagada, el empresario habrá fracasado socialmente por más brillante que sea el resultado de sus balances. [...] El espíritu que hoy anima al industrial argentino es, pues, el aumento de la productividad, porque solamente a través de él puede lograrse el aumento del bienestar del trabajador. En consecuencia, cuanto conspire contra esa finalidad, conspira contra la función social de la empresa”.

Pero, según la memoria,

“a pesar del gran progreso operado en las relaciones empleador-obrero, a pesar de los esfuerzos hacia una conciliación de intereses que son perfectamente paralelos, la actitud de los trabajadores y sus procedimientos sindicales no favorecen la marcha progresiva de la actual empresa argentina, que sigue siendo tratada como en épocas anteriores”.

Para que los trabajadores cumplieran con su función social debían “aumentar su rendimiento técnico, su producción por hombre ocupado”, para no obstruir “el movimiento de progresión técnica, económica y social”.

“Aumentar la productividad, no significa aumentar la fatiga porque el aumento de la fatiga trae inevitablemente una disminución del rendimiento. [...] Nosotros aspiramos a que el obrero colabore entusiastamente con el empresario en su afán de aumentar el rendimiento del trabajo, no como resultado de la explotación del hombre, sino por la inventiva y el ingenio del organizador que combina inteligentemente los factores productivos y tiene una acertada visión del momento económico, que descubre métodos o procedimientos para simplificar y mejorar el trabajo que, en suma, cumple la legítima y

auténtica misión del empresariado: aumentar la producción, mejorar la calidad y abaratarla”.

Citan a Perón, quien “con claridad de expresión tan característica”, dijo a los obreros argentinos: “para poder repartir más, hay que producir más y hay que producir mejor”. “Tenemos aquí resumida la esencia misma del movimiento que propuga un aumento de la productividad como único camino para mejorar las retribuciones tanto sea en monto como en poder adquisitivo” y para que pueda ser posible y efectivo, “debe ir acompañado de un correlativo aumento del rendimiento del trabajo que con él se paga, es decir, debe aumentar en la misma proporción la productividad de cada hombre afectado a la fabricación. De otra forma, el aumento de salario se haría a costa del alza de precios o de la utilidad”. Había que llevar a los trabajadores

“al convencimiento de que la elevación del rendimiento de su trabajo se traducirá en bienestar y tranquilidad para todos y que si acrece también la utilidad absoluta de la empresa, disminuye en cambio la ganancia por unidad vendida, rebajando el precio y dando mayor poder adquisitivo al salario, lo que le permitirá comprar más o ahorrar el remanente. [...] El trabajo es una función social que no debe eludirse, sobre todo en un país que dirige su política hacia una mejor redistribución de la riqueza nacional. [...] Producir más es aumentar esa riqueza que no irá a engrosar las arcas de ningún privilegiado, sino a incrementar el poder adquisitivo del salario y la cantidad de bienes disponibles para el consumo”.

El conflicto metalúrgico por aumento de salarios

Un año más tarde, el editorial de la misma revista comenta el petitorio de aumento de salarios demandado por la UOM (Frente al petitorio de aumentos de salarios, 1954: 3-4). La Federación Argentina de la Industria Metalúrgica consideraba

“que no es posible aumentar los salarios sin un correlativo aumento de la productividad del trabajo, y a este fin propone la reglamentación de las Comisiones Internas, a fin de determinar los derechos y deberes de los miembros de esos organismos frente al empleador; del ausentismo, para reprimir los abusos mañosos e injustificados; y del artículo 36 del

Convenio en vigor, para obtener que los delegados del personal, frente a sus deberes de empleados u obreros, no sigan disfrutando del privilegio que implica la imposibilidad de sancionarlos, grave deformación de los fueros sindicales”.

Estas reglamentaciones

“ayudarían a restablecer la autoridad patronal en aspectos que le son privativos, por cuanto hacen a la organización del trabajo y mejorarían la disciplina, aumentando el rendimiento de la mano de obra por recuperación de horas improductivas perdidas. [...] Una vez aprobadas dichas reglamentaciones, tarea que podría finiquitarse en pocos días, se pasaría a considerar el reajuste de retribuciones, las que podrían aumentarse sin incidir en los precios, en la medida que lo permitiera aquella recuperación. [...] Esta posición significa para la industria un duro sacrificio, por cuanto concede aumentos en base al resultado hipotético de un mejor rendimiento del trabajo”

Este planteamiento del problema sería

“el único viable, a nuestro juicio, para no malograr con un recrudescimiento del proceso inflacionista la obra de consolidación de la economía del país que se viene cumpliendo desde hace dos años. No se trata ya de un simple regateo entre alguien que quiere dar poco y otro que quiere obtener más. Una solución fácil y simplista, la concesión del aumento y su incidencia en los precios de venta, empeoraría inmediatamente la situación y nos enfrentaría dentro de pocos meses al mismo problema en condiciones más precarias, pues daría por tierra con los progresos realizados a partir del Plan Económico de 1952 y se reanudaría la carrera de precios y salarios, que es la secuela inevitable del proceso inflacionario. [...] Entendemos haber llegado al punto crítico en que son indispensables soluciones totales, pues las empresas no podrán hacer frente ni recuperar por sus propios medios las mayores erogaciones que representan los aumentos. Estamos frente a un problema nacional que debe ser resuelto con la contribución del Estado, los industriales y los obreros, todos ellos igualmente interesados”.

Para esos empresarios,

“deben crearse las condiciones necesarias para elevar el nivel de vida del personal, por aumentos de salarios o disminución de los precios. Para

ello es necesario que aumente la productividad del trabajo, por recuperación, como se propone, de horas perdidas, con la racionalización y el equipamiento adecuado de las fábricas, con el abastecimiento regular de materias primas y demás elementos integrantes de la producción, cuyos precios son muchas veces abultados por intermediarios no necesarios y con el alivio de cargas impositivas y contribuciones”.

En el mismo número de la revista se publica una declaración sobre el tema de la cámara mencionada ("Posición de la Cámara Argentina de Industrias Metalúrgicas ante el petitorio de aumentos de salarios," 1954: 5), motivada por las negociaciones para renovar el convenio colectivo de trabajo, donde se hacía constar que

“el esfuerzo realizado en los años anteriores para mantener ocupados a los cuadros básicos del personal, lo cual unido al empleo de mucha mano de obra, el bajo rendimiento del trabajo y la falta de equipos modernos, tenían una fuerte incidencia sobre los costos”.

Ante la política expresada por el gobierno de mejorar el salario real, la cámara responde partiendo de ciertas premisas:

1. es imposible acordar aumentos de salarios sin un correlativo aumento de la productividad por hombre-hora,
2. es necesario que las empresas obtengan una utilidad razonable para poder mantener, ampliar y modernizar el equipo productivo y no estancarse en el nivel alcanzado,
3. para apreciar la posibilidad de una empresa de aumentar los salarios, debe contemplarse también, y en forma especial, su capacidad financiera.

Para discutir con la UOM su petitorio, era menester según los empresarios:

1. determinar cuáles son los factores en las relaciones empleador-obrero que restan productividad al rendimiento normal del trabajo,
2. calcular qué porcentaje de aumento de retribuciones puede representar esa recuperación de horas improductivas,

3. distribuir el porcentaje de aumento que resulte en la mejora de los salarios sumergidos, si los hay, primero, y luego en los mínimos de todas las categorías. Esa distribución no podrá hacerse con retroactividad, por cuanto el porcentaje de aumento será el resultado de la elevación previa del rendimiento y, como está destinada a elevar el nivel de vida, no alcanzará a quienes disfruten de salarios mayores que los mínimos, ya sea por aumentos voluntarios, o por premios, primas, etc.

En base a estas reflexiones, la posición frente al mencionado petitorio de la UOM fue la siguiente:

1. aumentar las retribuciones solamente en el mismo porcentaje que aumente el rendimiento por recuperación de horas improductivas perdidas,
2. no aceptar el pago de ninguna retroactividad,
3. los aumentos se harán solamente sobre los salarios mínimos vigentes,
4. no habrá en consecuencia, aumento mínimo para quienes reciban remuneraciones generales,
5. no considerar ningún cambio en las condiciones generales.

La Federación consideraba que el petitorio de la UOM implicaba un incremento del 45 % en las remuneraciones, y parafraseando la Memoria correspondiente al ejercicio 1953, afirma que

“no era posible otorgar aumentos si no se elevaba en la misma proporción la productividad de cada hombre dedicado a la fabricación. En caso contrario, el aumento de salarios se haría a costa del alza de precios o de la utilidad. El alza de precios anularía el aumento y la merma de la utilidad restaría posibilidades de ampliación y perfeccionamiento del equipo productivo, cuyo progreso incesante es necesario a fin de que pueda dar trabajo a las nuevas generaciones que se incorporen a la vida activa de la sociedad” (Procedimientos sindicales fuera de la realidad, 1954: 3).

Para hacer frente estructuralmente al problema, la Federación propuso una serie de medidas de organización, económicas y financieras “que permitieran aumentar los salarios sin incidencia en los precios y tender, más que a aumentar el monto, a fortalecer su poder adquisitivo”. El resultado había sido “la declaración de huelga, que antes de hacerse efectiva comenzó con trabajos a desgano que desbarataron y anularon la producción durante un mes y medio. En esas circunstancias, la conciliación y el arbitraje debían ceder paso a la fuerza.”

La huelga comenzó el 4 de mayo, con una hora de paro progresivo por día, pero en el resto de la jornada se trabajaba “a desgano”. En asamblea, los industriales metalúrgicos manifestaron que

“no podían otorgarse aumentos de salarios si no se los podía trasladar a los precios. Por otra parte, como alternativa se propuso incrementar los salarios siempre que se aumentara el rendimiento de la productividad por hombre-hora mediante la recuperación de tiempo improductivo perdido, restableciendo la disciplina, reglamentando la acción de las Comisiones Internas, modificando el artículo 36 del Convenio para permitir las sanciones a los delegados que no cumplieran con sus obligaciones”.

La huelga continuó a pesar del ofrecimiento patronal de un aumento de alrededor del 10 %, que ni siquiera fue considerado en una reunión paritaria celebrada en el Ministerio de Trabajo. Para continuar las negociaciones, los empresarios pusieron como condición “que se normalizara enteramente el trabajo en todos los establecimientos de la rama”, cosa que no sucedió, y el 13 de mayo elevaron una propuesta al director nacional de Trabajo y Acción Social Directa que contenía esencialmente la misma propuesta anterior y solicitaban que se declarara ilegal el conflicto. En una nueva reunión con participación de representantes de la CGT (Di Pietro y Rubba), de la CGE (Ing. Francisco Baeza), de la Dirección de Asuntos Gremiales (Juan Fernández Unsain y J. Soler) y del Ministerio de Asuntos Económicos (Coronel Benalcázar y Cicarelli) se propuso un incremento del 10 % en los salarios básicos y elevar el “salario sumergido” a \$4,50 la hora. Las autoridades del Ministerio de Trabajo convocaron a los empresarios

para anunciarles que iba a haber modificaciones en cuanto a la política de precios y que la solución posible era una escala de salarios entre \$4,80 para el peón y \$6,05 para el oficial, y la discusión total de las condiciones generales del Convenio, a fin de renovarlo para que estuviera vigente hasta el 28 de febrero de 1956. El reglamento de las comisiones internas no sería considerado de ninguna manera pues la UOM declaró “que no deseaba ser la punta de lanza que rompiera con la práctica sindical seguida hasta ahora”. Estas propuestas fueron consideradas inaceptables y rechazadas por las autoridades de la cámara empresarial, sin siquiera consultar a la asamblea.

Intervino en esa instancia la CGE, quien solicitó a la cámara que hiciera un memorandum, dirigido a los ministros del grupo económico, donde se detallaran las medidas mínimas que se requerían para salir del impasse. Ellas fueron:

1. “Aumento de la productividad del trabajo, porque el rendimiento era menos que mediocre y el trabajo en los talleres está frenado por los propios delegados obreros, que resisten las medidas para aumentar la productividad y crean permanentemente problemas que entorpecen su desarrollo”.

Por ello exigían que se reglamentaran:

- la actuación de las comisiones internas, contemplando además su no interferencia en cuestiones que competen exclusivamente a la justicia, tales como aplicación de la ley 11.729, la sanción inmediata de los trabajos a desgano y de los paros que violaran la resolución 16 y la obligación de que colaboraran en la modificación de los sistemas de trabajo tendientes a abaratar la producción;
- el ausentismo y la falta de puntualidad para corregir los abusos tantas veces señalados,
- el artículo 36 del convenio de modo que se elimine el injustificado privilegio de que gozan los delegados que no cumplen con sus obligaciones para con el empleador,

- las garantías a los capataces y personal de supervisión para que puedan ejercer sus funciones directivas sin presión sindical.
2. Facilidades crediticias. Para hacer frente a la situación financiera que se agravaría al concluir la huelga en virtud del aumento de salarios a otorgar, proponían:
 - elevar de un 20 a un 30 % la calificación bancaria que tuvieran las empresas, cuyo respaldo sería el valor real de sus activos físicos, otorgándoles inmediatamente el nuevo margen de crédito,
 - prolongar hasta un año de plazo los préstamos con garantía de prenda flotante.
 3. Facilidades para obtención de materias primas y elementos de producción, de manera directa por los usuarios, otorgándoles los permisos de cambio correspondientes.
 4. Desgravación impositiva para beneficiar a la industria metalúrgica, del 8 al 3 % del impuesto a las ventas, consolidando al 30 de junio las deudas impositivas y cancelándolas a plazos, en períodos de hasta cinco años.
 5. Traslación de aumentos de salarios a los precios de ventas. En el caso de que las propuestas anteriores fueran otorgadas, la industria podría absorber hasta un 15 % sobre los salarios básicos de convenio y en la misma medida en que las empresas se liberaran por desgravación impositiva u otras medidas.

Luego de la reunión con los ministros, la Federación resolvió reiniciar las negociaciones con la UOM sobre las siguientes bases:

1. levantamiento de la huelga, simultáneamente con la reanudación de las tratativas,
2. no pago de los días de huelga,
3. solución integral del nuevo convenio, acordando salarios al nivel de los que se estaban pactando (en otros gremios).

A la reunión convocada por el ministro Giavarini el 31 de mayo a las 21:00 en el Ministerio, para adoptar una decisión definitiva, asistieron, además de altos funcionarios del Ministerio de Trabajo, los representantes de la Cámara Metalúrgica, de la CGE, de la CGI, de la CGT y del Ministerio de Economía, pero sin la participación de la UOM. La reunión duró veintiún horas consecutivas llegándose a un acuerdo y al concluir se firmó el acta, incorporándose la firma de los representantes del sindicato, que habían seguido la reunión desde un salón inmediato.

En síntesis, el contenido del nuevo convenio fue el siguiente:

1. Su período de vigencia era del 1/3/54 al 29/2/1956.
2. Se prorrogaba la validez de todas las demás cláusulas del convenio.
3. El ajuste decidido sobre los salarios vigentes en todo el país al 28 de febrero de 1954 fue de: \$0,95 por hora para el peón, \$0,95 para el operario, \$0,85 para los calificados y medio oficial. \$0,80 para los especializados y para los oficiales.
4. Los empleados se beneficiarían con un aumento de una suma única de 160,00 \$.
5. Los demás sueldos serían convenidos en reuniones paritarias siguiendo las mismas pautas que para el resto.
6. Los aumentos correspondientes a los meses de marzo, abril y mayo (la retroactividad) serían pagados en tres cuotas mensuales sucesivas a partir del 1° de septiembre de 1954.
7. El importe del aumento correspondiente al mes de marzo sería abonado con la última cuota y destinado con la siguiente proporción: el 50% a la Fundación Eva Perón, el 40% a la UOMRA y el 10% a la CGT.
8. Desde la fecha de vigencia del nuevo convenio, los empleadores debían descontar a todos los obreros y empleados que resultaran beneficiarios del mismo, el 1% sobre el jornal real y sobre la suma

correspondiente al aguinaldo, importe que debía ser retenido y depositado en la cuenta corriente de la UOM.

9. Las empresas se comprometían a no despedir ni tomar represalias de ningún tipo con el personal que había participado en el conflicto.
10. Ambas partes se obligaban a aunar esfuerzos y buena voluntad para asegurar una mayor productividad y una mejor calidad de los artículos manufacturados, en un todo de acuerdo con los objetivos del gobierno de la Nación.
11. La cifra tope para que se otorgaran asignaciones familiares, subsidios de cualquier tipo, se elevó a \$1.500,00.
12. El convenio colectivo se ajustaba a las disposiciones de la ley 14.250 y al decreto reglamentario 6.582/54.

Un mes después, la comisión paritaria trató los asuntos pendientes correspondientes a los salarios de ciertas categorías, que no estaban explicitadas en el convenio.

Los beneficios de una mayor productividad según los industriales metalúrgicos

Varios meses después de concluida la huelga, adhiriendo de manera manifiesta a la realización del Congreso, la revista en su editorial ("Beneficios de una mayor productividad", 1955: 3), considera que

“la inanidad física del hombre, su desamparo frente a la naturaleza y a las demás especies animales, han sido su principal acicate que puso en marcha su cerebro y que lo llevó, por los caminos del raciocinio a la prodigiosa realidad presente. [...] En esa lucha contra la necesidad, el hombre tenía a la máquina como aliada. [...] la finalidad del programado Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social no tiene otra meta que ampliar para nuestro país aquel triunfo, llevando a todas las capas sociales un refuerzo en sus bases económicas. [...] Productividad es sinónimo de rendimiento. Aumentar la productividad significa para los industriales, en consecuencia, utilizar en forma más eficiente los recursos que concurren al proceso fabril, produciendo más

bienes a menor costo, creando más riqueza que debe beneficiar equitativamente al trabajador, al consumidor y al empresario”.

La función de los diversos interlocutores sociales se entendía de la siguiente manera: “el gobierno, los industriales y los obreros tienen, cada uno, su parte en la tarea.” “El gobierno, además de procurar el aumento de la productividad de sus funcionarios y empleados”,... política que anunció el general Perón en su magnífico discurso pronunciado en la CGFE,

“debe favorecer el cumplimiento de los objetivos de expansión del Segundo Plan Quinquenal adoptando medidas adecuadas, principalmente en lo tocante al abastecimiento normal de materias primas, a la concesión de créditos apropiados y al reequipamiento. Los industriales tienen la parte principal de la tarea, en estrecha cooperación con el personal, pues de lo contrario no tendrán éxito sus esfuerzos, por mejor dirigidos y orientados que estén. En primer lugar deben estudiar la organización del trabajo perfeccionando los métodos y procurando corregir todas las deficiencias que impliquen desperdicio de tiempo y de materias primas, utilizando al efecto la colaboración de los propios obreros, cuyas iniciativas en este sentido cabe estimular. Después, modernizar el equipo, radiar máquinas obsoletas y mecanizar todas las operaciones posibles. Los obreros, deben contribuir a esta gran cruzada nacional del aumento de la productividad trabajando mejor. Tiene que hacerse carne en sus conciencias el carácter indeclinable e ineludible de la obligación de colaborar en el aumento de la renta nacional, de cuyos beneficios son partícipes directos e indirectos y lo serán aún más, en la medida que esa colaboración permita reducir los precios y elevar las retribuciones. Toda reducción de los costos por mayor rendimiento del salario y mejor aprovechamiento del equipo y de la materia prima, posibilitará el aumento de las retribuciones y la rebaja de los precios y reforzará las bases económicas de las empresas, afectadas hoy por la desvalorización de la moneda”.

Estudios empresarios sobre la baja productividad

La Cámara Metalúrgica de Rosario presentó con mucha anticipación una ponencia al Congreso referente a las consecuencias de la baja

productividad, que contó con el apoyo de la Federación Argentina de la Industria Metalúrgica ("Estudio sobre las consecuencias de la baja productividad", 1955: 11). El contenido de la misma se apoya en algunas de las fuentes estadísticas disponibles.

La afirmación central de la ponencia es la siguiente:

"la no productividad máxima contribuye al desequilibrio cíclico y atenta contra el bienestar social argentino, pues la menor productividad frena la expansión, contribuye a la inversión de las tendencias dinámicas y a la ruptura del equilibrio y conduce al receso económico más o menos intenso y extenso (con todas sus posibles repercusiones sociales y políticas). [...] La conducción planificada de la economía argentina era de tipo anticíclica y tiende a realizar y consolidar una economía dinámica y equilibrada y un ordenamiento social humanista, pilares sobre los que se asienta la trilogía: independencia, justicia, soberanía".

En apoyo a la ponencia citan un pasaje del Segundo Plan Quinquenal, capítulo II, trabajo G 4 (sobre productividad) que propugnaba:

"El Estado auspicia un incremento de la productividad del trabajo y del capital, a fin de obtener el mayor progreso de la economía general y de las economías individuales y familiares, mediante: a) el perfeccionamiento de los métodos técnicos de producción, b) la colaboración de los trabajadores en los planes de producción, c) el estímulo a las iniciativas que aumenten la eficiencia del trabajo, d) una adecuada distribución de los beneficios que aporte el progreso económico y social".

Según la información estadística suministrada por la Secretaría de Asuntos Técnicos de la Presidencia de la Nación (1954), entre 1952 y agosto de 1954 se había constatado en números índices (1952=100) una disminución del número de obreros ocupados a 95,9, un leve incremento de las horas-obrero trabajadas a 104,1, un incremento del monto de los salarios pagados a 132,9 y del volumen físico de la producción a 144,9. Si se hacía igual a 100 el promedio del año 1943, los salarios industriales habían aumentado considerablemente (a 599,0 para los oficiales y a 722,1 para los peones) mientras que el índice del

costo de vida había llegado a 649,6 como consecuencia de lo cual, se habían perjudicando más sensiblemente los oficiales.

La propuesta de la Cámara consistía en determinar niveles actuales de productividad por trabajador, por sectores de empresas según su calificación y por maquinaria o equipo según su especialización, así como la productividad a alcanzar, para lo cual era necesario: 1) renovar los equipos de producción; 2) normalizar el abastecimiento de materias primas, materiales adecuados y combustibles, en forma directa o por intermedio de las cooperativas de provisión, en cantidades, medidas, calidad y plazos oportunos agilizando los trámites previos; 3) suministrar normalmente y en cantidad adecuada la energía eléctrica, y 4) un mayor apoyo crediticio, eliminando demoras.

La Cámara critica duramente la política impositiva vigente,

“pues desalentaba y enervaba el espíritu de los hombres de empresa, por la rigidez de los plazos, los elevados porcentajes y la falta de coordinación para unificar la percepción”.

Según la Cámara, para el sector obrero

“el problema no se resolvía aumentando jornales sobre la base de que el costo de la vida resta poder adquisitivo, pero además, sin jerarquía y disciplina en las fábricas y talleres no aumentará la producción ni habrá mayor productividad”.

Para lograrlo proponen:

“1) implantar los reglamentos de fábricas y la reglamentación de las atribuciones, deberes y responsabilidades de las Comisiones Internas y de los delegados obreros, 2) actualizar la Ley N°11.729 a la luz de la experiencia terminando con “el negocio del despido”, 3) liquidar el ausentismo (simulación de enfermedades, accidentes intencionales, etc.), 4) ordenar la legislación en un Código Social recogiendo la experiencia y actualizándola”.

En otro capítulo de esta ponencia, se oponen a pensar que,

“para mejorar el nivel de vida y aumentar el interés de los obreros para obtener una mayor productividad, sea necesario hacer participar a los obreros en las utilidades de las empresas, pues esa actitud no sólo

contribuiría a perturbar la marcha normal de la administración de las empresas, sino que sería un factor de receso de la economía y renta nacional [...] La radicación de capitales extranjeros sufriría un rudo golpe [y según la experiencia,] dicha participación no contribuiría a incrementar la productividad, y sería un paso previo a la nacionalización de las empresas, lo que terminaría con la libre iniciativa.”

La solución inmediata propuesta consistía, por una parte “en estimular el interés del obrero responsable, calificado o no, mediante un sistema integral de premios a partir de promedios estadísticos de promedios de producción esperados por sectores de industrias” y, por otra parte, “en implantar el trabajo a destajo con las previsiones que sean dignas del Estado Social Argentino”. Esto estaría de acuerdo con las disposiciones del Segundo Plan Quinquenal, en el capítulo II trabajo, objetivo G-2, retribuciones, que decía:

“el derecho a una retribución justa será desarrollado, según prescribe la Constitución Nacional, procurando que esta asegure un nivel digno de vida al trabajador y su familia y sea compensatorio del esfuerzo y acorde con el rendimiento obtenido”, pero además “subordinándose los salarios al costo de vida”.

En su conclusión, la ponencia de los empresarios solicita que se adopten dos disposiciones complementarias: una ley nacional de fomento industrial, coordinando las legislaciones provinciales, y una ley nacional sobre costos industriales, para contribuir a impulsar la organización más racional de las empresas.

Los industriales metalúrgicos denuncian el uso de la coacción como argumento

Luego de concluido el Congreso, y a menos de un mes de la Revolución de septiembre 1955, la revista *Metalurgia* ("La coacción como argumento", 1955: 3-4), afirma que

“la cuestión social en nuestro país ha llegado a un grado tal de evolución que hace totalmente innecesario el uso de la coacción para resolver los inevitables litigios que se suscitan entre obreros y

empleadores. [...] Nos enorgullece, -prosigue el editorialista-, saber que contamos con un régimen legal muy completo en la materia, que asegura a través de los convenios colectivos, salarios y condiciones mínimas de trabajo a todos los obreros y empleados, que garante la estabilidad en el puesto, el pago de salarios durante períodos de enfermedad y accidente, vacaciones anuales remuneradas que llegan hasta un mes; pensiones y jubilaciones que aseguran un merecido descanso y ponen a cubierto de preocupaciones económicas en la vejez, fuero de trabajo en Tribunales inspirados en las más avanzadas legislaciones, instancias de conciliación administrativa en el Ministerio de Trabajo y Previsión, donde el obrero o empleado es patrocinado directamente por el asesor sindical. En una palabra, tenemos todos los elementos legales y administrativos necesarios para que puedan desterrarse en las relaciones de trabajo los métodos de fuerza, que destruyen riquezas y ensombrecieron más de una vez el pasado”.

“No obstante ello, dice el editorialista, se plantean aún esporádicamente cuestiones que desembocan en conflictos de fuerza y en determinadas épocas se reproducen con más frecuencia, llegando a constituir una rémora que perturba la paz social y debe desterrarse definitivamente de nuestro medio por el esfuerzo conjunto de las organizaciones gremiales, empresarias y obreras. [...] En algunos casos responden a equivocadas actitudes del empleador que provocan reacciones lógicas pero no justificadas... pues no parece conveniente ni equitativo que, ante la acción personal de un patrono por más arbitraria que ella sea, se adopte una medida colectiva, llámese paro o trabajo a desgano, que perjudica con igual o mayor intensidad a la economía del país que a la del propio responsable del hecho”.

“En otros casos, y acá debemos destacar con amplia energía nuestro repudio, el acto de fuerza se produce porque el empleador se niega a sancionar a un supervisor a pedido del personal, a llenar vacantes de jefes, capataces, etc. con determinados empleados, o a acordar aumentos colectivos de salarios” [...] Nosotros entendemos que es indelegable la facultad del industrial de premiar o sancionar a sus colaboradores independientemente de toda acción externa y menos aún si esta parte de los propios subalternos del afectado, como es también de su exclusiva incumbencia examinar, juzgar y decidir acerca de las aptitudes técnicas, psíquicas y disciplinarias que se estimen indispensables para el desempeño de una tarea determinada. [...] Si al

principal compete en forma exclusiva la organización, distribución y dirección del trabajo, lógico es que sólo a él le incumba resolver si sus dependientes cumplen adecuadamente con sus obligaciones y si reúnen o no las condiciones necesarias para el correcto cumplimiento de determinadas funciones. [...] Estas consideraciones adquieren mayor relevancia todavía cuando se pretende sancionar o imponer designaciones de personal supervisor, cargo que trae aparejada la obligación de velar por la disciplina, por la calidad y cantidad de la producción y por la conservación, de las máquinas e instalaciones. Resulta en general absurdo atribuir a los propios trabajadores ingerencia alguna en la sanción o elección de las personas que representan al empleador en el mantenimiento de la disciplina y la productividad”.

“Ultimamente se han producido trabajos a desgano en varios establecimientos, con disminución vertical de la producción, por haberse negado el empresario a considerar aumentos colectivos de salarios. El trabajo a desgano es una forma de coacción muy peligrosa, no sólo para los intereses del industrial, sino también para la economía del país, por el desperdicio de materia prima, energía eléctrica y potencial productivo, implicando en ocasiones, frente al perjuicio que causa o puede causar a los elementos de trabajo, un verdadero sabotaje”.

En definitiva, concluye el artículo,

“incumbe a las organizaciones empresarias y obreras terminar con los movimientos de fuerza en las relaciones de trabajo. Tanto unas como otras deben disciplinar a sus asociados para que no apelen a otras medidas que las señaladas por la ley para resolver las diferencias que puedan suscitarse...”.

La opinión pública expresada a través de revistas especializadas: **Horizontes Económicos y Economía y Finanzas**

Vamos a hacer una breve mención a la información de la opinión pública empresarial en los meses que precedieron la realización del Congreso, sólo para ilustrar con algunas referencias la opinión de varias revistas especializadas de contenido económico y dirigidas al medio empresarial próximo al mismo, con respecto a la política

económica del gobierno y a la significación del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social.

Horizontes económicos

En el editorial “La consigna de la hora” (1954), el N° 109 de esta revista se refiere al aumento de los salarios y al ajuste de los precios para ciertas mercaderías, restableciendo el equilibrio y elevando el nivel de vida de la población. Esto “formaba parte de un Programa de Justicia Social, encaminado a erradicar del ámbito de las relaciones de trabajo todo sistema de retribución de la mano de obra que no se base en los más amplios y humanos principios de equidad y comprensión”. Había un compromiso empresarial frente a ese programa, que “no puede ser a este respecto sino el de aumentar la producción”, y

“que contempla al mismo tiempo los opuestos intereses en juego que deben conciliarse para hacer factibles tal mejoramiento, que son los del trabajador y los del empresario. El primero debe esforzarse por aumentar su productividad, para facilitar la total satisfacción de las necesidades del consumo y un fortalecimiento del mercado, del que recibirá enseguida los palpables beneficios de esa abundancia de bienes a través de precios presionados hacia abajo por una sana y estimulante competencia. Esto será a la postre el mejor aliado del obrero, quien verá así su esfuerzo recompensado, en primer término, por una elevación gradual del poder adquisitivo del salario, con los consiguientes beneficios para su desenvolvimiento general”.

El empresario, a su vez,

“deberá empeñarse en similar esfuerzo. El perfeccionamiento de las técnicas indispensables para una necesaria superación de calidades que el mercado reclama con incesante ansiedad, la racionalización del proceso y el continuo reajuste de los medios de producción, comprendiendo en ello el estímulo de los de naturaleza humana, le permitirán, por su parte, reducir los costos en función del aumento de la producción, y obtener de tal forma legítimas expansiones del ingreso mediante precios afinados a tenor de las razonables posibilidades del mercado, todo ello con marcado provecho también para el progreso de la economía nacional”.

El artículo concluye afirmando, como lo había dicho el presidente de la Nación, que

“no debe haber, pues, otro idioma que el de la acción. Y la acción ha de tener un objetivo, claro, definido y único: Producir. Esta es la consigna de la hora”.

Economía y finanzas

Esta era una revista semanal, creada en junio de 1949, dirigida al mundo empresarial, con una orientación cercana al gobierno y a la CGE, y por lo tanto, expresaba la opinión prevalenciente en dicho medio. El tema abordado en uno de sus artículos¹ fue el de la confrontación entre el libre cambio y la protección industrial, para apoyar la política económica planificada que auspiciaba el gobierno a través del Segundo Plan Quinquenal. Para el editorialista, “el librecomba sería una etapa superada de la historia económica, luego de haber constituido la ley de oro, el mecanismo automático regulador de las economías nacionales, en base a liberar al comercio interior y exterior de trabas aduaneras o de cualquier índole”. Inglaterra había sido librecomba en el siglo XIX pues “debido a su adelanto industrial ninguna nación estaba en condiciones de exportarle productos textiles, siderúrgicos, y en general, productos manufacturados”, mientras “que en esa época los estadounidenses y alemanes habían sido proteccionistas, precisamente porque se clasificaban entonces como países mas retrasados industrialmente”.

Por eso la libre competencia jugaría a favor de las potencias industriales y en contra de las naciones menos desarrolladas, “si las industrias incipientes no son protegidas por mecanismos de cambios dirigidos o por tarifas arancelarias defensivas que deben permanecer vigentes hasta tanto las industrias locales no alcancen el mismo nivel de rendimiento que las industrias competitivas foráneas”. Lógicamente, “son proteccionistas las industrias que viven del mercado interno,... y los obreros que serían desocupados por el cierre de las industrias no retributivas, dentro de un régimen económico

¹ *Economía y Finanzas*, Año VI, Tomo IX, N° 259, 30/9/1954, Buenos Aires.

librecambista”. Por eso la política más racional sería una síntesis: “ni proteccionista dogmática ni librecambista abierta” es decir, la que aplicaba el gobierno.

Comentando en otra oportunidad el reciente mensaje del presidente que proponía un programa de corto plazo denominado “Plan de acción para el equilibrio de la economía nacional” destinado esencialmente a controlar la inflación, aumentar la productividad, reducir los costos, ampliar la generación de energía eléctrica y la explotación petrolera, la revista expresa que dicho plan “era la condición para aumentar el bienestar de la población”², recurriendo a la experiencia de los países altamente industrializados, las ganancias empresariales “no deben buscarse ya en la venta de pocos artículos a alto precio, sino en la de la mayor cantidad al más bajo precio posible” y que los obreros “no deben olvidar nunca que también son consumidores”. Mientras persista en ellos

“ese equivocado temor que les impide aumentar la productividad -para poner a disposición de los demás consumidores más artículos de los que él produce, a menor costo- los restantes obreros procediendo en la misma forma, impedirán que él pueda adquirir como consumidor todas aquellas cosas que hacen agradable la vida moderna, pero cuyo alto costo de producción las mantiene fuera del alcance de la parte más numerosa de la población trabajadora”.

En un número posterior, la revista hace referencia al “efecto de la planificación para regular los mercados, corregir adelantos o retrasos desproporcionados en los sectores básicos de la economía, amortiguar los factores recesivos, y prevenir las tendencias del ciclo recurrente³”. En tal sentido, se citan los últimos discursos de Eisenhower acerca de la prosperidad y se busca demostrar la coherencia de esos objetivos con los del Plan de Acción para el Equilibrio de la Economía Nacional.

Con posterioridad, y cuando ya se preparaba la convocatoria oficial del Congreso, el periódico se refiere a la importancia del rendimiento de

² *Economía y Finanzas*, Año VI, Tomo IX, N° 260, 7/10/1954, Buenos Aires.

³ *Economía y Finanzas*, Año VI, Tomo IX, N° 261, 14/10/1954, Buenos Aires.

las máquinas, para aumentar la productividad de la industria argentina:

“Las máquinas deberían ser cuidadas por los obreros y obtener de ellas el máximo rendimiento posible, pues han costado un gran sacrificio en divisas y porque lo que se obtenga de ellas se traducirá en una disminución del costo de cada artículo e irá en beneficio de la población consumidora argentina, de la cual los trabajadores constituyen el mayor porcentaje. [...] Por ello, las demoras en poner en movimiento las máquinas al comenzar las jornadas o la excesiva anticipación en detenerlas al terminar la misma, las injustificadas pérdidas de tiempo al subsanar pequeños desperfectos y la falta del cuidado y atención que requiere su mecanismo para conservarse en perfecto estado, redundan en perjuicio directo de la producción”.

De la misma manera,

“al afectar al cuidado de una máquina mayor cantidad de obreros que la que esta realmente necesita, constituye una medida antieconómica que se basa en el equivocado concepto de que el maquinismo implica desocupación. Por el contrario, la máquina suele crear siempre nuevas fuentes de trabajo, ya sean estas la construcción y manejo de las mismas máquinas o la comercialización, el transporte o servicio mecánico, en su caso, de los artículos o artefactos que produce”.

Sería por consiguiente

“un grave error creer que afectando el rendimiento de la máquina se perjudica solamente a la empresa, pues los trabajadores serían los primeros perjudicados, ya que representando el mayor sector de los consumidores se ven obligados a adquirir lo que necesitan al alto precio que provoca la menor producción originada”.

Pero, por su parte, los empresarios también tenían grandes responsabilidades para lograr el adecuado aprovechamiento de la maquinaria: enseñanza y persuasión de los trabajadores “para que estos se identifiquen plenamente con la máquina que le está confiada”, “cuidar que el proceso productivo se realice en forma coordinada, previendo que no falten las materias primas adquiridas con anticipación y que se cumpla el tiempo del proceso industrial anterior”.

La revista comentó en otra oportunidad los resultados y las gestiones en curso vinculados con la aplicación de la ley sobre inversión de capitales extranjeros, cuya evaluación estaba a cargo de la comisión interministerial de Inversiones Extranjeras y la opinión del ministro Gómez Morales, quien había manifestado las dificultades existentes

“para que los proyectos presentados se adaptaran al contenido de la Ley (evitando las sorpresas desagradables, efecto de la liberalidad con que se procedió en la posguerra) pero también los efectos positivos: producción en el país de productos que permitirían la sustitución de importaciones y el ahorro de divisas, la satisfacción de la demanda interna, la asociación con capitales argentinos aumentando el volumen de las inversiones, generación de nuevos empleos, el trabajo de empresas subcontratistas, etc.”⁴

Entre las nuevas empresas extranjeras que habían decidido invertir en el país se mencionaban Fiat, para fabricar tractores y maquinaria agrícola, Krupp para fabricar cementos, Siemens para fabricar material de telecomunicaciones, Kayser Corporation, para fabricar aluminio, etc.

Luego de la convocatoria al Primer Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social y a la constitución de su comisión de organización, la revista reconoce la importancia que tendría el mismo, dada “la anticipación con la que comenzaba la preparación y el lugar donde se llevaría a cabo: el Congreso Nacional⁵”. Como el presidente de la CGE lo había dicho

“en materia económica no hay milagros. Los únicos milagros son los que tienen su origen en el esfuerzo permanente, en el trabajo hecho a conciencia y sobre bases racionales [...] Se comprende, por tanto, que hay que empeñarse en una acción persuasiva para que todos los habitantes del país perciban la importancia de su particular contribución en esta campaña de la productividad, ya que todos, cada cual en su esfera, tienen una misión que cumplir en esta empresa grande para bien de la comunidad de que formamos parte”.

⁴ *Economía y Finanzas*, Año VI, Tomo IX, N° 263, 21/10/1954, Buenos Aires.

⁵ *Economía y Finanzas*, Año VI, Tomo XI, N° 267, 25/11/1954, Buenos Aires.

A su vez, citan al Secretario General de la CGT quien había hecho notar que

“cuanto mayor es la producción de bienes de consumo y servicios, tanto más amplias y positivas son las condiciones de abastecimiento. Esto trae, con la fluidez del mercado, la disminución de los precios a consecuencia de los menores costos y un correlativo aumento del consumo, todo ello con la ampliación creciente de los horizontes de colocación para la mano de obra”.

Según la revista, ambos dirigentes habían estado de acuerdo en que “el concepto de productividad involucra no sólo el aumento del número de unidades producidas sino también el de la calidad de las mismas” y en que “el acrecentamiento de la renta nacional como consecuencia directa de la elevación de la productividad, haría que los ingresos así resultantes retornaran a la población transformados en obras de interés colectivo y en estímulos crecientes para la economía vital del país”.

Al informar a sus lectores que el día 21 de enero, es decir en pleno verano, se iban a realizar en todo el país un centenar de actos simultáneos donde representantes de la CGE y de la CGT divulgarían, en conjunto, los propósitos del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social, el periódico hace suyos los clásicos argumentos “fordistas” sobre la norma de consumo, refiriéndose a “la producción de artículos casi indispensables para el hogar⁶” -por ejemplo las heladeras eléctricas- y al hecho de que

“si los empresarios y los trabajadores aumentaran su productividad al doble o al triple, se incrementarían en la misma proporción el número de familias argentinas que gozarían de dicha comodidad y lo que es también muy importante, a un costo menor. Pero la productividad no concernía solamente a la industria, y los demás sectores debían hacer un esfuerzo similar.”

Esta expresión por parte de un periódico cercano a los empresarios, indica que muchos de ellos deseaban que se pasara a un régimen de

⁶ *Economía y Finanzas*, Año VI, Tomo XII, N° 273, 20/1/1955, Buenos Aires.

acumulación del capital de tipo intensivo y basado en el consumo masivo, características del “fordismo”.

Esta publicación -acorde con la opinión de la CGE- procuraba crear una mentalidad propicia al incremento de la productividad, y al dar cuenta de que el 21 de marzo se habían inaugurado las deliberaciones del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social, cita con satisfacción, por una parte, al secretario general de la CGT, quien en su discurso había afirmado “la necesidad de crear una conciencia de productividad a todos los niveles” y, por otra parte, al presidente de la CGE cuando expresó que “la productividad es, antes todo, una cuestión mental y por ello se hace necesario crear un espíritu nuevo que se adapte en un todo a los objetivos de esa productividad”⁷.

2. FINALIDADES, ESTRUCTURA, AUTORIDADES Y ORGANIZACION DEL CONGRESO

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social se convocó para ser realizado durante los días 21 al 31 de marzo de 1955, en la Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación y fue organizado por la Confederación General del Trabajo y la Confederación General Económica.

Las finalidades del Congreso

Los fines del Congreso fueron así definidos en el documento oficial (Los fines del Congreso, 1955: 2):

“para reafirmar los altos objetivos nacionales de afianzamiento de la justicia social, de nuestra independencia económica y de nuestra soberanía política, en consolidación del equilibrio económico, la Confederación General del Trabajo ha resuelto convocar a un Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social, a cuyo fin y en forma permanente y coordinada con la Confederación General

⁷ *Economía y Finanzas*, Año VI, Tomo XII, N° 282, 31/3/1954, Buenos Aires.

Económica, habrán de abordarse los problemas principales que se relacionen con el tema”.

Este se justificaba porque después de la Segunda Guerra Mundial

“se acepta con carácter universal que la elevación del nivel de vida, el bienestar y el progreso social, sólo pueden lograrse mediante un aumento y una equitativa distribución de bienes, y que este aumento de la riqueza requiere a su vez, un uso inteligente y eficaz de todos los esfuerzos y recursos utilizados en la producción”.

Esto había sido reconocido por la OIT en la reunión internacional de expertos en productividad celebrada en diciembre de 1952 y la idea de incrementar la productividad inspira la política económica del Segundo Plan Quinquenal, particularmente explícita en los capítulos sobre producción. Además, las últimas exposiciones del presidente “señalan precisamente la necesidad de aumentar la productividad como medio de consolidar las conquistas económicas y sociales y elevar el nivel de bienestar alcanzado”, y “nada parece más oportuno y necesario que celebrar una reunión en el plano nacional de los dos sectores principales de la producción y la riqueza”, pues “el contacto directo, el intercambio de experiencias y de aspiraciones entre trabajadores y empleadores, son un requisito de todo programa de esta especie”, considerando que “los obstáculos que se oponen al entendimiento para un aumento de la productividad son, en gran medida, psicológicos: desconocimiento de ambas partes, prejuicios y sospechas recíprocas, tanto de los trabajadores como de los empresarios”, por lo cual “la deliberación conjunta, el común planteamiento y dilucidación de los problemas, serán un método esencial para remover obstáculos y facilitar la adopción de medidas adecuadas”.

En cuanto a la utilización de los resultados económicos de esta política, la finalidad estaba indicada de la siguiente manera:

“El excedente de lo producido merced a una mayor productividad, podrá -equitativamente distribuido- promover una reducción de los precios y, con ello, una elevación del poder adquisitivo de los salarios, un mejoramiento de las condiciones de vida y, eventualmente la

disminución de horas de trabajo, para dedicarlas a la cultura, recreación, los deportes y otras actividades sociales. [...] Productividad, riqueza y bienestar es una relación de causas y efectos que debe adentrarse en la conciencia popular; pero ello no sería suficiente para que un plan de incremento de la productividad alcanzara pleno éxito si no se contara, además, con un ordenamiento de las voluntades individuales y una organización racional de los factores materiales y humanos de la producción”.

La justificación del porqué ambas centrales convocaban conjuntamente al Congreso -situación inédita a nivel internacional- se justificó teniendo en consideración que

“en el clima de paz social y en la etapa de evolución industrial y sindical que ha logrado nuestro país, la CGE y la CGT son los dos organismos llamados a encarar la acción que demanda el necesario incremento de la productividad, porque ninguna organización del pueblo tiene una participación más directa que ellas, ni de mayor responsabilidad en la producción de la riqueza y porque reúnen los dos factores básicos de la productividad: capacidad de los trabajadores por una parte y medios económicos y técnicos por la otra”.

Con ese Congreso, entonces, se proyectaba y se materializaría por primera vez ese ideal de acción concertada para el logro de aquel objetivo fundamental. Las condiciones estaban dadas porque

“el país recorre una etapa avanzada de su evolución industrial, pues de simple productor y proveedor de materia prima ha pasado a ser, además, elaborador de sus riquezas naturales y este proceso abarca todo el territorio y todas las actividades económicas”.

Por eso el Congreso

“estará integrado por representantes de todas las regiones y de todas sus actividades económicas, lo cual permitirá el logro de soluciones integrales que contemplen las necesidades, posibilidades y futuro de la población urbana y rural de la República, beneficiando de esta manera por igual a las fuerzas que concurren a la elaboración de la riqueza nacional”.

En una importante nota del primer número del boletín *Productividad y Bienestar Social*, publicado en enero de 1955, al referirse a las

finalidades del Congreso, el comité de organización considera que el espíritu del Congreso se traducirá

“en recomendaciones eminentemente prácticas y constructivas, y en realidades y acuerdos duraderos tendientes a concretar los altos objetivos a que el mismo responde”.

Siempre en el mismo boletín, y ante las inquietudes despertadas en el medio sindical, la comisión organizadora del Congreso precisa los fines del mismo según el criterio acordado entre la CGT y la CGE: “propender al mayor aprovechamiento del esfuerzo nacional, mediante el mayor empeño tanto de las empresas como de los obreros”, con el fin de “lograr la mejora de la economía nacional”. Al mismo tiempo la comisión aclara que no entraba en las finalidades del Congreso “promover un aumento horario de la acción del trabajador, ni tampoco medidas que significaran un regreso en el camino de las conquistas sociales logradas”, pues las dos entidades organizadoras tenían el firme propósito de “mantenerlas y aún acrecentarlas... en todo cuanto permitan las circunstancias del desenvolvimiento de las actividades generales del país”. La organización del Congreso buscaba que, con el aumento de la productividad, aumentaran los beneficios de los asalariados, dado que “la mayor productividad de bienes y servicios se ha de traducir en una pronta reducción de los costos, con el consiguiente aumento del poder adquisitivo del salario real”.

En varias oportunidades adicionales el comité de organización tuvo que reafirmar y precisar los fines del Congreso. Por ejemplo el 31 de enero hizo una declaración muy significativa, ante la noticia de que un mayordomo de un municipio de la provincia de Buenos Aires había expresado a las autoridades del mismo su decisión de ampliar las horas de trabajo, como un medio de contribuir al aumento de la productividad. El texto de la misma fue reproducido en el N° 5 del boletín y dice así (“Diose una declaración de los fines del congreso”, 1955 y “No se avalara ninguna iniciativa destinada a lograr records de producción”, 1955):

“Que el aumento de la productividad ha de encararse dentro de los límites legales o contractuales de la jornada de trabajo y únicamente

con estricta observancia de esos límites por ser ello indispensable para el pleno mantenimiento de las conquistas sociales logradas por la masa obrera del país”;

“Que el citado Congreso no producirá en ningún caso y por ningún concepto medidas que de cualquier manera pudieran importar una disminución, de esas conquistas”;

“Que el aumento de la productividad ha de basarse exclusivamente en el mejoramiento de las aptitudes laborales, en el de la dedicación, el sentido de responsabilidad y la eficiencia de los trabajadores, así como en el creciente perfeccionamiento de la organización de la empresa, todo ello dentro del más amplio respeto de las leyes y disposiciones normativas que reglan las condiciones de trabajo”;

“Que todo aumento de los límites legales o contractuales de la jornada laboral sólo puede considerarse una renuncia a los derechos inherentes a la clase trabajadora, declarados de orden público por las leyes en vigencia, que son irrenunciables; por tanto y frente a los cuales nadie podrá desestimarlos sin atentar contra los intereses de la sociedad”.

En otra sección del boletín se explicitaban las razones de esa declaración, dando lugar a una conferencia de prensa que llamó mucho la atención. Ante las iniciativas de obreros que en forma individual o grupal proponían que “se controlaran sus records de producción” se decidió no avalarlas, pues

“la preocupación de las autoridades del Congreso en el aumento de la producción no es que un obrero haga un récord de 4 días continuados de trabajo y que luego para reponerse descanse durante 20, sino que el obrero trabaje todos los días” (sic).

Luego de afirmar que “el capital humano estaba por encima de la racionalización del trabajo” se insistió en que lo que se buscaba era “el mejor aporte del obrero, en base a sus mejores condiciones de salud, lo que dará por consecuencia un mayor rendimiento y una mayor eficiencia”. Uno de los objetivos buscados expresamente era el de crear conciencia entre los empresarios y obreros con el fin de que surgiera el clima propicio para la adopción de la organización científica del trabajo, y otro era el de modificar el sistema de remuneraciones, sin volver necesariamente al sistema de trabajo a destajo, pero

substituyéndolo por otro donde hubiera incentivos a la mayor producción y que “ofreciera al empresario las posibilidades de una mayor producción y al obrero las seguridades de un mayor bienestar social. [...] Este incremento de la producción no debería tener repercusiones negativas sobre el empleo de la mano de obra, ni un derrumbe de los precios”. El Congreso se había planteado desde la perspectiva de consolidar y promover lo que ya se había obtenido, dado que no se tenían que levantar niveles de vida disminuidos, “*sino procurar una afirmación y progresiva superación de lo ya alcanzado por el país*” (sic). “*La riqueza existente* (subrayado por el autor) debía ser aumentada y distribuida más equitativamente, a fin de que hubiera más de todo para todos”. Para los organizadores del Congreso, y particularmente los miembros del IADP/IARI, se debía establecer una relación directa y clara entre el sistema de remuneraciones y el incremento de la productividad, tema central del Congreso.

El Congreso debía estimular también el acercamiento entre la universidad y las empresas así como creación de escuelas para la formación de “racionalizadores” orientados a establecer standards de producción; los “racionalizadores” eran cada vez más demandados por las empresas, hasta el punto que los pocos especialistas existentes eran disputados entre ellas ofreciéndoles mejores salarios y condiciones de trabajo.

Las autoridades del Congreso

Las autoridades del Congreso fueron la comisión central y el comité de organización (CGT & CGE, 1955). Tanto uno como otro organismo eran de composición mixta y paritaria, alternando en la conducción los representantes de cada una de los dos organizaciones.

La *comisión central* estuvo compuesta por:

Presidentes

Eduardo Vuletich

José Ber Gelbard

Vicepresidentes primeros

Héctor H. De Pietro

Agustín Seghezzo

Vicepresidentes segundos

Joaquín Polísio

Ernesto Dacharray

Secretarios

Valentín Fernández

Carlos R. Argimón

Prosecretarios

Luis A. Campos

Francisco Baeza

Tesorero

Raimundo Cabistain

Protesorero

Héctor Tortosa

Vocales

José Massaccesi

José Tomás Sojo

Juan Revelli

Enrique Lutjohann

Manuel Alonso

Luis O. Rizzo

Duncan Mac-Kay

José R. Palacio

Adolfo Serra

José I. Iriarte

Agustín Mariani

Torcuato Sozio Di Tella

Alfonso Lewylle

José G. de Elordy

Vicente Di Palma

Federico Grether

Oscar Belli

José Negri

Pedro Cavalieri

Luis Lunazzi

Ricardo J. Serra

José A. Gilli.

El *comité de organización* se integró de la siguiente manera:

Presidentes

Valentín Fernández

Carlos R. Argimón

Secretarios

Luis A. Campos

Francisco G. Baeza

Vocales

José F. Massaccesi

Héctor Tortosa

Alfonso Lewylle

Federico Grether

Las disposiciones del reglamento

Objetivos y miembros

El Congreso tenía claramente definidos sus objetivos y se organizaba “para dar cumplimiento a las previsiones del Segundo Plan Quinquenal en lo referente a la producción en el campo económico y para acelerar el proceso de industrialización del país, especialmente con el objeto de promover una gradual elevación del nivel de vida de la población” (CGT & CGE, 1955) (art. 1), y estaría integrado por miembros titulares (100 representantes por cada una de las dos entidades organizadoras, designados con no menos de 30 días de anticipación a la fecha de apertura del Congreso) y miembros observadores (designados por entidades públicas interesadas en el tema y aceptados en calidad de tales por la comisión central).

Constitución y funcionamiento de comisiones y comités

La particularidad común a todas las comisiones y comités que tenían a su cargo la organización y la gestión del Congreso consistía en que se desempeñarían en la presidencia de la comisión central alternativamente cada mes los titulares de la CGT y la CGE (art. 8). El reglamento decía que, mientras ejerciera la presidencia el representante de la CGT, actuaría como secretario de la comisión central el que revistiera ese cargo como representante de la CGE, y viceversa.

La organización, el funcionamiento y el desarrollo del Congreso estaría a cargo de una *comisión central*, integrada por un número no menor a 34 personas designadas por partes iguales por la CGT y la CGE, miembros natos del Congreso, en igual cantidad para cada uno de los cargos. Las atribuciones de la comisión central eran de tipo financiero y de relaciones públicas, pero además se debían constituir las comisiones o subcomisiones necesarias para las tareas preliminares, así como considerar y aprobar, antes del 31 de enero de 1955, los informes de las *comisiones técnicas* y de la *subcomisión de ponencias*, y

disponer la publicación del informe final (llamado más comúnmente “relatorio”).

Las tareas preparatorias y el asesoramiento de la comisión central en todos los asuntos relativos al Congreso, eran competencia de un *comité de organización* constituido por 8 integrantes, -4 por cada entidad-, designados de entre los miembros de aquella comisión. Sus facultades estaban relacionadas con todos los detalles relativos a la organización, supervisión y administración del Congreso.

Para preparar el temario del Congreso se constituyeron *tres comisiones técnicas* que estaban encargadas de la redacción de los informes sobre los respectivos temas. Su labor consistiría en el estudio objetivo de los temas y subtemas y como conclusión presentarían un informe que sería elevado a la comisión central. Los temas, establecidos en el artículo 16, fueron los siguientes:

1. Productividad: mejor nivel de vida.
2. Medios concretos para elevar la productividad.
3. Bases generales para acuerdos sobre productividad.

Cada una de las *comisiones técnicas* estaría constituida en forma paritaria por 20 miembros, nombrados 10 por cada entidad y designarían las *subcomisiones* que fueran necesarias a los efectos de considerar cada uno de los subtemas. Cada comisión tendría dos presidentes, dos vicepresidentes y dos secretarios, nombrados uno por cada una de las entidades organizadoras. Las mismas podrían solicitar la colaboración de *especialistas o expertos*, que por sus conocimientos y versación en los diferentes subtemas pudieran colaborar con las mismas; debían iniciar sus tareas inmediatamente, luego de ser puestos en función por el comité de organización, debiendo entregar sus informes antes del 15 de enero de 1955, con lo cual habrían finalizado su cometido y quedarían disueltas de hecho.

Constitución de las comisiones técnicas del Congreso

Como ya se mencionó, estas comisiones tenían la responsabilidad de preparar los informes correspondientes a los distintos puntos del temario. Su composición era mixta, estando integradas por representantes de la CGT, de la CGE y de diversos ministerios (Finanzas, Industria, Comercio y Hacienda). Cabe señalar como hecho sorprendente, pero pleno de sugerencias, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no figuraba entre ellos y por lo tanto, no podía enviar oficialmente sus representantes al Congreso.

Los miembros que las integraban en cada caso fueron los siguientes:

Tema 1: Productividad: mejor nivel de vida.

Por la CGT: Manuel Reyno, presidente, Luis Perón, vicepresidente, Manuel Alonso, secretario y Vicente Di Palma, Juan Revelli, Rafael Ginocchio, Fernando Fumega, Salvador Zuccotti, José A. Fernández, y Américo Serenelli, como vocales.

Por la CGE: Emilio van Peborgh, presidente, Bernardo Saint Martin, vicepresidente, Augusto Hoffmann, secretario, Juan C. Llamazares, Carlos Gunther Boyssen, Pedro García Oliver, Juan Claudio de Loubière, Orlando A. D' Adamo, Enrique Schón, Alfredo Whitelow, como vocales.

Tema 2: Medios concretos para elevar la productividad.

Por la CGT: Agustín Mariani, presidente, Pedro Cavalieri, vicepresidente, Ricardo J. Serra, secretario y Duncan Mac Kay, Amado Olmos, Rodolfo García, José Costoya, Carlos Varela, Arturo Guerra, y Julio Martínez, como vocales.

Por la CGE: José Ranzini, presidente, Héctor Amorosi, vicepresidente, Fabio Capra, secretario y Sigfrido Mazza, Nicolás Ullman, Raúl F. Wolcán, Angel Garrido González, Eberardo Parraviccini, José Alberto Guraya y Luis J. Florit, como vocales.

Tema 3: Bases generales para acuerdos sobre productividad.

Por la CGT: Miguel Patrani, presidente, Salvador Tripe, vicepresidente, Manuel Damiano, secretario, y Adolfo Serra, Oscar Belli, José Gutiérrez, Juan Denino, Rubén Gómez, Luis Bergonzi y Epifanio Sánchez, como vocales.

Por la CGE: Héctor Jazminoy, presidente, Carlos Saporitti, vicepresidente, Lorenzo José González, secretario; y Laureano Araya, Juan Alberto Gaona, Eduardo Appleyard, Ernesto P. Katz, Eduardo Galletti, Jorge Mario Guerra, y Juan Antonio Sicilia, como vocales.

La comisión central debía designar una *subcomisión de ponencias* constituida por 6 miembros con un presidente, un vicepresidente y un secretario con funciones para organizar la recepción de ponencias y estudios que enviarían los particulares y entidades privadas y estatales; considerar si las mismas se ajustaban al temario, aprobando y elevando las que fueran de interés general a la comisión central antes del 31 de enero, para que esta se aprobara e incluirlas posteriormente en el Informe Final.

Para colaborar con las comisiones técnicas se creó una *oficina de informaciones técnicas* que dependería administrativamente del comité de organización y técnicamente de los presidentes de las comisiones técnicas.

La *comisión central* debía revisar los informes presentados por las *comisiones técnicas* y *subcomisión de ponencias* y luego de aprobarlos o modificarlos, ordenaría la redacción del *informe final* (el “relatorio”) que se debía publicar para su presentación al Congreso.

Las comisiones de estudio para analizar las ponencias

Si bien no estaba previsto en su origen, a comienzos de 1955 se crearon 16 comisiones de estudio, en razón del número considerable de ponencias presentadas para considerar. Aquellas tratarían cada uno de los subtemas del temario oficial y la última de dichas comisiones analizaría las ponencias de carácter general que se hubieran

presentado. Al igual que en los casos anteriores, la integración era paritaria. La nómina de las mismas y su composición fue la siguiente:

Comisión Nº 1 (Mayor productividad y equitativa distribución de los beneficios)

Por la CGT: David Diskin, Manuel Alonso, Eliseo López, Bruno Cristiano y Amado Olmos.

Por la CGE: Gino Pomini, Julio Telleriarte, Bernando Saint Martin, Orlando A. D' Adamo, Juan Sánchez Toranzo.

Comisión Nº 2 (Productividad, mayor salario real y menor esfuerzo)

Por la CGT: Luis Perón, Salvaror Zucotti, Antonio Peña, Lutgardo Martín, y Carlos Isola Santos.

Por la CGE: Enrique Schón, Jorge Mignaqui, Elías Chanfreau, O. Zoani y José Luis Guatti.

Comisión Nº 3 (Productividad, reubicación y estabilidad)

Por la CGT: Juan Revelli, Enrique Fernández, Ignacio Gómez, Oscar Pérsico y Daniel Roberto Medina.

Por la CGE: Juan C. de Loubière, Emilio van Peborgh, Elías Eidelman, Oscar Blake y Guillermo Kraft.

Comisión Nº 4 (Responsabilidad individual y colectiva de trabajadores y empleadores en el problema)

Por la CGT: Ildefonso Méndez, Vicente Di Palma, Pantaleón Petroff, Fernando Penco y Héctor R. Gómez.

Por la CGE: Carlos Boyssen Gunther, Santiago Graffigna, Emilio Figueroa, Carmelo Pappático y Roberto J. Levato.

Comisión Nº 5 (Acción del Estado)

Por la CGT: Américo Serenelli, Rafael Ginocchio, Sábado Expósito, Luis E. Venini y Pedro Alvarez.

Por la CGE: Juan Simón Padrós, Carlos A. Juni, Gumersindo Carbel, Federico Grether, Valentín Rambeau y Guido Jorge Nívoli.

Comisión N° 6 (Divulgación de los principios y efectos de una mayor productividad)

Por la CGT: José Romero, Manuel Damiano, Dante Pucci, Edvino A. Paz, y Ausberto Ortiz;

Por la CGE: José R. Palacio, Ramón Garriga, Raúl Wolcan, Benito Belcastro y Alfredo J. Nux.

Comisión N° 7 (Técnicas conducentes a una mayor productividad)

Por la CGT: Juan José Marchetti, Adolfo Serra, Fernando Fumega, Manuel Fernández, Carlos Rinque, Manuel Martínez y Osvaldo Ricardo Córdoba.

Por la CGE: Tomás José Sojó, Gastón Aldo Solari, Fabio Capra, Rodolfo Antonissen, Eduardo Azaretto y Pedro García Oliver.

Comisión N° 8 (Acción conjunta para la mejor utilización de los recursos de la producción)

Por la CGT: Alfredo Fernández, Agustín Mariani, Epifanio Sánchez, Luis A. Campo y Ramón A. Blanco,

Por la CGE: Ignacio Balbiani, O. Rizzo, Eberardo Parraviccini, José Federico López y Camilo J. Matta.

Comisión N° 9 (Promoción de una asistencia regular al trabajo)

Por la CGT: Ramón R. Valenzuela, Carlos Gro, Angel Olmos, José Costoya, Fidel del Valle Reynoso, Eliseo López y Miguel M. Castillo;

Por la CGE: Constáble Matarazzo, Juan S. Delrío, Sigfrido Mazza, Luis A. Antoniazzo, Atilio Collauti, Rodolfo Filas y Víctor A. Ríos.

Comisión N° 10 (Acuerdos nacionales de productividad)

Por la CGT: Eduardo Rojas, Juan Denino, Salvador Tripe, Pedro Andrés Gomis, Carlos Varela, Alfredo Heras y Adolfo Serra.

Por la CGE: José Bigi, Andrés Filippini, Héctor Amorosi, Carlos A. Della Blanca, Miguel Show, Ezio Módena, y Héctor I. Jazminoy.

Comisión Nº 11 (Instituto Nacional de Productividad)

Por la CGT: Pedro Cavalieri, Natalio Cacceroni, Enrique Thomas, Carlos Mélica y Ramón Vázquez Rouco.

Por la CGE: Juan José Duro, Raúl Sánchez Calvete, Angel Garrido, Carlos Argimón y Oscar Magdalena.

Comisión Nº 12 (El acuerdo y el convenio colectivo de la actividad)

Por la CGT: Miguel Wermeuk, Miguel Méndez, Miguel Rofranco, Héctor R. Gómez, Luis Ferro, Manuel Damiano y Duncan Mac-Kay.

Por la CGE: Ovidio Giménez, Santos Mayoral, Laureano Araya, Rafael Mora, Carlos Saporitti, Juan Luis Mariani y Juan J. Cortés.

Comisión Nº 13 (Consideración del factor productividad en las convenciones de trabajo existentes)

Por la CGT: Francisco Cardozo, Andrés Framini, Augusto T. Vandor, Samuel Sinai, Miguel Patrani, Antonio Kelm y Francisco Pandolfi.

Por la CGE: Salvador Dorta, Dante Spagnuolo, Juan J. Gaona, José Ranzini, Manuel Teitelman, Juan Bianchetti y Aldo Capuano.

Comisión Nº 14 (Garantías mutuas del acuerdo sobre productividad)

Por la CGT: Domingo Venenato, José C. Pérez, Vicente Di Palma, Angel Peralta, Oscar Belli, Tomás Raúl Garay y Alberto Serrano.

Por la CGE: José Oriani, Romero L. Radici, Lorenzo L. González, Francisco J. Herrero, Efraín Rearte Roselli, Jorge Alberto Guraya y Carlos A. Pradera.

Comisión Nº 15 (Intercambio de técnicos, obreros y empresarios entre los países)

Por la CGT: Máximo Rivas, Manuel L. Martínez, Manuel Vázquez Ferreira, Eliseo Sief, Esteban Morano, José Amaro Fernández y Héctor Varela.

Por la CGE: Enrique Luthojann, Santiago Carvajal, Eduardo Galletti, José María Porcallas, Luis Lunazzi y Antonio Machalek.

Comisión Nº 16 (Consideración de ponencias y proposiciones generales presentadas por las Confederaciones Intervinientes y que abarquen los tres temas)

Por la CGT: Valentín Fernández, José Massaccesi, Manuel Alonso, Agustín Mariani, Ricardo J. Serra, Manuel Patrani y Manuel Damiano.

Por la CGE: Enrique Schón, Elpidio Lazarte, Sigfrido Mazza, José E. Ranzini, José G. de Elordy, José Gilli y Francisco Baeza.

Los delegados designados por ambas organizaciones

Por la CGT, los delegados fueron designados en función de su organización sindical respectivamente ("Diose a conocer la nomina de delegados de la CGT al Congreso", 1955: 55 y 293). Ellos fueron:

Delegados de la CGT

Dopacio, Antonio, Pro-tesorero de la CGT y Jefe del Departamento de Asuntos Políticos,

Mazzetti, César, Jefe del Departamento Internacional de la CGT,

Rubba, Roberto J., Jefe del Departamento de Asuntos Sindicales de la CGT,

Vázquez Gamboa, Fernando, Jefe del Departamento de Prevision Social de la CGT,

Delegados de sindicatos adheridos a la CGT

Alonso, Manuel, Sindicato de Obreros de la Industria de la Alimentación,

Alvarez, Pedro Eugenio, Sindicato Unico de Trabajadores del Espectáculo Público,

Amada, Ernesto, Sindicato Argentino de Músicos,

Belli, Oscar, Unión Obrera Metalúrgica,

Bergonzi, Luis, Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Particulares,

Campo, Luis Antonio, Sindicato de Conductores Ferroviarios, La Fraternidad,

Cavaliere, Pedro, Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, Costoya, José, Unión del Personal de Panaderías, Pastelerías y Afines,

Cristiano, Bruno, Unión Obreros de la Industria del Calzado,

Cuesta, Federico, Sindicato Unificado de Trabajadores de la Industria de Aguas Gaseosas y Afines,

Damiano, Manuel, Sindicato Argentino de Prensa,

del Valle Reynoso, Fidel, Sindicato Argentino de la Industria Lechera,

Denino, Juan, Asociación Marítima Argentina

Di Palma, Vicente, Unión Obreros de la Industria Maderera,

Diskin, David, Confederación General de Empleados de Comercio,

Espósito, Sábado, Unión Ferroviaria,

Fernández, José Amaro, Federación de Obreros y Empleados del Papel, Cartón, Químicos y Afines,

Fernández, Manuel, Unión de Obreros Plásticos,

Ferrarels, Francisco, Asociación de Oficiales Peluqueros y Peinadores,

Fumega, Fernando, Federación de Trabajadores de la Industria Química y Afines,

García, Rodolfo, Federación Gráfica Argentina,

Giglio, Osvaldo, Asociación Obrera Minera Argentina,

Ginocchio, Rafael, Federación Argentina de la Industria Fideera y Afines.

Gómez, Manuel, Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero,

Gómez, Héctor R., Sindicato de Obreros de la Industria del Vidrio y Afines,

Gomis, Pedro Andrés J., Sindicato Unico de Petroleros del Estado,

Gutiérrez, José, Sindicato Unico de Portuarios Argentinos

López, Alfredo, Unión de Sindicatos de Obreros y Empleados Municipales,

López, Eliseo, Unión Tranviarios Automotor,

Mac-Kay, Duncan, Unión de Obreros de la Construcción,

Marchetti, Juan José, Federación Obrera Cervecera de la República Argentina,

Mariani, Agustín, Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido,

Martin, Lutgardo, Asociación Argentina de Telegrafistas, Radiotelegrafistas y Afines,

Martínez, Julio, Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera, Martínez, Manuel L, Unión del Personal de Fábricas de Pinturas,

Ménica, Carlos, Sindicato de Vendedores de Diarios y Revistas,

Olmo, Angel, Federación Argentina Sindical de Petroleros,

Olmos, Amado, Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina,

Pandolfi, Francisco, Unión de Obreros Tintoreros, Sombrereros y Lavanderos,

Patella, Antonio, Sindicato Justicialista “Eva Perón” de Peones de Taxis,

Patrani, Miguel, Asociación del Personal Aeronáutico,

Penco, Fernando G., Sindicato Empleados de la Industria Textil,

Peralta Angel, Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines,

Perón, Luis, Asociación Bancaria,

Petroff Pantaleón, Federación Obrera Argentina de la Industria Hotelera,

Revelli, Juan, Asociación Obrera Textil,

Reyno, Manuel Evaristo, Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles,

Rinque, Carlos, Sindicato de Trabajadores de la Industrial del Hielo y Anexos, Mercados Particulares y Afines,

Rivas, Máximo, Sindicato Unificado de Barracas de Lana, Cueros, Cerdas, Mercados Nacionales de Frutos,

Román Gómez, Ramón, Asociación Gremial del Personal del Frigorífico Nacional “Juan Perón” y Mercado Nacional de Hacienda,

Sánchez, Epifanio, Federación Central Argentina de Transporte Automotor,

Serenelli, Américo, Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina,

Serra, Adolfo, Federación Argentina de Seccionales Agrarias,

Serra, Ricardo J., Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne, Derivados y Afines,

Soldani Carlos, Asociación de Agentes de Propaganda Médica,

Thomás Enrique, Asociación de Trabajadores Jaboneros Perfumistas y Afines,

Tripe, Salvador, Asociación de Trabajadores del Estado,

Valdés, Segundo Rogelio, Sindicato de la Administración de Parques Nacionales,

Varela, Carlos, Federación Argentina de Trabajadores de Farmacias y Afines,

Varela, Héctor, Sindicato de Obreros Pasteleros, Confiteros y Pizzeros,

Vázquez Ferreira, Manuel, Unión de Recibidores de Granos,

Vazquez Rouco, Ramón, Sindicato de Obreros y Empleados del Ministerio de Educación,

Venini, Luis E., Unión del Personal Civil de la Nación,

Wuermuec, Miguel A, Federación Obrera Ceramista de la República Argentina,

Zuccotti, Salvador, Unión Obrera Molinera

Representantes de Delegaciones Regionales de la CGT

Blanco, Ramón, Santiago del Estero,

Castillo, Miguel, Salta,

Córdoba, Ricardo Osvaldo, Catamarca,

Fernández Alfredo, Córdoba,

Fernández Enrique, San Juan,

Ferro, Luis, La Rioja,

Gómez, Ignacio, Mendoza,

Gro, Carlos, Resistencia (Presidente Perón),

Heras, Alfredo, Comodoro Rivadavia,

Isola, Santos Carlos, Neuquén,

Kelm, Antonio, Corrientes,

Masseroni, Natalio, Santa Rosa (Eva Perón),

Méndez Ildefonso, San Luis,

Moreno Esteban, General Roca (Río Negro),

Ortiz, Ausberto, Formosa,

Paz, Edvino, Paraná (Entre Ríos),
Peña, Antonio, Rio Gallegos (Santa Cruz),
Pérez, José C., Santa Fe,
Ríos, Octavio, A., Posadas (Misiones),
Rojas Eduardo, San Miguel del Tucumán (Tucumán),
Sieff, Eliseo Mario, Trelew (Chubut)
Sinay, Samuel, Rosario (Santa Fe),
Suárez, Luis Felipe, Eva Perón (Buenos Aires),
Valenzuela, Ramón, San Salvador de Jujuy,

Delegados de sindicatos del interior del país

Alagastino, Jesús Claudio, Federación Santiagueña de la Industria Forestal- Santiago del Estero,
Cardoso, Francisco, Asociación de Trabajadores del Azúcar, San Pedro de Jujuy.
Gasparri, Joaquín, Sindicato de Obreros Empacadores, Cipolletti,
Insaurralde, Exequiel, Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Tanino (Provincia Presidente Perón)
Maciel, Claudio, Sindicato Unión de Trabajadores de Las Palmas (Presidente Perón)
Medina, Roberto Daniel, Federación Obrera Tucumana de la Industria Azucarera, San Miguel del Tucumán,
Vona, Angel, Sindicato Unico de Trabajadores Contratistas de Viñas y Frutales, Mendoza.

La nómina publicada de delegados de la CGE no da mayores referencias acerca de la representación que investían cada uno de ellos: si venían en nombre de una cámara en especial o si todos venían en representación de la CGE, o si eran especialistas o asesores de las cámaras

Alorosi, Héctor,	Antoniazzi, Luis,	Antonissen, Rodolfo,
Arayo, Laureano,	Argimón, Carlos R.	Aroza, Francisco,
Azaretto, Eduardo,	Baeza, Francisco,	Balbiani, Ignacio,
Belcastro, Benito,	Bianchetti,	Bigi, Juan José,
Blanco, Manuel,	Brañeiro, Alfredo,	Capra, Fabio,
Capuano, Aldo,	Carbel, Gumersindo,	Carvajal, Santiago,
Chanfreau,	Colautti, Elías,	Atilio Cortés, Juan,
Cristiá, Pedro J.,	Culotta, Pascual,	D' Adamo, Orlando A.,
D' Amato, Mario,	Dacharry, Ernesto,	De Louvière, Claude,
Della Bianca,	Carlos A., Delrío, Juan S.	Di Tella, Torcuato Sozio,
Dorta, Salvador,	Duro, Juan José,	Eidelman, Elías,
Elordy, José G. de	Fernández, Osvaldo,	Fernández, Domingo,
Figueroa, Emilio,	Filas, Rodolfo,	Franzini, Darío,
Galetti, Eduardo,	Gaona, Juan A.	García Oliver, Pedro,
Garrido González,	Garriga, Angel	Gelbard, José Ber,
Gilli, José A.	Giménez, Ovidio,	Girola, Serafin,
González, Serafin,	González, Lorenzo J.,	Graffigna, Santiago,
Grether, Federico,	Guatti, Luis	Gunther Boysen, Carlos,
Guraya, Jorge A.,	Iriarte, José I.	Jasminoy, Héctor,
Jiménez Herrero, F.,	Kraft, Guillermo,	Lara, José E.,
Larrañaga, Jesús,	Levato, Roberto,	López, José F.
Lucena Racero, F.,	Lunazzi, C. Luis,	Luthojann, Enrique,
Machalek, Antonio,	Mariani, Juan,	Matarazzo, Constáble,
Matta, Camilo,	Mayoral, Santos,	Mazza, Sigfrido,
Mignaquy, Jorge,	Módena, Ezio,	Mora, Rafael,

Negri, José,	Nívoli, Guido,	Nux, Alfredo,
Oriani, José,	Padilla, Oscar,	Padrós, Juan Simón,
Palaio, José R.	Paldao, Erardo,	Pappático, Carmelo,
Parravicini, Eberardo,	Pomini, Gino,	Porcallas, José L.,
Portas, Rafael,	Radicce, Romero,	Rambeaud, Valentín,
Ranzini, José A.	Rinaldi, Vicente,	Ríos, Víctor,
Rizzo, Luis O.	Rodríguez, Vicente,	Rosselli, Efraín,
Ruberti, Horacio,	Saint Martin, Emilio,	Salinas, Ismael,
Sánchez Calvete, Raúl	Sánchez Toranzo, Juan,	Saporitti, Carlos,
Schón, Enrique,	Seghezzo, Agustín,	Shaw, Miguel A.,
Sojo, José T,	Solari, Gastón,	Spagnuolo, Dante,
Szichowsky, Julián,	Teitelman, Samuel,	Telleriarte, Julio,
Torino, Julián,	Torres, Gustavo,	Tortosa, Héctor,
van Peborgh, Emilio,	Werner, Emilio,	Wolcan, Raúl,

Sede de los trabajos preparatorios y del Congreso. Cronograma.

Durante el período de actividades preparatorias, la sede de las diversas comisiones sería el local del Automóvil Club Argentino, y el Congreso se llevaría a cabo en la Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación.

La reunión constitutiva del Congreso tendría lugar a las 6:20 horas (a.m.) del 21 de marzo, presidida por el secretario general de la CGT. Luego de funcionar la comisión de poderes (6 miembros con representantes de las dos entidades) se elegirían las autoridades del Congreso que representarían a cada una de las dos Confederaciones (2 vicepresidentes primeros, 2 vicepresidentes segundos, 2 secretarios y 2 prosecretarios) con excepción de los presidentes que serían los titulares de la CGT y de la CGE. Una vez constituido el Congreso, se designaría

una comisión de proposiciones, y se pasaría a cuarto intermedio, hasta que la misma estuviera en condiciones de presentar su despacho. Dicha comisión estaría constituida por 16 miembros de composición paritaria y tendría la atribución de formar las comisiones de estudios necesarias para cada uno de los temas a tratarse. Las mismas estarían compuestas por representantes de ambas Confederaciones con un número máximo de 7 personas por cada una, y presididas de manera rotativa cada día por un representante de cada una de ellas, debiendo designar en su seno y en forma permanente secretario y relator, con las funciones de considerar los informes de cada uno de los temas y subtemas, y efectuar una discusión de las proposiciones y ponencias presentadas. Las mismas, con dictámenes de la mayoría y de la minoría en su caso, serían elevadas oportunamente a la sesión plenaria para su ulterior consideración.

La inauguración oficial tendría lugar el 21 de marzo con un discurso del presidente de la República para exponer su punto de vista sobre el tema de la productividad, y las labores del Congreso se iniciarían el 22 de marzo a las 8:00 horas con la reunión simultánea de todas las comisiones de estudio. Por la tarde tendría lugar la sesión plenaria, donde los congresales expondrían sus puntos de vista sobre el temario, previo conocimiento de la comisión central, con una lista de oradores confeccionada 24 horas antes.

Las sesiones plenarias de los días 22, 23, 24 y 25 de marzo de 1955 se dedicarían a escuchar a los oradores previamente inscriptos, quienes desarrollarían sus puntos de vista sobre los temas tratados y en las mismas se daría lectura, por parte de un relator (y no por el propio autor), a aquellos trabajos y ponencias presentadas en forma independiente que revistieran interés general y que hubieran sido aprobadas por la subcomisión de ponencias e incluidas en el informe final por la comisión central.

En las sesiones plenarias de los días 28, 29, 30 y 31 de marzo de 1955 se pondrían a consideración de los congresales las recomendaciones que presentarían las comisiones de estudio, las que serían en este caso leídas por los relatores respectivos y aprobadas por simple mayoría de votos.

Las recomendaciones aprobadas integrarían el acta final del Congreso, con la denominación de *Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social*.

El Congreso sería clausurado el día 31 de marzo de 1955, en una sesión plenaria, durante la cual se daría lectura al Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social, que debería ser suscripto por las autoridades del Congreso y entregado en ese acto al presidente de la República. Harían uso de la palabra el secretario general de la CGT y el presidente de la CGE.

Una particularidad de este Congreso fue que las ponencias seleccionadas para ser expuestas en las sesiones plenarias no fueron presentadas directamente por sus autores, sino que hubo un relator oficial, Víctor Torwil, cuya designación obedecía sin dudas al propósito de permitir escuchar una lectura hecha con buena dicción, rápida, sin errores y evitando que los ponentes hicieran comentarios adicionales al texto. Todas las sesiones dieron lugar a versiones taquigráficas completas que eran analizadas, corregidas escrupulosamente y aprobadas sistemáticamente en la primera sesión del día siguiente.

3. DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PREPARATORIAS

Puesta en funciones de la comisión central organizadora

Cuando se creó la comisión central organizadora del Congreso, y en el acto de presentación oficial, hicieron uso de la palabra los dos presidentes⁸.

El Sr. Eduardo Vuletich, secretario general de la CGT, expresó que la economía nacional planteaba ciertos problemas en materia de productividad como resultado de la industrialización, para cuya solución era necesario contar con el esfuerzo de todos los que pudieran contribuir a proteger los intereses nacionales. Por ello la CGT iba a

⁸ Boletín *Productividad y Bienestar Social*, N° 3, enero de 1955.

seguir las directivas trazadas por el presidente de la República en el “Plan de acción para el equilibrio de la economía nacional”, e iba a actuar en consecuencia dentro del Congreso para analizar la relación existente entre la productividad y el bienestar social, dado que la “masa obrera se preocupa por cooperar” en el logro de la elevación de su nivel de vida. El hecho de que participaran las fuerzas patronales era un indicador de la trascendencia que iban a tener las conclusiones del Congreso.

En cuanto a la noción de productividad, la misma requería una cuidadosa definición, pues para E. Vuletich “el incremento de la misma no podría lograrse solamente con el incremento de la acción del trabajo, ya que no se trata de una mera cuestión de mano de obra”: deben tenerse en cuenta también “los contenidos cualitativos de la producción”.

Al referirse a las ventajas de una mayor productividad, E. Vuletich pensaba que “si se produce más, más amplias y posibles son las condiciones de abastecimiento, se produce fluidez en el mercado, disminuyen los precios por menores costos y aumenta el consumo ampliándose las posibilidades de empleo”. Esas ventajas no sólo iban a significar mayor ganancia para el patrono, sino que

“al canalizarse dentro del circuito económico representarían mejoras para todos y la masa obrera es una de las más seguras destinatarias de esas mejoras. [...] La renta nacional creciente posibilitaría la creación de obras de interés colectivo y elevaría el nivel de vida de la población”.

Por eso, concluyó E. Vuletich, la CGT llama a todos los trabajadores del país a la colaboración para el cumplimiento de los fines del Congreso y el secretario general esperaba de ellos

“la dedicación, el desinterés y la patriótica contribución de siempre en esta nueva empresa, con el único objetivo de servir, como siempre, al pueblo de la Nación”.

José B. Gelbard, como dirigente de la CGE, expresó por su parte que “ninguna iniciativa más oportuna y feliz que la de realizar este Congreso propuesto por la CGT, que nuestra organización ha resuelto

apoyarlo entusiastamente, con sincera aceptación, pues creemos que ese es el verdadero medio para solucionar muchos problemas de la economía nacional”. “La productividad, prosiguió, no va a ser volver a épocas pasadas de explotación desmedida del esfuerzo ajeno, con detrimento de la salud física y moral del trabajador”, sino que “ella servirá como desarrollo de sus aptitudes y mejorarán los ingresos que le brindarán un nivel de vida satisfactorio”. La idea de realizar el Congreso “llega en el momento justo, ni antes ni después del proceso económico-social en que el país se halla”, pues por obra del gobierno “la distribución de la riqueza ha alcanzado una extensión y proporcionalidad colectiva no conocida en otras épocas”. Para lograr los objetivos existía un solo camino: “el de una mayor y mejor producción de bienes, lograda a través del incremento paulatino y continuado de la producción nacional”. Para J. Gelbard en materia económica no había milagros, y “los beneficios morales y materiales a que la comunidad tiene derecho se reflejan en el afán de organización, que suprime esfuerzos superfluos, perfecciona métodos productivos y utiliza los múltiples elementos que el extraordinario desarrollo de la tecnología pone a nuestra disposición”. Era necesario iniciar una acción persuasiva,

“para que todos perciban que tienen una misión que cumplir en esta empresa” y “difundir una concepción de la empresa como unidad económico-social que en su origen fue creación del empresario y que ahora es un bien de la sociedad. Por eso se la debe defender, consolidar y mejorar, a fin de que su producción se incremente y perfeccione en una labor de conjunto”.

En su conclusión J. B. Gelbard afirma que “el millón de empresarios del país ofrecen su leal cooperación en este empeño común por la productividad”, y que “con los trabajadores buscamos una acción efectiva para perfeccionar las buenas relaciones laborales y la productividad en la empresa, a base de mutua comprensión, buena voluntad y esfuerzo conjunto”. El lema que propuso para orientar los trabajos del Congreso, era de inspiración bíblica y fue el siguiente: “seamos buenos productores y el bienestar social nos será dado por añadidura”.

Inauguración oficial de la campaña de difusión del Congreso

El 12 de enero se realizó una conferencia de prensa para dar a conocer los fines del Congreso y los alcances de la campaña de difusión, que comenzaría oficialmente el día 18 de ese mes.⁹ La información fue suministrada por el presidente de turno del Congreso, Valentín Fernández, quien hizo constar que, a falta de recursos, se iba a contar con el apoyo de las delegaciones regionales de la CGT y de la CGE en el interior del país. Recordó los objetivos del Congreso: “lograr mediante la íntima colaboración de obreros y patrones una mayor productividad como medio para lograr un mayor bienestar y progreso social, objetivo inscripto dentro de la política económica del Segundo Plan Quinquenal”... “Al aumentar la productividad se iba a producir un inmediato aumento en el poder adquisitivo de los trabajadores con el mismo salario y esto podría ser considerado como la consolidación de las conquistas sociales y la elevación del nivel de bienestar”. El Congreso, según V. Fernández, iba a posibilitar la acción concertada para el logro de ese objetivo fundamental.

Valentín Fernández dio luego mayor información acerca de los temas del Congreso, el procedimiento para la recepción de ponencias y la confección del relatorio que se elevaría al Congreso. Los participantes serían 100 delegados por cada entidad organizadora, más un cierto número de observadores representantes de entidades públicas y privadas, y los delegados regionales de la CGT y de la CGE. V. Fernández hizo también la salvedad de que los gastos del Congreso no iban a ser solventados por el Estado sino con el presupuesto de las dos organizaciones. Finalmente, hizo un pedido de cooperación a la Cancillería para que solicitaran a los embajadores designados en los países de Europa, que recogieran todo tipo de información sobre los institutos nacionales de productividad, dado que el que se pensaba

⁹ Folleto titulado: "Cada argentino debe producir al máximo para engrandecer y enriquecer a la República. Dijo PERON", en el acto inicial de la Campaña de Difusión del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social, Presidencia de la Nación, Secretaría de Prensa y Difusión, Buenos Aires, 1955, 15 páginas.

crear en Argentina, como resultado del Congreso, iba a tener funciones similares.

La campaña de difusión del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social comenzó el 18 de enero de 1955, con un acto que tuvo como marco el Salón Blanco de la Casa de Gobierno. En esa ocasión hicieron uso de la palabra el secretario general de la CGT, E. Vuletich y el titular de la CGE, José B. Gelbard, en su carácter de presidentes del Congreso ("Trabajadores y empresarios en acción coordinada propendieron a una mayor productividad", 1955)..

E. Vuletich comenzó su discurso titulado "El deber de la hora es incrementar la productividad" dirigiéndose al presidente de la República y diciendo que

"tan solo el trabajo fecundo, creador de bienes y de riquezas, será quien constituya la muralla que asegure con mayor firmeza para las generaciones futuras, el pleno goce de los tres pilares de vuestra vigorosa acción de estadista: soberanía política, independencia económica, justicia social".

El bienestar de que gozaba el país y los medios que lo hicieron posible se debían a su accionar en busca del objetivo de trabajar por el engrandecimiento de la Nación.

"No es posible oponerse a este objetivo, continuó Vuletich, dado que es la razón que hace que el bienestar de un pueblo mejore. Como el beneficio será para la comunidad toda, es necesaria la disposición de todo el valor de abnegación y sacrificio posible [...] La patria de equilibrio, de razón y de justicia, la de Perón, reclama la colaboración solidaria, para una labor que hará posible elevar el nivel de bienestar." Esta acción sería posible pues, si "tanto los empresarios como los trabajadores se encuentran en un clima propicio de tranquilidad social que permitirá que esa búsqueda cuente con el respeto común y el cumplimiento de los deberes por parte de todos".

Según el secretario general,

"la CGT adhiere firmemente a la idea de que incrementar la productividad es un deber y este objetivo va a ser sin dudas una batalla

ganada y el símbolo de la victoria sería cada nueva fábrica que se levante representando esta la paz, el progreso, la superación nacional”.

Quienes no se sumaran a este proyecto merecerían el epíteto de “traidor”. Por otra parte, los trabajadores habían obtenido una protección jurídica y social importante pero que necesitaba apuntalarse constantemente. Para ello era menester partir del trabajo común,

“el aumento del trabajo no debe ser sin control y es por ello que la CGT adhería a la racionalización y organización del trabajo, a la utilización de métodos más ágiles de rendimiento, la vigilancia del ausentismo, pero siempre respetando las conquistas logradas y no comprometiendo la capacidad física de los trabajadores”.

Ese esfuerzo iba a permitir

“el incremento de las exportaciones de los productos agropecuarios con el objeto de obtener las divisas necesarias para afrontar los gastos de importación, a fin de consolidar la “incipiente estructura industrial del país”.

Por todo ello Vuletich consideraba que

“había que dedicar el mayor esfuerzo posible al aumento de la productividad, convencidos de que el aumento del bienestar tiene su origen en la cantidad de bienes que se consumen y esto presupone la presencia de más brazos y capitales para su concreción”.

La mejor política a llevar adelante

“sería aquella que logre una mayor producción a menor costo, con un mercado de competencia y suficientemente abastecido que permitirá al consumidor aumentar su capacidad económica”.

Su mayor aspiración era “lograr un salario que no se diluye nunca por el aumento de los precios de los artículos de consumo”. Por todo ello, concluyó Vuletich, “la CGT reclama el primer puesto en esta batalla”.

Por su parte, el presidente de la CGE y también presidente del Congreso, José Ber Gelbard coincidió con el representante de la CGT

para afirmar que el Congreso se llevaría a cabo en un momento oportuno y que

“era el medio auténtico para difundir en todos los ámbitos y lugares de trabajo el propósito de aumentar y mejorar la productividad, dado que la Nación se encontraba en condiciones óptimas para mejorar la economía lográndose así mayores beneficios para toda la comunidad. El lograr mayor productividad y mayor bienestar social era una consigna inspirada en la solidaridad social que necesitaba del buen entendimiento y unión de los actores sociales”.

La función social del empresariado se justificaba por su acción dirigida a generar nuevos empleos, aumentar la productividad y bajar los costos. Pero como la situación económico-social y la legislación social eran muy avanzadas, Gelbard insistió en que

“ya no es tiempo de pedir al Estado cosas que deben provenir de una mutua comprensión de trabajadores y empresarios, cooperando con el Estado”.

Es la coordinación de los esfuerzos que actúan en el seno de las empresas lo que daría

“como resultado humano la renovada felicidad del pueblo; de allí la importancia del Congreso pues iba a eliminar los obstáculos que se oponían a una mayor productividad”.

Gelbard afirmó a continuación, que

“los empresarios debían gozar de libertad para planear y conducir dentro de la empresa, siendo sus obligaciones las de: utilizar racionalmente los equipos, aprovechar al máximo las materias primas, utilizar racionalmente las instalaciones, aplicar los métodos y técnicas de la organización científica del trabajo”.

Al cumplir con esas normas,

“los empresarios asumían sus responsabilidades básicas: por una parte ofrecer a los consumidores artículos a menor precio y en mayor cantidad y mejor calidad, por otra parte trascender el mercado interno y llegar al mercado externo con precios competitivos acrecentando la disponibilidad de divisas del país con las ventajas que ello presupone, y

finalmente garantizando a los trabajadores condiciones laborales que no atenten contra su salud moral, espiritual y física, otorgándoles un salario equitativo, compensatorio de su trabajo inteligente”.

Al concluir su discurso, y haciendo mención a los posibles efectos del incremento de la productividad, Gelbard afirmó que

“confiaba plenamente en que no se dará en nuestro país el fenómeno de la desocupación, pues contamos con innumerables recursos potenciales que combinados con una mejor y mayor utilización de las técnicas permitirán alcanzar el objetivo de la felicidad que todos anhelamos y cuya fórmula, en términos económicos podría traducirse con la frase: salarios altos-mano de obra barata”.

El presidente de la Nación habló luego para dejar oficialmente inaugurada la campaña. Comenzó diciendo

“yo pienso que desde 1944, cuando iniciamos las reformas de tipo social y económico en el país, no ha habido para nuestra economía y para nuestro bienestar social ningún acto más trascendente ni más importante que el que comenzará con la realización del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social. Con él se iniciará para toda la República, diríamos, la segunda e imprescindible etapa de realizaciones para su triunfo económico y para su bienestar social”.

El presidente Perón continuó repitiendo una frase ya dicha por él en 1944: “en la comunidad argentina no debe haber lugar para aquel que no sea capaz de producir, por lo menos, lo que consume”, pero luego afirmó que

“aquella premisa no es ya para nuestra actualidad económica y social un postulado; el nuevo postulado es que cada argentino debe producir al máximo para engrandecer y enriquecer a la República”.

J. D. Perón pensaba que con la realización del Congreso se ponía en marcha una nueva etapa de superación nacional, y deseaba que el mismo fuera

“efectivo, real, que va a llevar a cada argentino la necesidad de que produzca y de que trabaje y la convicción de que su sacrificio encontrará en las realizaciones nacionales la justa retribución de sus afanes”.

Para el Presidente,

“el destino de la Patria está estrechamente ligado a este Congreso de Productividad y Bienestar Social, pues cada argentino debe saber que han terminado las posibilidades de un bienestar social que no esté afirmado en una mayor riqueza y que el camino que conduce a esa mayor riqueza es únicamente el de la productividad”.

Por eso es que

“en nombre del Gobierno y del Estado empeño mi palabra de trabajar incansablemente para cumplir con las dos funciones que corresponden al Gobierno y al Estado. La primera función es la intrínseca, vale decir aquella que el Gobierno y el Estado deben realizar como productores para el bien de la comunidad. La segunda es la de posibilitar, a través de las medidas del Gobierno y del Estado, el cumplimiento por parte de cada uno de los argentinos, de la consigna de producir más y mejor. No estaríamos en nuestro lugar si nuestro trabajo no estuviese encaminado a posibilitar a cada argentino la realización de su trabajo en las mejores condiciones posibles y con el mayor margen de retribución beneficiaria”.

Durante su gobierno, prosiguió J. D. Perón, se había cumplido todo un programa:

“Nosotros encontramos una comunidad donde la distribución de la riqueza era injusta y era desigual y, lo que es más grave, donde un gran sector de esa comunidad tenía vedado el camino para alcanzar su mejora económica y su bienestar social”.

Para corregir ese mal, continuó diciendo Perón,

“nosotros hemos procedido a la realización de una reforma que se ha cumplido íntegramente y hoy podemos decir que los beneficios de las empresas ya han sido justa y ecuanímente distribuidos en la comunidad, respetando la capitalización indispensable para la realización de las empresas... Si queremos mayor bienestar social debemos producir mayor riqueza o, de lo contrario, será siempre una ilusión el que pretendamos alcanzar un mejor standard de vida y un mejor bienestar social sin producir la correspondiente riqueza que ha de apuntalarlos, sostenerlos y consolidarlos”.

“En otras palabras, se ha repartido lo posible. Para más, hay que producir. Este es el punto de partida de este momento y de este Congreso... si queremos algo mejor es necesario que lo alcancemos trabajando y produciendo. Las riquezas potenciales del país son inmensas, pero esas riquezas potenciales no satisfacen necesidades; quizás puedan satisfacer ilusiones. Pero ni los hombres ni las comunidades viven de esa clase de ilusiones. Es necesario que esa riqueza en potencia la coloquemos en acción, y entonces el bienestar social, el aumento del estándar de vida, como el aumento de la felicidad que de ello puede desprenderse, podrán ser repartidos en la comunidad. Ese problema es tan simple, que creo que resulta innecesario abundar en ninguna otra consideración”.

Esa productividad, además del tener un aspecto Estatal, tenía

“un aspecto empresario, pues el empresario puede influir en el aumento de la producción, a través de su organización, de su eficiencia, de su buen gobierno de la empresa y de una dirección adecuada de la misma”. Perón afirmó luego con convicción: “tengo la seguridad de que la producción en nuestro país, en lo que a este aspecto se refiere, no es todavía ni eficiente ni suficiente... Alcanzar estos dos objetivos es lo que debemos proponernos todos”.

“En la eficiencia, la mano de obra tiene una importancia extraordinaria. Con chapuceros no llegaremos nunca a una perfecta producción cualitativa. De manera que esto impone también que nuestros obreros se capaciten altamente para producir. Esta etapa la hemos iniciado con las escuelas profesionales y hemos de completarla con cursos de aplicación y de perfeccionamiento en todos los aspectos, para que un empresario que se preocupe por su administración y por un gobierno eficiente tenga también un obrero que no le eche a perder todas sus previsiones por falta de calidad en su mano de obra. Esto, señores, es obligación del Estado, del empresario y del obrero. Ningún obrero puede decir en conciencia que está ganando bien su salario si su producción es deficiente en calidad, por falta de capacidad en la mano de obra. Ese obrero está, en realidad, por debajo de su salario, que no gana lícitamente, porque lo que produce no tiene la calidad para la cual él se compromete como operario capacitado. El que no esté en condiciones, debe dedicar algunas de sus horas de descanso para ir a la escuela de aplicación o a la escuela profesional a perfeccionar sus conocimientos y su habilidad manual para la producción”.

“En lo referente a la producción cuantitativa, también la mano de obra tiene sus exigencias. Es menester proporcionar bien en el análisis lo que es el trabajo cuantitativo, vale decir el tiempo de trabajo en relación con la producción. Todo el sistema moderno de la organización del trabajo se basa, precisamente, en eso. Y si la conquista de ocho horas de trabajo, hoy aceptada en todo el mundo, tiene algún valor, es siempre referido a la cantidad de producción en esas ocho horas”.

Haciendo una referencia al pasado prosiguió diciendo que

“desde cuando el hombre trabajaba veinticuatro horas para subsistir ha pasado mucho tiempo y la conquista de trabajar una tercera parte de ese tiempo está condicionada a que él pueda producir en las ocho horas lo que antes producía en las veinticuatro... Si el hombre no produjese en ocho horas lo necesario para subsistir, indudablemente llegaría un momento en que estaría obligado a trabajar mayor cantidad de tiempo. Todo esto explica también porque si mañana el hombre, por una mejor producción cuantitativa y cualitativa, pudiese trabajar seis horas en lugar de ocho, sería mejor. Pero eso es todavía una ilusión, pues los márgenes de producción no alcanzan para satisfacer las necesidades existentes”.

Frente al riesgo del desempleo, Perón recurrió en su discurso al siguiente razonamiento, sin dudas fuertemente inspirado en el pensamiento de Henry Ford transmitido por los directivos del IADP:

“¿Cómo vamos a hablar en nuestro país de desocupación si en este momento no producimos lo necesario para nuestro propio consumo, sin pensar todavía que tenemos que producir para exportar? Pero pensar en disminuir horas de trabajo, antes de haber producido lo necesario para consumir, es una ilusión que no resiste el menor análisis... Es imprescindible que cada argentino se convenza de que en esto no hay milagros: o producimos lo necesario para vivir y para exportar o, de lo contrario, no vamos a cumplir el ciclo que estamos obligados a desarrollar”.

“En esas condiciones, puestos en el camino de comenzar a conversar y discutir estos problemas para llevar la persuasión absoluta a cada uno de los argentinos sobre la necesidad de combinar nuestros empeños para una mayor producción con un menor esfuerzo, es sin duda, el

punto de partida más trascendental de toda la acción que nos corresponde realizar en el futuro”.

Ante la posibilidad de que los obreros se cuestionaran “si iban a producir para que el patrón se ponga más rico”, él respondió que “esa pregunta no tenía sentido en un país como el nuestro, no se justifica”, dado el poder de las organizaciones sindicales, ya que “los obreros discuten con los patrones a la luz de la producción, de la economía, de la ganancia, de las pérdidas, de los precios, de la posibilidad de que sus asociados de los sindicatos puedan ganar proporcionalmente a sus esfuerzos y a la producción de las empresas”

Prosiguiendo su razonamiento afirmó que

“Donde no hay explotación y donde el producto del trabajo se reparte ecuánime y justicieramente, sostener que se trabaja para el patrón es sostener una mentira; no es sostener una realidad ni una verdad”. La obligación de producir era en el país “no solamente un deber sino también una acción que le conviene, ya que a una mayor producción le corresponderá a él también una mayor ganancia. Pues si una empresa prospera por sus grandes realizaciones, parte de esos grandes beneficios van también al que los produce trabajando. En consecuencia, a una mayor producción, él tendrá también un mayor beneficio”.

Respecto de la motivación ante el trabajo su concepción era clara:

“Mientras nosotros lo hagamos sólo con el sentido patriótico del deber, con el sentido ético del trabajo, conseguiremos algo; pero mucho más vamos a conseguir si a ello le agregamos el beneficio, que será de orden materialista, pero que es, sin duda, un estimulante que resulta bastante eficiente para la realidad de la vida. Afortunadamente nosotros jugamos bien con los dos factores: el moral y el material, y por eso digo que debemos llevar a la conciencia de los hombres de trabajo la necesidad de aumentar la producción, a fin de incrementar sus beneficios”.

Para J. D. Perón, era evidente que

“el mismo nombre que inteligentemente se ha dado al Congreso está diciendo que no se trata de aumentar solamente la productividad, sino también de aumentar los beneficios; ¿Por qué? Porque a la productividad se le ha agregado el bienestar social. Y cuando la riqueza

se conjuga con miras al bienestar social, vale decir que la acción económica está en función social, se justifica cualquier hecho desde cualquier punto de vista”.

Manifestó la convicción de que

“la realización de este Congreso que se inicia con auspicios tan inteligentes y tan generosos, ha de encontrar eco en la comunidad argentina, y hemos de luchar porque cada uno de los argentinos se persuada definitivamente de que las conquistas del futuro dependerán de esa productividad. Nadie puede llamarse a engaño de que podemos seguir elevando el margen de bienestar social si no elevamos aparejadamente el margen de los bienes económicos a través de una mayor y mejor productividad nacional”.

Sus conclusiones se orientaron a promover el trabajo de los participantes para que el Congreso fuera trascendente.

“Sabemos que se realizan dos clases de Congresos: tratemos de que este sea una cuestión vivida y permanente; tratemos de despertar en cada una de las inteligencias de los argentinos y en cada uno de sus corazones la comprensión y el deseo de realizar esta acción. Debemos empeñarnos en la medida que sea necesario para difundir en todo el país esta necesidad, a fin de que el hombre más modesto del más apartado rincón de la República sepa que él también es un soldado de la productividad y que, en consecuencia, debe trabajar incansablemente en su acción de todos los días para que aumente la productividad en el país pensando en que si se trata de un árbol, él debe plantarlo; si se trata de un animal, él debe hacerlo reproducir; si se trata de una fábrica, él debe dar allí en su trabajo el máximo de energía para que se produzca más; si se trata de una empresa, él debe hacer todo lo que sea necesario para que la organización sea cada vez más perfecta, más racional, y produzca más con menor costo y menor esfuerzo [...] Cada uno de nosotros debe persuadirse de la imprescindible necesidad de realizar esta acción. Si no hacemos esto, es inútil que vegetemos en una posición ya alcanzada. Los verdaderos hombres de acción deben tener todos los días un nuevo objetivo de superación, y el nuevo objetivo de superación argentina es producir mejor y producir más”.

La difusión del Congreso

El comité de organización del Congreso, en su reunión del 20 de diciembre, presidida por Gelbard y actuando Di Pietro (el secretario general adjunto de la CGT) como secretario, consideró que el mismo debía ser difundido ampliamente en todo el país y para ello se crearon comisiones de propaganda que funcionarían en las capitales de provincias del interior del país, en los territorios nacionales y en las principales ciudades. Se crearon 20 comisiones de propaganda que comenzaron a funcionar inmediatamente integradas en forma paritaria por representantes de la CGT y de la CGE, con una presidencia y secretaría mensualmente rotativas. El día siguiente se integraron dichas comisiones con sede en: provincia de Buenos Aires, Gobernación Militar de Comodoro Rivadavia, Córdoba, Catamarca, Corrientes, Entre Ríos, Eva Perón, Territorio de Formosa, Jujuy, La Rioja, Neuquén, Presidente Perón, Río Negro, San Luis, Territorio de Santa Cruz, Santa Fe, Santiago del Estero, Misiones, Tucumán, y en el Territorio de Chubut.

Con el objeto de coordinar 84 actos que se llevarían a cabo simultáneamente en el interior del país, el comité de organización convocó a una reunión que se llevó a cabo en la CGT el día 17 de enero de 1955. La presidió el Dr. Carlos Argimón y estuvieron presentes los 168 delegados designados por ambas organizaciones. En esa oportunidad se dieron las instrucciones y se distribuyeron a todos los participantes una serie de documentos para facilitar las exposiciones, acordándose el método a seguir. Los oradores fueron Carlos Argimón y Luis Lunazzi; este último insistió en “la necesidad de aumentar la productividad como medio para consolidar las conquistas económicas y sociales y elevar el bienestar alcanzado”, confiando en que “el Congreso materializaría una acción concertada entre todos los sectores de la producción, el trabajo y el consumo”. Dichos actos se llevaron a cabo el día 21 de enero -es decir, sólo tres días después del lanzamiento oficial de la campaña- interviniendo en cada uno de ellos oradores de ambas organizaciones.

Durante los meses de enero, febrero y marzo de 1955 se llevaron a cabo numerosos actos de difusión del Congreso en la Capital Federal y en las principales ciudades del interior del país. Entre las organizaciones sindicales que se destacaron por sus actividades de difusión del Congreso se encontraban la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel que realizó 20 actos simultáneos en todo el país; el Sindicato Unido de Trabajadores del Espectáculo Público hizo lo propio en la sede de la Unión Obrera Molinera Argentina y la Federación Argentina de Trabajadores del Turf adhirió especialmente al Congreso. Por su parte la Cámara Argentina de Industriales Metalúrgicos hizo un importante acto en la sede de la Bolsa de Comercio.

Durante los meses de enero a marzo, en el salón del Ferrocarril Nacional Gral. Belgrano se proyectaron, con amplia difusión y entrada libre, numerosas películas documentales sobre el tema de la productividad proporcionadas por los servicios culturales de ciertas embajadas, por las grandes empresas transnacionales radicadas en el país y por la OIT.

El día 12 de enero, en el Centro de Galerías Pacífico, se presentaron los afiches y emblemas que difundirían los fines y los alcances del Congreso. La exposición duró hasta el 31 de ese mes. Este conjunto de 51 afiches y emblemas fue seleccionado por un jurado especialmente designado al efecto y los ganadores recibieron un premio que se les entregó en la Casa de la Provincia de Mendoza.

La revista *El Hogar*, orientada hacia la familia, que tenía una amplia difusión en el medio popular, consagró numerosos artículos al Congreso e hizo frecuentes reportajes a las autoridades de la CGT y de la CGE.

En uno de ellos, E. Vuletich recordó que el Congreso había sido convocado por la CGT y la CGE para lograr, a través de un incremento productivo “un más sólido, permanente y mejor bienestar”. Para él la productividad era

“el incremento de la producción que se obtiene abaratando los costos del producto obtenido. La productividad mejora no sólo la cantidad sino también la calidad de la producción, lo cual permitirá lograr precios baratos y mejor confort”.

Así como los trabajadores habían quedado satisfechos en el aspecto económico, en el amparo jurídico, en el reconocimiento de sus derechos, las transformaciones de la economía impulsadas por el General Perón

“necesitaba ser explotada en forma racional, eficiente y al máximo de sus posibilidades, con el menor esfuerzo”.

El momento para realizar el Congreso

“era óptimo dado que las relaciones obrero-patronales se encontraban en armonía en todos sus aspectos, lo cual permitía la convocatoria conjunta por parte de las dos centrales”.

Los trabajadores perseguían con el Congreso “un mayor rendimiento por la vía de un menor esfuerzo físico, a través de una mejor producción y organización industrial”. Para lograr esto se llevaban a cabo actividades de capacitación, se luchaba contra el ausentismo injustificado y se adaptaban los nuevos sistemas y métodos de producción implantados. Si bien en un primer momento los resultados del Congreso se iban a percibir lentamente, con posterioridad se observaría el crecimiento de la producción de los bienes que traería como consecuencia el aumento de la riqueza y la elevación del nivel de vida que “irá creciendo en la misma proporción en que aumente la riqueza producida”. Por otra parte, la mayor productividad crearía nuevas fuentes de trabajo con la consecuente necesidad de mano de obra.

A nivel de la economía nacional, la mayor productividad significaría en primer lugar un mayor abastecimiento, no sólo en cantidad sino también en calidad, y la existencia de un mercado potencial a nivel nacional y no solamente urbano; también una disminución de los costos; establecer más competencia; contener los precios e incluso rebajarlos, con lo cual se incrementaría el poder adquisitivo y

redundaría en mayor productividad. Finalmente, el valor internacional de la moneda nacional se incrementaría al contar con un respaldo más importante debido al aumento de la riqueza proveniente de la productividad. La mayor productividad iba a consolidar la existencia de las industrias nacionales al reducir sus costos de producción y mejorar la calidad, incrementaría la ocupación para hacer frente a la creciente demanda, generaría bienestar, daría origen a la independencia económica del país pues ya no dependería del sector externo para ciertas actividades.

José Ber Gelbard, secretario general de la CGE y Presidente del Congreso, cuando fue entrevistado también por la revista *El Hogar*, hizo una serie de precisiones de gran interés para comprender mejor la significación que él le atribuía al Congreso. Él esperaba buenos resultados para formar en el país

“un clima psicológico que dé origen a una agudización de la sensibilidad con respecto a una mayor productividad, lo cual tiene una relación directa con la obtención de un mayor bienestar social”.

Las nuevas actitudes frente al trabajo y a la empresa, -objetivo que él buscaba-, requerían una intensa y permanente acción educativa. Las discusiones “abiertas y leales del temario del Congreso” iban a ofrecer soluciones que luego se adaptarían a cada medio gracias a la gestión mancomunada de obreros y empresarios, a reafirmar a través del Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social” que sería aprobado al concluir el Congreso.

“El esfuerzo común de obreros y empresarios, complementados por una actitud cooperadora del resto del pueblo, supone un verdadero impulso hacia el aumento de la riqueza colectiva. El plazo requerido para ello estará determinado por la cantidad y la calidad del esfuerzo comprometido”.

Ante una pregunta respecto de las relaciones entre una mayor productividad, la reducción de costos y el incremento del salario real, Gelbard respondió definiendo la productividad como

“la relación entre la producción y los factores de producción que han de coordinarse de manera tal que se aprovechen al máximo los recursos de toda índole de que se dispone, con vistas a una mayor y mejor producción”.

Se trataba de una relación compleja entre factores de la producción que debería dar como “resultado final una reducción de los costos lográndose así un aumento del poder adquisitivo del salario real”, y el plazo para obtener estos resultados dependerá “del grado de capacidad puesto en juego”. Gelbard concluye el reportaje diciendo que

“el mayor rendimiento del trabajador y el perfeccionamiento de los métodos productivos son factores que actuaban conjuntamente, pues antes que un mayor esfuerzo, lo que se espera del trabajador es un mejor rendimiento de lo que ya está haciendo”.

El 2 de marzo, en la Confederación General de la Industria, se llevó a cabo un importante acto organizado por el IARI. Hizo uso de la palabra el Dr. Carlos Argimón, quien informó acerca de las actividades en curso y de la adhesión de este último organismo al Congreso. A continuación el Sr. Dorta, Presidente del IARI dijo que

“el empeño puesto en esta etapa para incrementar la productividad era la consecuencia de la posible elevación del nivel de vida que los hombres vislumbraban como nunca antes y que permitiría a los mismos una movilidad social”.

La posibilidad de dicho cambio -el aumento de la riqueza vía incremento de la productividad- se debía al progreso técnico determinado por la revolución industrial. Productividad y organización científica del trabajo (OCT) son definidos por el Sr. Dorta como conceptos similares vinculados al mismo objetivo; se trataba de dos “movimientos” que “han determinado transformaciones prodigiosas en el desarrollo social contemporáneo”. Pero el “movimiento” de la OCT no tuvo en el pueblo la misma aceptación que el incremento de la productividad. La primera noción había sido muy bien recibida por el Estado y los empleadores, mientras que la segunda había ganado el favor de los trabajadores y sus organizaciones en virtud de la consideración del nombre que la misma se adjudicaba. La OCT no le

había asignado a los factores humanos y sociales el mismo lugar de preponderancia que el “movimiento” de la productividad.

La definición de productividad utilizada por Dorta fue la proporcionada por la OCDE:

“cuando se habla de productividad sin ninguna otra precisión, se trata de la productividad del trabajo, o sea el cociente de la producción por la duración del trabajo”.

Diversos factores inciden sobre la misma: humanos, psíquicos o sociales, que condicionaban a todos los demás. Luego comentó los trabajos del especialista español Roberto Cuñat, para quien “la productividad era la relación entre la producción total de riqueza - bienes de consumo y servicios- y el volumen de la mano de obra a ella dedicada”, pudiendo admitirse que la productividad es función de:

1. la cantidad y calidad de bienes de capital, incluyendo los necesarios para la producción de la energía,
2. el grado de utilización de los bienes de capital, que exige un mercado expansivo, el suministro de materia prima, la organización científica de la producción,
3. el grado de utilización de la mano de obra: orientación y selección profesional, estímulo psíquico, estímulos materiales (salario y ambiente físico),
4. factores institucionales: política fiscal y monetaria, leyes laborales y normas sindicales.

La acción sobre el primer factor no siempre era posible en el grado deseable, a diferencia del segundo, sobre el cual siempre era posible actuar, y más aún sobre la organización científica de la producción sin olvidar que la “racionalización únicamente tecnológica no es efectiva sin tener en cuenta la colaboración activa de los trabajadores y mandos intermedios”. Era menester actuar entonces sobre el tercer factor ya que “el factor humano condiciona todo lo demás”... a ese tercer factor se lo conocía con el nombre de “relaciones humanas, relaciones sociales, etc” y dentro de las empresas se centraba en la “dirección de

personal”, que se encargaba de aspectos fundamentales como son la orientación profesional, la política de salarios y servicios sociales, programas de higiene y seguridad en el trabajo, planes de capacitación, etc. Para dicho autor,

“las relaciones auténticamente humanas posibilitan la colaboración entre trabajadores y empresarios como condición indispensable para el aumento de la productividad”.

En ese contexto, el IARI participaba activamente en el mejoramiento de la productividad y ponía de relieve el papel decisivo de los dirigentes de personal en la búsqueda de buenas relaciones y satisfacción en el trabajo “que cimentan la colaboración, base imprescindible de la productividad”. Ponía como ejemplos la creación de la Escuela de Dirección de Personal, las publicaciones del Instituto, la creación de la Cámara de Dirigentes de Personal, en los cursos de TWI y de psicotécnica, actividades cuyos objetivos eran “una colaboración cada día más factible entre empleadores y trabajadores”. También se habían creado, a instancias del IARI, la Cámara de Racionalizadores y la Escuela de Racionalización centrada en el estudio de la OCT y en la formación respecto de los métodos preconizados por ella.

Desde esa perspectiva, el Congreso del CIOS y el Primer Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo (celebrados ambos en 1954), fueron dos eventos fundamentales que sentaron las bases del Congreso sobre Productividad y Bienestar Social que se estaba preparando. El IARI apoyaba firmemente el Congreso, dado que la mayor producción requería una colaboración humana y racional entre los diversos sectores, considerando que sería “el primer paso de una nueva y fecunda etapa de los destinos de la República,... siguiendo un auténtico Movimiento Nacional de Productividad”. Sólo los recursos humanos capaces harían posible el aumento de la productividad y una victoria real y duradera consistente en la elevación progresiva del nivel de vida.

La clausura de ese acto estuvo a cargo de José B. Gelbard, quien elogió la labor cumplida por el IARI, señalando las responsabilidades de los interlocutores sociales: el Estado debía eliminar todo aquello que se

oponía a la mayor productividad, los empresarios debían utilizar todos los recursos disponibles en forma racional y completa, y los trabajadores debían cumplir con sus obligaciones.

Finalización de las tareas preparatorias

Dados los pedidos efectuados por varios organismos, se modificó la fecha tope para la recepción de las ponencias. La misma había sido fijada primero el 28 de enero, pero se trasladó al 15 de febrero para permitir que fueran entregadas y enviadas las ponencias provenientes del interior del país.

Ante las consultas efectuadas por las comisiones técnicas que debían tratar los diversos puntos del temario del Congreso, la comisión central estableció una serie de normas y de procedimientos para que prosiguieran las tareas de las comisiones y se confeccionaran los informes de manera homogénea y coherente.

En sus reuniones semanales, la comisión central del Congreso, presidida alternadamente por sus titulares, analizaba con cuidado la marcha de los trabajos de las comisiones que debían redactar los informes sobre los distintos puntos del temario. Las mismas realizaban “un esfuerzo de carácter técnico que redundaría en beneficio para los obreros, los empresarios y los consumidores”.

En el boletín N° 10, del mes de marzo ("La Comisión Central aprobó definitivamente los informes de las Comisiones Técnicas", 1955), se comunicó que los informes de los tres temas del Congreso fueron despachados en forma unánime por las respectivas comisiones, compuestas cada una de ellas por 10 representantes de la CGT y de la CGE. Luego de aprobarse en general, las comisiones comenzaron la tarea de introducir las correcciones de forma y modificaciones sugeridas. Una comisión especial, compuesta por dos representantes de cada organización, tomó a su cargo su redacción. Los integrantes eran Luis A. Campos y Alfonso Lewylle por la CGT y José Gilli y el Ing. Francisco Baeza por la CGE.

En el transcurso de una reunión donde estuvieron presentes E. Vulelich, José B. Gelbard, Héctor Di Pietro, Ernesto Dacharry, Valentín Fernández, y Carlos Argimón, se analizó el despacho de la comisión encargada de redactar las enmiendas que se debían introducir a los informes de las comisiones técnicas y se aprobaron por unanimidad. Por su parte, la comisión de ponencias informó acerca de la tarea de clasificación y estudio del material recibido. Si bien se recibieron muchas ponencias luego de finalizado el plazo fijado, las mismas fueron aceptadas en virtud de las distancias y de las demoras en los envíos por correspondencia desde el interior del país. En total, se recibieron e imprimieron 1.022 ponencias. Cuando las tareas preparatorias concluyeron, el comité decidió trasladarse al palacio legislativo, en espera de la iniciación del Congreso.

4. LA PARTICIPACION DEL ESTADO

La prédica económica gubernamental sobre las organizaciones económicas y su participación en la función de gobierno

El tema de la organización de las fuerzas económicas, y de los empresarios en particular, fue abordado el 29 de junio de 1954 por el ministro de Asuntos Económicos, Dr. Gómez Morales, pero era un tema expuesto de manera permanente por las autoridades, como una condición para que los empresarios participaran orgánicamente en las funciones de gobierno representando al sector. De esta manera se tenían en cuenta las consideraciones y resoluciones del Congreso General de la Industria de 1953.

Una semana más tarde iba a comenzar, de manera exitosa, el Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo convocado conjuntamente por la recientemente creada CGE y el IARI. Puede afirmarse que el gobierno procuraba en esos momentos lograr el apoyo de la CGE para implementar la nueva política económica encaminada hacia el incremento de la producción y la racionalización, introducida explícitamente, y con fuerza, en el Segundo Plan Quinquenal. Para ello estimulaba la implantación de nuevas formas institucionales que,

por una parte, legitimaban el papel y el poder del empresariado para tomar decisiones y administrar las empresas y, por otra parte, establecían una división del trabajo entre el Estado y los empresarios: el Estado debía *programar y formular políticas* (teniendo en cuenta las propuestas empresariales y su intervención directa en la preparación de las decisiones) y los empresarios debían *ejecutarlas*, actuando de manera coordinada por intermedio del mercado. Cabe recordar que la CGE acababa de crearse, llenando en parte el vacío institucional dejado desde 1946 por la intervención gubernamental que prohibió el funcionamiento de la UIA. Organizacionalmente, la Confederación General de la Industria agrupaba a las pequeñas y medianas empresas que predominaban en el interior del país. Esto no obstaba para que las cámaras industriales constituidas por rama de actividad continuaran agrupando a la casi totalidad de las empresas, incluyendo las de mayor dimensión.

En su conferencia pronunciada ante un numeroso público compuesto por directivos de la CGE provenientes de todo el país, el Dr. Gómez Morales, ministro de Asuntos Económicos de la Nación, abordó directamente el tema de las funciones de la nueva central empresaria y sentó las bases de la propuesta gubernamental en esta materia, en la sede de la Confederación de la Industria. La misma tuvo lugar ante la Primera Convención de Presidentes, Secretarios y Tesoreros de las Federaciones Económicas de Provincias y Territorios, convocada por la Confederación Económica de la República Argentina (CGE) (Gómez Morales, 1954).

Las realizaciones del gobierno

“van llevando paulatinamente a la conciencia general de que el ordenamiento de los individuos y de sus actividades en una posición de conjunto, dentro de la comunidad, ha de irse cumpliendo en grado cada vez mayor en todos los ámbitos del país. La organización significa la armónica interdependencia de las partes que integran un todo determinado [y] los empresarios son tal vez los que mejor conocen, por alguna propia y dolorosa experiencia, los perjuicios que pueden derivarse de su ausencia. [...] Una organización adecuada a la magnitud de una empresa supone para esta eficiencia y beneficios. Una

organización que se adapte a las características particulares de un pueblo se traducirá también en un mejor aprovechamiento de sus esfuerzos colectivos y en una mayor disponibilidad de riqueza para distribuir entre los individuos que lo componen”.

“Ni las empresas ni los países pueden vivir en la abundancia sin necesidad de estar organizados” prosiguió diciendo el ministro, y “esta afirmación es más verdadera en el caso de una empresa que en el de una Nación”, pues “hacer depender el éxito de una empresa o el bienestar de un pueblo de circunstancias transitorias significa fijar anticipadamente el fin de uno y otro”. Este es el momento en que sobreviven quienes aprovecharon las épocas de bonanza para organizarse y sucumben los que desconocieron que lo único permanente, 'lo único que vence al tiempo' -según la acertada frase de nuestro conductor- es la organización”. Por consiguiente,

“deseo que quede perfectamente aclarado que cuando propugnamos la organización de las fuerzas económicas lo hacemos con el deseo de que nuestro país adopte la única solución que le permita afrontar con éxito la complejidad de la vida económica moderna”.

Para el ministro, ya

“había pasado la época en que el propietario de la empresa la dirigía personalmente y estaba en todos y cada uno de los pequeños detalles del negocio. La magnitud de la empresa moderna exige la delegación de funciones y el consecuente contralor de su cumplimiento por terceras personas. [...] Los señores empresarios saben que no se puede controlar donde impera el desorden y conocen también que, para el resultado conjunto de la empresa, es inútil organizar un perfecto Departamento de Ventas si se encuentra desorganizado el Departamento de Producción o viceversa. [...] Una empresa no estará organizada y por ende no rendirá sus máximos beneficios que pueden extraerse de sus posibilidades potenciales, mientras no se organicen eficientemente cada una de las partes que la integran y exista entre las mismas la necesaria coordinación y armonía. [...] Del mismo modo, un país no estará económicamente organizado... mientras no se organicen previamente cada una de sus fuerzas económicas y unan luego sus esfuerzos en la consecución de los fines superiores de la nacionalidad”.

Las fuerzas económicas fueron definidas como

“todas aquellas causas capaces de modificar el estado de una economía determinada,... son las formadas por la agrupación de los sujetos económicos, los cuales han sido definidos como los llamados a resolver los problemas económicos: son los individuos, el Estado y también los entes colectivos, asociaciones de personas o de capital con fines productivos o de defensa de sus intereses específicos”.

Las fuerzas económicas de las cuales hablaba el Ministro son entonces “el Estado, Empresarios y Trabajadores”, y su reflexión continuó analizándolas.

“El Estado por su acción o por omisión, puede hacer tanto como compensar en cierta forma la debilidad o ineficacia de los otros sectores, o en el otro extremo, llegar a anular con su interferencia nociva o falta de protección y apoyo oportunos, todo el esfuerzo y la productividad de las fuerzas restantes”.

Como se desprende de esta afirmación, ya se había producido un cambio de concepción en cuanto al papel del Estado en la economía, afirmándose ahora el principio de subsidiaridad.

“Los trabajadores cumplen una doble función en el proceso económico: primero aportando uno de los elementos esenciales de la producción, cual es su trabajo y en este sentido, la economía nacional se beneficiará o se resentirá según sea el grado de su esfuerzo y de su capacitación técnica. Segundo, constituyen la proporción más numerosa y decisiva del consumo, en cuyo carácter pueden alentar o desalentar la producción en relación directa con la capacidad adquisitiva que les permita su salario real”.

Entonces, prosiguió Gómez Morales,

“Los empresarios constituyen el motor que pone en marcha todo aquel proceso económico. De su iniciativa, de su espíritu creador, de su capacidad, de su tacto, del equilibrio que sepan encontrar entre su interés y el interés nacional, depende que el esfuerzo de los trabajadores y las condiciones creadas por el Estado sean aprovechados, suplidos o desperdiciados”.

A partir de estas definiciones su discurso se centró en las características de la organización de cada una de dichas fuerzas económicas. “La organización del Estado representa la posibilidad y la garantía de todas las demás”, porque “la economía de un país no puede desenvolverse normalmente si no se desarrolla dentro de un marco institucional estable, ágil y armónico”. “El Estado tiene el deber de racionalizar y perfeccionar sus instituciones para servir mejor al país en cumplimiento de los altos fines que le conciernen” y, también “para evitar los resultados que podrían resultar de los conflictos que provocarían los intereses contrapuestos de las restantes fuerzas económicas organizadas”.

“Los trabajadores poseen ya una reconocida tradición gregaria”, dijo el ministro. “Su tendencia instintiva hacia la unión nace de la simple comparación entre las experiencias de su debilidad individual y de su poderío colectivo”. Pero “una masa inorgánica es tan peligrosa para ella misma como para quien se encargó de formarla y ponerla en movimiento, puesto que sus reacciones son imprevisibles”. Su razonamiento procuraba demostrar así que la conflictividad laboral sería más intensa y violenta si no existían sindicatos para canalizar las reivindicaciones. Por eso, continuó diciendo:

“quienes temen a la organización de los trabajadores no perciben cuánto más peligroso es pretender entrar en tratos con la masa desorganizada. Siempre es preferible tratar con dirigentes visibles y responsables que con los cabecillas ocultos, interesados y oportunistas que surgen por propia elección y de las multitudes indisciplinadas y enardecidas. Cuanto más perfectamente conozcan los Trabajadores sus derechos, tanto más satisfechos y tranquilos podrán estar los empresarios: quien conoce perfectamente su derecho debe, por fuerza, conocer los límites del mismo y, por ende, se encuentra mejor capacitado para comprender dónde comienza el derecho de los demás”.

“Cuando el Estado y los Trabajadores han ido avanzando en su propio ordenamiento de manera tal que, utilicenlas o no, reúnen en sus manos un mayor número de facultades y atribuciones, se puede tener la seguridad de que las mismas le han sido restadas a los empresarios desorganizados”.

“En estas circunstancias, la organización de los hombres de empresa se hace urgente e imperiosa [pero ella] “debe resultar de una voluntad sincera de estar organizados, de una unidad espiritual indispensable y del íntimo convencimiento de cada uno de los empresarios de que la colaboración que preste a la organización general es el mejor negocio que pueda hacer a favor de sus propios y particulares intereses”.

Para el ministro Gómez Morales,

“las fuerzas económicas, de origen y formación diversos, con características y finalidades específicas también diferentes, han de coincidir, sin embargo, en la adopción de determinados principios y en la consecución de aquellos objetivos que hacen al bienestar y a la felicidad general del pueblo y a la grandeza, la libertad y la soberanía de la Patria a la cual pertenecen”.

Esta afirmación, corolario de la teoría de la “comunidad organizada”, es lo que reflejaría el Segundo Plan Quinquenal, que estableció como primer objetivo auspiciar “la organización integral de la comunidad nacional en sus sectores básicos: social, económico y político” y la “organización económica del pueblo ha de representar a trabajadores, productores, industriales, comerciantes y consumidores en relación con el ejercicio de sus funciones económicas”. El Segundo Plan Quinquenal disponía expresamente que el Estado “auspiciará el desarrollo de organizaciones económicas, en tanto ellas coincidan con la doctrina nacional”, si bien no prohíbe “la formación y existencia de las organizaciones que, dentro del orden y la moral, persigan fines diferentes a los contenidos en la doctrina nacional”,... pero “apoyará a aquellas que coincidan con sus objetivos de gobierno y ese apoyo se concretará facilitando en toda forma su creación y desarrollo, y lo que es más revolucionario, dándoles intervención en la conducción del país”,... “con el objeto de que el gobierno pueda actuar haciendo efectiva y racionalmente lo que el Pueblo quiere”.

Al referirse a las funciones de las organizaciones empresarias, y a su funcionamiento, el Dr. Gómez Morales enunció las siguientes, poniendo el acento en sus aspectos representacionales y de control de tipo “corporatistas”:

- “la presentación responsable y pública de los problemas y aspiraciones económicas de dimensión social”, y de sus intereses,
- “la misión educativa de sus miembros”,... induciendo en ellos “el espíritu de solidaridad, el amor a las instituciones y el respeto de la dignidad humana”,
- “velar por el correcto desenvolvimiento de las actividades de sus propios miembros”, “ejerciendo el control y vigilancia”... “sobre el conjunto de empresas en nombre del Estado, acerca del cumplimiento del derecho económico”, actuando como “dimensiones intermedias de contralor entre las empresas y el Estado”, en progresión creciente de generalidad,
- “realizar ciertas tareas que actualmente realizan organismos estatales, aprovechando su experiencia y su conocimiento de las necesidades del mercado”, actuando bajo la vigilancia y respetando los reglamentos dictados por el Estado,
- “la tarea más importante a cumplir sería la organización de las relaciones económicas por los grupos responsables”: que consistía en “la eliminación de costos superfluos, la racionalización de los métodos industriales, la sistematización contable, la mayor eficiencia y seguridad en el trabajo, el desarrollo armónico de las etapas productivas”. Para el Estado sería una “ventaja esta descentralización productiva del derecho económico pues lo descarga de la tarea de elaborar y decretar ordenamientos de detalle, para lo cual son particularmente competentes los hombres de negocios”.
- “asumir directamente cierta fase del proceso económico en beneficio de sus miembros, como la importación, o en general, el abastecimiento o la colocación en el mercado, de ciertas materias primas o productos elaborados”.

Las ventajas de la acción organizada de los empresarios aparecía en contraste con el

“verdadero peligro para el interés público que no proviene tanto de la actuación privada como de su atomización en centros aislados de iniciativa y acción, que persiguen necesariamente objetivos inmediatos y no siempre acordes con los fines de largo alcance que importan a la comunidad”.

Dándoles de alguna manera una consigna a los empresarios de la CGI, el ministro afirmó que

“la evolución futura de las organizaciones económicas deberá proponerse no sólo la extensión y consolidación de este tipo asociativo, sino su creciente colaboración en las tareas del Estado, adaptando sus fines y su estructura a esa misión”.

Al referirse a la función propia del gobierno, el Dr. Gómez Morales partió de la afirmación de que “gobernar es enseñar y persuadir”, puesto que “los gobernados piensan siempre en función de su interés particular y olvidan que el gobernante debe pensar y actuar solo en función del interés general”. Por ello “en cada hombre de gobierno debe haber también un maestro, o no podrá realizar completamente su función”.

Las diversas fuerzas económicas

“deben colaborar, no sólo para obtener los beneficios económicos de sus miembros sino también entre sí para lograr el mantenimiento de la armonía social, el aumento de la productividad nacional, la elevación general del nivel de vida y el cumplimiento de todas aquellas otras finalidades que, al favorecer a la comunidad, favorecen también a cada uno de los sectores que la componen. [...] Esa colaboración entre los empresarios y los trabajadores, bajo la acción tutelar del Estado, debe comenzar en la fábrica y proseguir entre Cámaras y Sindicatos y demás organizaciones de segundo y tercer grado”.

Con el fin de salvar las dificultades que se iban a encontrar para alcanzar este objetivo era menester...

“educar a los trabajadores para que puedan prestar un leal apoyo a la mayor eficiencia de la producción sin desviarse en forma sistemática hacia el problema de las remuneraciones. Educar a los empresarios para que se adelanten a otorgar beneficios a su personal, cuando ellos sean

lógicos y posibles, antes de que los mismos aparezcan como impuestos por la presión obrera; y sobre todo, educarlos para que desaparezcan de una vez para siempre los prejuicios que les han impedido considerar al trabajador en su efectivo plano de igualdad”.

Citando una publicación de un dirigente de la CGE, (sin dudas el Dr. Carlos Argimón, primer presidente del IADP) “Las relaciones del trabajo y la colaboración en la empresa”, afirmó que “hay que dejar de lado el criterio que en otras épocas permitió considerar al trabajador como un instrumento de producción y tratar al operario como un ser que es poseedor de todos los atributos propios de su personalidad”, agregando que “el obrero tiene una fina sensibilidad que le permite saber cuando, por sobre el trato cortés, un algo imponderable que flota en el ambiente le dice que se lo soporta porque no queda otra alternativa”, y que

“sería deseable que las organizaciones superiores de las respectivas fuerzas económicas mencionadas, acordaran una acción conjunta para llevar las relaciones humanas en las empresas, mediante la enseñanza y la divulgación de los principios que deben presidirlas, el alto grado de respeto y jerarquía moral que exige el nuevo espíritu de los tiempos que vivimos”.

Según el ministro, faltaba a sus deberes

“aquel industrial que no trata de producir lo mejor al costo más racional, así como no cumple con su obligación social el trabajador que no colabora lealmente en esta tarea”.

Luego de mencionar la aparición de “empresarios improvisados y oportunistas”, recuerda que

“una producción eficaz, que asegure abundancia de bienes de calidad a precios razonables, crea demanda, ensancha cada vez más el mercado consumidor y constituye, a la postre, la única forma de asegurar el bienestar social mediante el desarrollo cada vez mayor de la actividad económica”.

Para que la participación en la función de gobierno sea posible y produzca beneficios “es necesario, ante todo, que las fuerzas económicas se encuentren debidamente organizadas”, para que “los

delegados sean suficientemente representativos de todo el sector y su palabra tenga ante los restantes delegados la validez requerida”, para que las decisiones que se adopten “estén respaldadas por la masa de entidades e individuos que se suponen representados por la delegación respectiva”. Durante el gobierno justicialista, este objetivo de promover la organización y participación de las fuerzas económicas y su representación en organismos creados por el Estado con fines de consulta y concertación, se había concretado en diversas experiencias, siendo las más citadas por el ministro: el Consejo Nacional de Posguerra, creado en 1944, y el Consejo Económico y Social, de composición tripartita, creado en julio de 1946, como organismo consultivo de la Secretaría Técnica de la Presidencia, que fue reemplazado en agosto de 1949 por la Comisión Nacional de Cooperación Económica donde se incluyeron los representantes de los consumidores. Más recientemente, para cumplir con los objetivos del Segundo Plan Quinquenal, y asesorar al gobierno, se había constituido en 1953 la Comisión Económica Consultiva, donde las confederaciones miembros de la CGE representaban a los empresarios.

Como marco institucional se había dictado la ley 14.295/53 de Asociaciones profesionales de empleadores, para asegurar el libre desarrollo de las mismas y a esto se agregaba la presencia habitual del presidente de la CGE en las reuniones del gabinete nacional y en las que llevaba a cabo semanalmente el equipo económico con el presidente de la República.

La conferencia del Dr. Gómez Morales concluyó poniendo de relieve la misión y responsabilidad del dirigente empresarial caracterizando sus necesarias “virtudes”: “desinterés y espíritu de sacrificio”, “lealtad y sinceridad en el planteamiento de los problemas”, “actuar con equidad y justicia, reflexivamente y sin sectarismos”, “capacitarse para ser mejor y enseñar para que los demás también lo sean”, y ser “un hombre bueno”. El dirigente “debe estar en contacto directo y constante con sus representados si desea tener éxito”, “explicando permanentemente el porqué de cada uno de sus actos al frente de la Organización”, con “una nueva conciencia en lo que respecta a las

relaciones humanas, pues es sobre la ingeniería humana que se basa la moderna organización industrial y el éxito de las directivas de la empresa.” El empresario debería además, tener algo de hombre de gobierno, para permitir de manera más asidua “el tránsito natural y frecuente del hombre de negocios a la tarea específica de gobierno”.

La organización del trabajo era necesaria para “evitar la lucha que destruye valores y que jamás los crea”,; también lo era la organización de las fuerzas económicas (de hecho las empresariales) para que

“no estén accionando sobre el Estado político, para que no estén nunca accionando unas contra otras, para que ellas mismas creen dentro de sí sus propios organismos de autodefensa”.

Las reflexiones emanadas de un organismo técnico del Estado con destino a los participantes en el Congreso

La Secretaría de Asuntos Técnicos de la Presidencia de la Nación, por intermedio de la Dirección Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (antecedente directo del actual CONICET) editó, en vísperas del Congreso, un folleto titulado: *Qué es... productividad social?* (Dirección Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, 1955) que se distribuyó entre los participantes. Es muy interesante analizar su contenido, en razón de su origen.

Perón dijo... sobre los interlocutores sociales

El primer capítulo, titulado “Perón dijo...”, reúne una serie de frases extraídas de discursos del presidente y referidas directamente al tema. Perón había dicho de la *comunidad organizada*, que “es una necesidad apremiante lograr una mayor productividad de las empresas a fin de poder aumentar el poder adquisitivo de una hora o jornada de trabajo y estabilizar así las conquistas de la Revolución Peronista” agregando que “debe reconocerse que en un país como el nuestro, en que la justicia distributiva ha alcanzado su máxima expresión, el aumento del salario real de los trabajadores podrá realizarse solamente si se obtiene una mayor productividad”, pues “cada argentino debe saber que han

terminado las posibilidades de un bienestar social que no esté afirmado en una mayor riqueza y que el camino que conduce a a esa mayor riqueza es únicamente el de la productividad”, de donde “los verdaderos hombres de acción deben tener todos los días un nuevo objetivo de superación y el nuevo objetivo de superación argentino es producir mejor y producir más”.

Con respecto a las funciones del empresario, cita nuevamente al presidente, que había dicho

“tendrá a mejorar la calidad, aumentar la producción, y reducir el costo de sus productos, como únicos medios para ampliar sus utilidades. Para ello, racionalizará la organización de sus empresas y la comercialización de los productos, usando de la técnica más moderna, lo que en conjunto constituyen las medidas para lograr mayor productividad de las empresas. El empresario puede influir en el aumento de la producción a través de su organización, de su eficiencia, de su buen gobierno de la empresa y de una dirección adecuada de la misma. Su acción estará referida a una producción eficiente, en primer término y en segundo término, suficiente. Eficiente en su calidad, en su costo, y suficiente en la cantidad necesaria para el consumo y ulteriormente para la exportación. Yo tengo la seguridad de que la producción en nuestro país, en lo que a este aspecto se refiere, no es todavía ni eficiente ni suficiente”.

Consiguientemente,

“el obrero deberá esforzarse, a su vez, para aumentar su productividad produciendo más y mejor en menor tiempo, [dado que] donde no hay explotación y donde el producto del trabajo se reparte ecuaníme y justicieramente, sostener que se trabaja para el patrón, es sostener una mentira”.

Por su parte al Estado

“le correspondía proseguir su política de equilibrio presupuestario y vigilar el cumplimiento de las medidas insertas en el Segundo Plan Quinquenal. En materia de precios, intensificar la acción represiva de la especulación, tratar de que los aumentos de precios en casos necesarios sólo representen reajustes compensatorios, controlando que la traslación de estos aumentos en los precios en las distintas etapas de la

producción y comercialización, sea estrictamente justificada por incrementos del costo y que estos aumentos no originen utilidades adicionales, alentando la adopción de sistemas racionales de distribución de los productos a fin de disminuir los costos de comercialización. En materia de producción, estimular la mayor productividad de la mano de obra, alentar la implantación de métodos modernos y mejoramiento técnico en la industria, a fin de obtener una mayor producción y costos decrecientes, es decir, incrementar la productividad de las empresas industriales y propender a una mejor utilización de las tierras, gravando más onerosamente las inexploradas o las que se explotan en forma deficiente. En cuanto a los créditos, el Estado debía continuar la política de selección crediticia, desalentando el crédito que favorezca la financiación de stocks excesivos de mercancías o la retención de inventarios, y estimular el mercado de acciones para financiar las necesidades a largo plazo de las empresas y para consolidar sus actuales deudas bancarias o con organismos oficiales”.

¿Qué debe saberse?

En otro capítulo titulado “¿Qué debe saberse?”, se hace una serie de aclaraciones y de definiciones acerca de la producción, del desarrollo y de la productividad -ciertamente inspiradas en los trabajos de Fouratié-, precisando que esta última “no significa la acción de producir, ni el resultado físico o monetario de esta acción, sino que indica precisamente el grado de eficiencia con que opera una empresa o servicio para utilizar todos los factores de la producción de manera eficiente, a fin de producir las mayores riquezas posibles al menor costo real posible”; la productividad “sería el cociente o el resultado de dividir lo producido -o volumen físico o valor monetario de la producción-, por uno de los factores que interviene”. Al referirse a la productividad del trabajo, precisa que “es una medición de la eficiencia general con que se utiliza la mano de obra, una medida del progreso técnico y no denota el esfuerzo proporcionado por ella, siendo el cociente entre el producido y el tiempo trabajado (Hombre hora, hombre semana, hombre año)”. En conclusión “cuando se habla de productividad de la mano de obra no se refiere a requerir un nuevo o

mayor esfuerzo de parte de los trabajadores únicamente, sino a la necesidad de una mejor organización del trabajo teniendo en cuenta los factores interdependientes señalados”.

El folleto presenta luego en contraste, y de manera simple, lo que es y lo que no es productividad:

“para el obrero, no es mayor esfuerzo, ni mayor jornada de trabajo, no es menor salario, ni menor estabilidad en el empleo ni menores garantías sindicales, desocupación, desplazamientos injustificados, estancamiento profesional, deshumanización del trabajo, ni lucha de clases”.

Pero

“sí sería: menor esfuerzo, menor jornada, mejor salario, trabajo asegurado, libre acción sindical, pleno empleo, ascenso por méritos, perfeccionamiento constante, dignificación del esfuerzo humano, aumento de la edad escolar, política de justicia social y de bienestar social”.

Para el empresario

“la productividad no es peor calidad de producción, menores ganancias, intromisión del Estado en la conducción de la empresa, intromisión de los sindicatos en la conducción de la empresa, aumento arbitrario de salarios, competencia ruinosa, engaños al consumidor, estancamiento en la mediocridad, exigencia de nuevas inversiones, cupos de producción inalcanzables, doble contabilidad y ocultación impositiva y no es una política individualista ni colectivista”.

La productividad sería por el contrario

“una mejor calidad de producción, mayores beneficios, colaboración estatal en el mejoramiento de su empresa, colaboración sindical, mayor estabilidad de salarios, competencia justa, colaboración del consumidor, evolución constante y éxito permanente, estímulo de mejores inversiones, programación segura para el futuro, lealtad empresaria y justicia fiscal, cumpliendo así con la función social de la empresa”.

Para el consumidor, la productividad significaría

“comprar lo mejor y más barato, fijar equitativamente los precios, mejores productos a adquirir, existencia normal de productos en el mercado, mejor estándar de vida, mayor poder adquisitivo, abundancia de bienes de consumo, compras ordenadas de lo necesario, progreso general y satisfacción de necesidades y gustos, reducción del plazo de entrega y distribución eficaz, mayor y mejor consumo para mejor convivir, colaborando el capital y el trabajo en beneficio del consumo”.

Finalmente, para el Estado,

“la productividad es ante todo una mentalidad de progreso, de no contentarse con la situación actual, es el esfuerzo continuo por aplicar nuevas técnicas y nuevos métodos, es la fe en el progreso humano. La voluntad de progreso es el medio esencial de que el hombre dispone para acrecentar la productividad del trabajo y el bienestar social. [Pero] el progreso técnico no puede ser un fin, es sólo un medio para alcanzar cómodamente la perfección moral y cultural por el camino de la justicia social. La técnica sería un medio de favorecer lo que hay en el hombre de más esencialmente humano y la productividad sería el único medio de que se dispone para aumentar el poder adquisitivo de los salarios y el nivel de vida del conjunto de ciudadanos”.

El capítulo concluye afirmando que “la productividad es una clave del conocimiento económico y social de nuestro tiempo”.

¿Qué deben hacer los interlocutores sociales?

En otro capítulo del folleto se indica a los diversos actores intervinientes en el Congreso lo que normalmente “deberían hacer”. Comenzando por los empresarios, las consignas eran:

- “1) Tomar medidas para simplificar (para reducir el número de tipos y variedades del producto),
- 2) uniformizar (aplicando permanentemente normas determinadas),
- 3) especializarse en una serie limitada de productos,
- 4) prestar especial atención a la preparación del trabajo y el control de la producción,

- 5) examinar periódicamente la organización general de la empresa con una clara definición de las autoridades y responsabilidades,
- 6) asumir la responsabilidad principal de las medidas para aumentar la productividad, facilitando y apoyando la capacitación del personal y procurando permanentemente el mejoramiento de las instalaciones y equipos,
- 7) los empresarios debían tomar en cuenta los problemas humanos que resultaran de las modificaciones técnicas efectuadas para aumentar la productividad de la empresa, asignando prioridad a los trabajadores desplazados para llenar puestos vacantes, y
- 8) estimular sugerencias, explicaciones y comentarios de las medidas que se tomen en la empresa, a fin de afirmar e intensificar el 'espíritu de productividad', que anima a los trabajadores".

Los obreros por otra parte debían:

- “1) Considerar que las medidas para incrementar la productividad son necesarias para que pueda proseguir el progreso social sin afectar el equilibrio económico y la estabilidad monetaria, es decir, para lograr no solamente salarios elevados sino también elevados niveles de vida y un alivio del esfuerzo humano,
- 2) facilitar la aplicación de métodos que permitan el “pleno empleo” del capital, del material y de los hombres, sin que jamás se les exija a estos últimos cadencias excesivas de trabajo,
- 3) facilitar el mejoramiento de las condiciones de trabajo del personal, el equipamiento racional y la modernización de los talleres y oficinas, la organización científica del trabajo y los métodos de simplificación que de ellos derivan, la participación efectiva del personal en la investigación de las modificaciones técnicas tendientes a economizar materias primas, energía, material, y mejorar la seguridad e higiene,
- 4) dar su consentimiento a un programa de acrecentamiento de la productividad cuando los trabajadores también resulten beneficiados,
- 5) facilitar y propender a la creación de centros paritarios de productividad en cada rama profesional,
- 6) apoyar la realización de un Plan Nacional de Productividad,

- 7) cooperar en la movilización de la empresa para que el nivel de vida de cada uno sea aumentado, produciendo mayor cantidad, mejor calidad, precio más económico y en especial sin excesivo esfuerzo,
- 8) disminuir el ausentismo al mínimo,
- 9) facilitar la selección y orientación de los trabajadores para procurar un desempeño más eficaz y con satisfacción para ellos mismos, sin dejar de contemplar los intereses del conjunto,
- 10) procurar la organización de centros intersindicales de estudios e investigación de productividad como único medio de capacitarse para la puesta en marcha de los Convenios Colectivos para la adopción de medidas de productividad,
- 11) pronunciarse a favor de las primas colectivas sin condenar las primas de rendimiento, aún cuando éstas no traducen más que un aspecto muy particular de la productividad,
- 12) los sindicatos no deben preocuparse sólo del beneficio que recibirán sus adherentes, sino también de beneficiar al consumidor”.

El Estado, a su vez debía:

- “1) Adoptar medidas tendientes a aumentar la productividad, con sentido social,
- 2) aceptar la responsabilidad continua de la aplicación de medidas destinadas a mantener el empleo a un nivel elevado y estable,
- 3) tomar medidas, de conformidad con precedimientos de común acuerdo, destinadas a reducir a un mínimo el número de trabajadores que pueden perder sus empleos,
- 4) contribuir al reemplazo de los trabajadores reemplazados,
- 5) proceder a nuevos ensayos, investigaciones y estudios, sobre la influencia ejercida por los diversos factores de la productividad, cuyos programas deberán determinarse con la amplia cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para facilitar la aceptación y aplicación de los resultados,
- 6) facilitar la aplicación de un libre intercambio de informaciones con otros países, y entre industrias y empresas, y en lo posible mediante contactos personales,

- 7) crear condiciones favorables a una mayor producción mediante el fomento de un programa equilibrado de desarrollo económico y la adopción de medidas económicas y sociales apropiadas,
- 8) facilitar el arraigamiento del “espíritu de productividad” en la Comunidad Organizada mediante efectivas campañas de divulgación con la cooperación permanente de las organizaciones del pueblo,
- 9) suscitar el “espíritu de productividad” basado en una amplia comprensión de los principios básicos y de los objetivos e implicaciones sociales de las técnicas aplicadas para aumentar la productividad,
- 10) fomentar la existencia de los organismos de colaboración entre empleadores y trabajadores, para facilitar el aumento de la productividad,
- 11) garantizar en el plano de la industria o de la región, la repartición de los resultados del aumento de la productividad,
- 12) facilitar la movilidad geográfica de la mano de obra cuando sea necesaria, incluyendo asignaciones de mudanza y programas para la construcción de viviendas obreras y demás servicios,
- 13) fomentar las medidas para mantener o intensificar las buenas relaciones entre los empleadores y los trabajadores interesados y sus representantes,
- 14) adecuar la planificación nacional o regional para que contribuya en forma efectiva a la solución del problema de la situación geográfica racional de la industria.
- 15) organizar las actividades de educación y formación profesional considerando las tendencias presentes así como las futuras necesidades relativas a las diferentes categorías de trabajadores y a las diversas especialidades,
- 16) propiciar que el aumento de los salarios y el mejoramiento de las condiciones de trabajo posibilitadas por una mayor productividad sean determinados mediante Convenios Colectivos,
- 17) procurar que se beneficie no solamente a los trabajadores directamente interesados en el aumento de la productividad, sino que también se tome en cuenta a los trabajadores pertenecientes a otras

industrias en las cuales no sea posible, por el momento, lograr aumento de la productividad en el mismo grado”.

El documento emanado de este organismo antecesor del CONICET contiene una serie de claras definiciones de política económica y laboral, de las cuales se deduce la importancia que el gobierno asignaba al pleno empleo, que no debía perjudicarse por causa de la racionalización y el incremento de la productividad.

5. LAS CÁMARAS INDUSTRIALES Y SU APOYO AL CONGRESO

En el mes de marzo de 1955, y varios días antes de la celebración del Congreso, las cámaras industriales más importantes del país hicieron público su apoyo al mismo. En ambos casos intervino de manera decisiva el presidente de la CGE para incitar a los empresarios a apoyar y participar activamente en el Congreso.

El acto de los industriales metalúrgicos

Los industriales metalúrgicos hicieron un acto en la Bolsa de Comercio, el 9 de marzo, contando con la presencia de toda la comisión directiva y de numerosos industriales afiliados (“Los industriales metalúrgicos expresaron en un gran Acto su adhesión a los principios de la productividad 1955: 53).

El Sr. Roberto Levato, presidente de la FIMRA, abrió el acto refiriéndose a los orígenes históricos del concepto de productividad, ligado estrechamente con el bienestar social.

“No se podía crear mayor riqueza con mayores horarios de trabajo, sino con el mismo o menor período, pero organizando la tarea de modo de evitar desperdicios de maquinarias, materia prima y tiempo o introduciendo nuevos métodos de producción que simplifiquen el proceso. Sólo así se podría lograr una mayor productividad y, en consecuencia, un mejor bienestar social”.

Luego hizo varias comparaciones de la realidad nacional con la gran producción agrícola de varios países europeos, debido a la existencia

de instituciones que fomentaban técnicamente la productividad. Según él,

“los industriales metalúrgicos debían sentirse identificados cuando se organizaba un Congreso que tocaba íntimamente los intereses y el destino de los establecimientos, porque se estaba también frente a un conflicto que es de orden general, frente a un verdadero problema que tienen la Nación, la industria y cada uno de los que dirigen industrias.”

Levato preguntó a los asistentes

“porqué no poner en el Congreso el mismo entusiasmo, la misma dedicación, el mismo espíritu con que nos manifestamos cuando tenemos nuestros conflictos, en que realmente abandonamos el trabajo y nuestras energías, a fin de resolver cuanto antes la huelga?”

El gran número de ponencias presentadas -1.022- era la demostración del gran interés que se había despertado y en el mismo sentido comentó el valioso material publicado en el boletín *Productividad y Bienestar Social* por personas provenientes de diversos sectores. Su discurso concluyó exhortando a los industriales a

“cumplir con su deber con el mismo patriotismo y con el mismo espíritu de grandeza y responsabilidad como el soldado de Pompeya que murió cubierto de cenizas del Vesubio en cumplimiento de la consigna que se le había dado”.

El discurso de José Ber Gelbard, presidente de la CGE, fue reproducido casi in extenso por la revista. Según J. B. Gelbard, los industriales metalúrgicos iban a vibrar con el Congreso

“porque habían sido ellos los que habían pagado el primer tributo a la realización del mismo, perdiendo millones de pesos porque querían hacer un Convenio Colectivo en el cual se hablara de productividad”. Pero ahora, “como si fuera un sueño, podemos reunirnos con los metalúrgicos y decirles que de ahora en adelante no solamente ellos van a hablar de productividad sino que lo hará todo el país, tanto los obreros como los empresarios y el Estado. Y si hubiera que calificar de héroes a los que inician las jornadas, nosotros les debemos a los metalúrgicos esa categoría, porque con sus bolsillos y sobre sus espaldas aguantaron más de un mes para conseguir esto que nosotros podemos hacer hoy. ¿Ustedes querían en sus Convenios

productividad?: ahora el país tendrá en sus Convenios productividad” (El subrayado es nuestro).

Refiriéndose a los objetivos y perspectivas del Congreso dijo a continuación:

“debemos pensar en la productividad en sí, en lo que ella puede traernos y en lo que puede llevar a todo el pueblo argentino. Lo que hemos comenzado a hacer desde hace seis meses de ninguna manera puede terminar el 31 de marzo, que es cuando va a finalizar el Congreso. Precisamente ese día recién comienza la tarea, una tarea que no sabemos cuánto tiempo podrá durar, porque no tiene término. La tarea de la productividad es permanente, es de siempre; mientras haya empresas, mientras se quiera progresar, habrá que hacer más productividad, habrá que pensar siempre en mejorar lo que tenemos, en buscar lo nuevo y si queremos seguir avanzando debemos hacerlo sobre la mejor base, que es la de la productividad. El Congreso tuvo un comienzo -quizás lo tuvo en la huelga metalúrgica- pero no tiene fin”.

Luego pasó a referirse a algunos rumores. Se dice “que este Congreso nos va a llevar a entregar las empresas a los obreros”. Se dice también que

“el resultado del Congreso será la participación directa en las ganancias y que de esto saldrá la gestión conjunta de las empresas. Pero nosotros hoy más que nunca afirmamos con mayor fuerza y vehemencia, que la única manera en que puede andar una empresa es repstando el derecho del empresario sin interferencias de ninguna naturaleza. Esa es la única forma de lograr una mayor productividad. [...] Mal podemos pensar en entregar las empresas o realizar algún Convenio de gestión conjunta o de participación, cuando entendemos que el empresario es el único que debe planificar, ordenar y dirigir auténticamente su empresa, sin interferencias de Comisiones Internas u otras Comisiones extrañas a la empresa misma. [...] Ni siquiera ha pasado por nuestras mentes la idea de que vamos a cercenar algunos de los derechos que han conquistado los obreros en los últimos años. Por el contrario, todas las mejoras pueden seguir en aumento, porque aunque tuviera la intención de borrar de cuajo algunas leyes, -como la 11.729 por ejemplo-, no lo permitirían ni los obreros ni el propio gobierno. Lo que queremos y ustedes los metalúrgicos van a entedernos muy bien:... pretendemos que se trabaje, dentro de las 8 o de las 6 horas, es decir dentro de los

horarios legales. Simplemente que se trabaje. Nosotros nos conformamos con que esa tarea se realice normalmente. Es decir, que en alguna medida, se pague exactamente lo que se produce, se pague lo que cada uno gana. Nosotros no queremos quedarnos con lo ajeno, ... queremos que se trabaje, que se trabaje como debe trabajarse en nuestro país”.

“La productividad no es un invento argentino, - la productividad ha nacido y se ha desarrollado en todo el mundo y en nuestra coyuntura actual este es el momento preciso, ni un minuto antes ni un minuto después del más oportuno. Los empresarios sabemos y sentimos más que nadie si este Congreso hacía falta o no”.

En cuanto a los reproches que le hacían de estar en contacto con la CGT, de “ser manejados por la CGT, nosotros afirmamos con toda responsabilidad que de este casamiento con la CGT, del cual nosotros nos sentimos tan felices, ha de resultar una mayor productividad y afirmamos también que esto es lo que más hemos deseado”. Pero “este es un casamiento que, como todos, implica obligaciones recíprocas, nosotros damos pero ellos también nos dan”. “No hemos entrado con ninguna de las desventajas; pero tampoco hemos pretendido buscar ventajas”.

Luego, al referirse directamente al tema de la productividad, Gelbard afirmó que la misma

“debía lograrse en todos los sectores y todos los establecimientos. No sólo en las grandes empresas o comprando nuevos equipos. Nosotros pensamos que con los equipos existentes, sin perjuicio de los que podamos comprar, es decir con las posibilidades que tenemos en cada uno de los establecimientos, podemos mejorar las condiciones de las empresas. [...] Podemos producir más y más barato. Si nosotros pretendemos, como hemos señalado y a lo que nunca hemos de renunciar, la dirección de la empresa, hemos también de asumir la responsabilidad frente a este hecho de planificar, de ordenar, de reestructurar cada una de las empresas para lograr una mayor productividad. Y puedo afirmar que lo podremos hacer recién ahora, porque evidentemente con Comisiones Internas como las que hay en nuestras fábricas, o con los delegados que hay en otras, o con las dificultades de materias primas, con los inconvenientes con que

tropezamos a veces, al tener que dirigirnos a la administración estatal, evidentemente no es fácil la mayor productividad. Digo esto porque sin duda alguna cada uno de ustedes se habrá hecho la misma reflexión: yo como empresario, yo sabría cómo hacer producir a mi empresa. Yo sé lo que tengo que hacer en mi empresa, pero ¿cómo lo voy a hacer si tengo los problemas que acabo de señalar? Si tengo la Comisión Interna en estas condiciones, si no dispongo de la materia prima que necesito, si tropiezo con dificultades administrativas, todo esto me impide que pueda hacer producir mejor, más y a menor precio. [...] El Congreso no es una varita mágica gracias a la cual de la noche a la mañana nos vamos a despertar con todo resuelto. Pero tenemos algo importante, y lo importante es que ahora es el propio Estado, es el propio Presidente de la Nación, como lo han oído ustedes en nuestras propias reuniones, quien señala qué es lo que debe hacer el Estado para que nosotros podamos producir mejor. [...] Lo ha dicho el propio Presidente: El Estado debe ir pesando cada vez menos sobre nosotros; debe meterse cada vez menos con nosotros. El Estado no puede seguir gravando con impuestos. El Estado tiene que eliminar su propia burocracia. El Estado tiene que racionalizarse él mismo, para que nosotros podamos trabajar mejor. El Estado tiene que poner a nuestra disposición, con el tiempo necesario y en función de las entidades debidamente organizadas como lo están ahora, toda la materia prima que necesitamos, y no que estemos siempre con la pila bajando, el obrero mirándonos y produciendo menos, y nosotros en lugar de estar en la empresa, ir al Banco Central a ver si conseguimos de una vez por todas lo que nos hace falta para trabajar”.

Todo eso se

“debía decir en el Congreso como lo estamos diciendo aquí, porque por primera vez nos va a oír toda la República. Esta es la oportunidad para plantear todos los problemas, a los que nosotros mismos debemos buscarles solución. Porque nadie va a resolver un problema metalúrgico si no lo hace el propio metalúrgico... Eso depende pura y exclusivamente de cada uno de ustedes; no depende del Estado, sino de cada uno de nosotros. Una vez que conozcamos cabalmente cuáles son nuestros propios problemas, los hemos de resolver. [...] Lo mismo del punto de vista obrero -y como lo dicen sus propios dirigentes- tenemos que terminar con el ausentismo, tenemos que terminar con ese desgano permanente, tenemos que terminar con esa despreocupación por lo que

es su propia materia prima, porque en definitiva, ¿quién paga el desperdicio o el descuido de una máquina? Lo repetimos: en primera instancia, lo pagará el empresario; pero quien lo paga en definitiva es el obrero. Si no lo paga en su propia fábrica, lo paga en el almacén, porque en las otras fábricas también se ha hecho lo mismo, también hubo desperdicios, también hubo descuido de las máquinas, y todo eso influye en los precios que debe pagar el obrero. Si él trabaja bien, si los demás también lo hacen, seguramente ellos serán quienes más se van a beneficiar con ese proceder. Esto es lo único que les pedimos. Tenemos que llegar a persuadirlos de esto. Ya la solución no está... para el obrero en obtener un mayor salario nominal, ni tampoco nosotros podemos seguir pensando en hacernos ricos en un mes. Todos tenemos que formarnos otra mentalidad y pensar en el otro salario, en la otra riqueza... Nosotros tenemos que convencernos de que la mejor moneda es esa mayor productividad, porque a través de ella no solamente no se quitará nada a nadie -ni al Estado, ni al obrero-, sino que por el contrario, todos hemos de obtener algo más. El Estado con una mayor productividad tendrá una mayor recaudación; el obrero tendrá productos más baratos y por lo tanto más accesibles y nosotros tendremos mayor potencialidad económica. Si eso se pudiera obtener, ¿qué esfuerzos no deberíamos hacer para alcanzarlo? Porque a la mayor ganancia material, señores, hemos de agregar la otra, que es nuestra tranquilidad como empresarios. Cuando el Estado, los empresarios y los obreros estén en mejores condiciones, hemos de dormir tranquilos y hemos de crear cada día mucho más”.

Gelbard recomendó a los industriales

“que se acerquen a sus colegas para persuadirlos de que esta es la mejor solución económica para nuestro país, sino la única, y que deben procurar, dentro de cada establecimiento, reunir al personal, hablarle, poner la mejor comprensión para que las relaciones sean más estrechas, más humanas, y los interesen de la misma manera. [...] Porque si todos lo llegan a ver tan claro como lo vemos nosotros, seguramente hemos de poder decir dentro de poco tiempo que hemos triunfado en todos los aspectos”.

El discurso concluyó con una exhortación a los presentes para que

“persistan cada vez más en la organización gremial con el objeto de hacer de las entidades verdaderos baluartes, verdaderas

representaciones, verdaderas voces empresarias que han de ir llegando a todas partes.... Y hoy tenemos la posibilidad de que esas voces lleguen”.

Cabe señalar que dentro del espacio reservado para este artículo aparecía insertado un recuadro de la campaña pro-calidad de la Cámara Argentina de Industrias Metalúrgicas que decía lo siguiente: *“Incrementar la productividad es hacer Patria. Incrementar la calidad en la producción es hacer grande la Patria”*.

El acto de los industriales textiles

El 16 de marzo, también en el local de la Bolsa de Comercio de Buenos Aires, los industriales textiles realizaron un acto como adhesión al Congreso, donde hicieron uso de la palabra Federico Grether, presidente de la FITA y José Ber Gelbard, presidente de la CGE (La Industria Textil y el Congreso de la Productividad”, 1955: 22).

Federico Grether se refirió esencialmente a la productividad, “palabra que está muy en boga desde 1949. No pasa día sin que algún discurso, publicación o propaganda en general, no venga a pedir el aumento de la productividad en el trabajo o, como en los casos de los países que marchan a la vanguardia en el mundo en tal sentido, no hagan alarde de un resultado concreto adquirido por este camino”. Grether hizo una distinción entre la mayor producción y “la mayor productividad, que implicaba producir en condiciones más racionales y económicas, lo cual implicaba que los empresarios debían asumir el problema”. “La noción de productividad es eminentemente científica, -expresó Grether-, y el hecho de que pueda ser utilizada con el fin de defender intereses de sectores, por generales y extendidos que sean los mismos, atenta contra su verdadera esencia y razón de ser. La noción de productividad es universal, no tiene patria ni color político”.

La noción moderna de productividad había puesto en evidencia las relaciones del progreso técnico con el volumen global de la producción nacional y con el nivel de vida. Luego habían surgido las relaciones existentes entre el progreso técnico y la duración del trabajo, la

enseñanza y la elevación de las edades escolares, en fin, el fenómeno de la distribución de la población económicamente activa. En tercer lugar, se pusieron de relieve las irregularidades esenciales en la intensidad del progreso técnico alcanzado por las diversas profesiones, mientras que antes se consideraba un fenómeno global que involucraba por igual a todos los sectores de la producción, la industria y el comercio. La cuarta etapa era el estudio de los impactos de la productividad sobre los precios y sobre el poder adquisitivo. Por todo ello es que la productividad, definida en general como un cociente cuyo numerador es la producción y el denominador cualquiera de los factores de producción -y más específicamente la productividad del trabajo, como cociente entre la producción y la duración del trabajo-, se convirtió en la clave del conocimiento económico y social de nuestro tiempo. La productividad es una medida del progreso técnico, y es uno de los resortes más eficaces que puedan ser empleados cuando se trabaja por aumentar la eficiencia de una empresa y por ello en otros países, las empresas y los sindicatos obreros solicitaban los consejos y la ayuda material de los organismos especializados, estatales o privados.

Grether insistió en que

“aumentar la productividad no es una idea nueva: es por el contrario una tendencia inmanente e innata en el hombre. Para aumentar el nivel de vida de nuestro pueblo debemos hacer un esfuerzo para producir mejor y menos caro. Debemos incrementar nuestra productividad, porque aumentándola mejoraremos la calidad de los productos, habremos de lograr una disminución de los precios, y en consecuencia venderemos más fácilmente; los consumidores comprarán más y mejor con el mismo dinero, vale decir que elevarán su nivel de vida; nuestras empresas se desarrollarán creándose por ende nuevas fuentes de trabajo. La desocupación no podrá existir”.

Para hacer posible dicho estado de cosas, los representantes de los empresarios y de los trabajadores habrán de seguir colaborando lealmente, tal como lo vienen haciendo hasta hoy, conjuntamente con el Estado en el ámbito nacional y profesional. Esa colaboración “habrá de basarse en la mutua confianza y en el intercambio de una

información lo más completa y exhaustiva que sea posible”, sin olvidar que “es dentro del ámbito de las empresas donde el problema de la productividad se resuelve en definitiva”.

“Nosotros podemos decir enfáticamente que no queremos ni deseamos que el aumento de la productividad se logre comprometiendo la integridad física y moral de los trabajadores en nuestra industria textil, ni mucho menos menoscabando la dignidad humana, pero así como entendemos y sostenemos que mayor productividad no significa mayor esfuerzo, también debemos señalar que aquellos obreros que rindan en condiciones inferiores a las normales para su trabajo deberán ponerse a tono con el nivel común de eficiencia que sea técnicamente posible, con lo cual se logrará evitar un estancamiento que, al fin y al cabo, en la tónica actual del mundo, no puede significar otra cosa que un sensible y muchas veces irreparable retroceso”.

“Es necesario -afirmó Grether- que se produzcan acuerdos con el objeto de eliminar de los Convenios Colectivos de Trabajo de nuestra actividad las cláusulas que, como las que establecen limitaciones al número de máquinas, traben el aumento de la productividad”. Las otras medidas señaladas por Grether para aumentar la productividad eran “el normal suministro de energía, la normal importación de accesorios y repuestos para las máquinas instaladas en las plantas textiles, el reequipamiento industrial de las mismas, como así también la regular importación de materias primas que nuestro país aún no produce” citando las anilinas y los colorantes. El discurso continuó afirmando que

“el incremento de la productividad iba a tener también repercusiones favorables sobre el nivel de precios, que se incrementaban debido a que el nivel de consumo era más alto que la oferta de la industria, siempre que se derogaran las disposiciones que trababan la libre comercialización en el mercado interno”.

La experiencia internacional había sido de una gran utilidad a los dirigentes de la Federación, quienes habían tenido la oportunidad de realizar un viaje de estudios sobre la productividad a EUA y países de Europa a mediados de 1954, valorando las experiencias en materia de

organización del trabajo, de racionalización y de progreso técnico que podrían aplicarse a Argentina para aumentar la productividad.¹⁰ Pero,

“para que las empresas lograran abatir los costos se necesitaba que el empresario dedique su esfuerzo personal con objeto de obtener la debida eficiencia en la organizacion de su empresa, racionalizando sus compras, estableciendo planes de venta, atendiendo las necesidades del mercado, condicionando su producción a las mismas, eliminando paulatinamente gastos superfluos, etc. Sin embargo, los empresarios no debían esperar resultados espectaculares a corto plazo de esa campaña para aumentar la productividad en la totalidad de las empresas. Sólo cuando el nivel de vida de la población acuse un incremento que derive de un mayor bienestar colectivo, cuando el poder adquisitivo de nuestra moneda se afiance y permita una efectiva capitalización de las empresas eficientes y productivas, podremos decir que tuvo el éxito la campaña en la cual estamos empeñados”.

A continuación, hizo uso de la palabra José Ber Gelbard, quien afirmó desde un comienzo que

“el éxito del Congreso estaba definitivamente asegurado en cuanto a la difusión publicitaria y a la caja de resonancia que significaba realizarlo en el Congreso de la Nación. [Pero] las tareas de productividad no comienzan y terminan con el Congreso, sino que han comenzado el mismo día que nos hemos dedicado a levantar una empresa. [...] Nosotros, cuando hemos comenzado a planear este Congreso con la CGT, a partir de ese instante, hemos considerado que si el Congreso no tuviera más resultado que el que hemos obtenido hasta el presente, ya se habría justificado ese esfuerzo que se viene realizando y cualquier otro esfuerzo multiplicado. Y ello se explica fácilmente si pensamos que hasta hace muy poco tiempo, en nuestro país hubo grandes movimientos huelguísticos que sostenían algunos gremios porque el sector empresario deseaba incluir, aunque fuera sólo empíricamente, la palabra productividad dentro de un Convenio. Y ahora, a tan corta distancia, no solamente hemos de incluirla en todos los Convenios que hagamos en el futuro sino que hemos de firmar un Acuerdo Nacional de Productividad y, por encima de ello en nuestro país, en este

¹⁰ Se trata de una de las primeras formas de participación de los empresarios argentinos en las llamadas *misiones de productividad*.

momento, este lenguaje que nosotros hemos hablado y hablamos en todos los tiempos es repetido por todo el país, por el Estado, los obreros, todos los empresarios y el pueblo de la Nación misma. Este es el primer resultado que nosotros esperábamos del Congreso y que ya hemos obtenido para beneficio de la empresa y al decir empresa, decimos país mismo”.

Luego Gelbard pasa a refutar algunos argumentos esgrimidos contra la CGE diciendo:

“Si la política o una determinada política es la productividad, nosotros - los empresarios- aún perteneciendo a los más diversos partidos estamos con esa política porque esa es la política de la empresa. Pero la verdad es que ni la CGE ni las entidades que la integran se han prestado, ni han de prestarse a nada que no sea lo que ellos mismos deseen, y en este caso se trata de una obra que hemos soñado y cuya necesidad hemos sufrido todos. Basta pensar en lo que ha sufrido cada uno de ustedes cuando ha querido hablar de productividad y carecía de los medios para hacerlo y se veía constreñido a hablar consigo mismo o conformarse a no tocar ese tópico”.

Ante la presunción de que con el Congreso se instaurara la participación en la Ganancias o la “congestión”¹¹ en la dirección de las empresas, Gelbard contestó:

“Qué lejos está eso de nuestro pensamiento, sobre todo en estos momentos en que los principios básicos de nuestra entidad constituida por hombres de empresa señalan no solamente no ceder un milímetro de la dirección de la empresa sino reafirmarla cada día más. [Los empresarios] han demostrado ser capaces de dirigir sus propios establecimientos y de dirigirlos mucho mejor cuando no tienen interferencia de ninguna naturaleza. Nosotros pensamos que el día en que el empresario pueda aquí dirigir su empresa más libremente, sin malas Comisiones Internas, sin malos delegados, sin demasiados controles, esa empresa andará mucho mejor porque su dueño es capaz de lograrlo, ya que las interferencias no son más que trabas para su propio desenvolvimiento”.

¹¹ Figura con esa ortografía en el texto de la revista.

El pensamiento de Gelbard se expresó también sobre un tema que hasta el presente no se había tocado: el de la corrupción:

“...nosotros debemos decirle a los empresarios que ese día ya no tendrán razón de ser ciertos arreglos -que siempre estaban mal hechos- para solucionar sus problemas comprando dirigentes sindicales o Comisiones Internas, venalidad ésta que en el empresario es siempre una hipoteca para el futuro y en el obrero una traición a los objetivos que persigue. [...] Estas son las cosas que es necesario aclarar y en este idioma hemos de hablar dentro y fuera del Congreso y donde nos convoquemos nosotros los empresarios” (El subrayado es nuestro).

“También dentro del sector obrero, para desprestigiar al Congreso, se habla de que nosotros a través del mismo deseamos hacerlos trabajar más horas y a alguien se le ocurre que quizás terminemos por cercenar algunas de las leyes de beneficio social que ha obtenido la clase trabajadora. Ante esto, nosotros señalamos que no solamente no está en nuestra intención -y por otra parte ni ellos, ni el propio Estado nos lo permitirían- sino que no pretendemos de ninguna manera que ninguna ley retroceda, sino que por el contrario, que progresen en base a productividad y no sobre bases irreales como ser los simples aumentos de billetes o de salarios en este caso”.

“Pero sí pretendemos otras cosas que consideramos justas y que en una mesa redonda de buena fe todos tienen que considerar justas. Cuando en una fábrica hay que montar una nueva máquina y, con motivo de ello se deba redistribuir el personal de modo que tres atiendan en esa tarea en lugar de los siete que lo hacían antes y deban sacarse cuatro, que se entienda que todos tienen que estar de acuerdo porque, en definitiva, no se beneficia con ello sólo el empresario sino que todos han de beneficiarse con la mejora. [...] Y en materia de horas de trabajo repito que no pretendemos que trabajen más horas ni menos horas, sino que simplemente se trabajen. Esto es lo único que pretende la CGE a través de este Congreso”.

“También con relación al Estado -y esto lo podemos repetir porque lo hemos escuchado como iniciativa del propio Gobierno, del propio señor Presidente de la Nación- esperamos y deseamos que se persista en la disminución de la burocracia, que nuestros expedientes no anden vagando por los Ministerios o se llenen de telarañas en algún cajón, porque un expediente dormido en algún Ministerio atenta tanto contra

la productividad como un obrero que no trabaja. Esto y una mayor libertad de movimientos, -porque eso conviene al propio desenvolvimiento de la empresa-, es lo que debemos pedirle al Estado”.

Gelbard se refirió luego al tema de la congelación de precios, afirmando

“que no siempre se debe al propio sector. [...] Muchas veces la falta de productividad de otros sectores hace que el mercado se enrarezca, que muchos productos suban y, por reflejo, también ocurra lo mismo en el propio sector. El día que logremos una mayor productividad racional dentro de todos los sectores, empezando por el Estado mismo, seguramente que no ha de necesitarse y no tendremos que soportar el peso de las congelaciones y controles de precios, que siempre molestan o debieran molestar al que los propone, y evidentemente molestan a quienes tienen que soportarlos”.

El discurso concluyó como en casos anteriores, con una exhortación a participar:

“Quisiera recomendar a los señores industriales textiles presentes -y desearía que llegara también a los ausentes- que debe convencerse, en primer término, cada uno de los empresarios de que este Congreso es un 'Congreso en serio' y que, particularmente nosotros, los empresarios no tendremos derecho a quejas en el futuro si no lo hacemos a través del camino que se nos abre en este momento y que nos posibilita el planteamiento de todos nuestros problemas. Debemos convencernos, en primer término, de que este es el camino, de que esta es la forma, y de que no hemos de sacar ventajas ni nadie podrá sacarnos ventajas a nosotros, sino que lo hacemos porque estamos convencidos de nuestra buena fe y porque anhelamos una mayor productividad para beneficio de todos”.

Pero para convencer de esto a los demás, los empresarios

“tenemos que estar convencidos nosotros, porque no es posible transmitirle a nadie nada de lo cual uno no está realmente convencido. [...] Es nuestra misión pues, convencer a los obreros, convencer a todos de que solamente trabajando mejor, más racional e inteligentemente, ellos han de lograr mejores salarios a través de una economía más sana y, finalmente el Estado más impuestos no mediante aumento, sino con

una mayor recaudación que vendrá por vías de una mayor productividad”.

Ponencias presentadas por la Federación de Industrias Metalúrgicas de la República Argentina

Las autoridades de esta Federación presentaron al presidente del comité de organización del Congreso tres ponencias sobre temas vinculados directamente con el sistema de relaciones de trabajo y que expresaban con claridad la opinión patronal. Se trataba del “Reglamento de relaciones internas”, de la “Agremiación conjunta de empleados y obreros”, y de un “Reglamento para el control del ausentismo” (“Tres ponencias de vital importancia para el mejoramiento de la productividad”, 1955: 11).

El reglamento de las comisiones internas

El reglamento de relaciones internas se refería a la acción de las comisiones internas, que a la fecha carecían de un instrumento legal regulatorio, pues de esa acción armónica y de colaboración depende la normalidad del trabajo y consecuentemente su rendimiento. En esas circunstancias se favorecían los abusos por parte de empleadores que desconocen los derechos obreros y niegan personería a las organizaciones y por parte de los obreros que se arrogan facultades no acordadas.

El proyecto proponía en resumen la creación de una comisión interna de cada especie en cada establecimiento industrial, representando a obreros y empleados. La misma representaría al personal ante la dirección en todos los asuntos relacionados con el convenio colectivo y demás problemas que surgieran con motivo de la relación contractual de trabajo de cada obrero. Pero podría intervenir sólo después que el reclamo directo del interesado no hubiera sido resuelto satisfactoriamente. Cuando el establecimiento no excediera de 50 obreros, se podría nombrar como máximo a 3 delegados, quienes formarían la comisión interna. Si el personal excediera de 50 obreros,

cada sección de la empresa designaría un delegado siempre y cuando el número de obreros de dicha sección no excediera de 40 personas y dos delegados en caso de que se supere dicha cifra. Los delegados de todas las secciones elegirían de entre ellos una comisión interna que no podría exceder de cinco miembros. Pero los delegados de sección no podrían presentar reclamaciones alguna sino por intermedio de la respectiva comisión interna. Los delegados y miembros de las comisiones internas deberían ser mayores de 20 años, tener un año de antigüedad en la empresa como mínimo. La comisión interna debería estar compuesta por obreros que representaban las categorías mayoritarias del establecimiento. Dentro del establecimiento todos ellos estarían sujetos a la autoridad del empleador, debiendo acatar sus órdenes. La designación de los delegados debía ser comunicada oficialmente por el sindicato correspondiente o por sus respectivas seccionales, por telegrama colacionado.

Cuando un delegado o miembro de la comisión interna tuviera que ausentarse de su puesto durante las horas de trabajo debido a su función sindical para comunicarse con la comisión interna, debía pedir permiso por escrito al jefe de sección haciendo constar el motivo y la hora de abandono del puesto. El permiso debía ser presentado al jefe de sección a la cual se dirigiera, quien llamaría al miembro de la comisión interna y terminada la entrevista devolvería el permiso al delegado haciendo figurar la hora en que se retiraría de la sección. Al volver a su sección, el delegado debía entregar el permiso firmado al superior que se lo habría entregado. El proyecto decía, completando dicho procedimiento, que “en ningún caso los delegados podrán comunicarse entre sí por asuntos sindicales”. Los miembros de las comisiones internas y delegados atenderían fuera del horario los reclamos del personal, quedando en consecuencia terminantemente prohibidas las reuniones de los mismos durante las jornadas de labor. Las fechas de las reuniones fijas mensuales podrían ser de hasta dos, y serían establecidas de común acuerdo con el empleador. En las mismas se tratarían todos los asuntos sometidos respectivamente por las partes, por escrito, con una anticipación no menor de cinco días hábiles. Por causa extraordinaria, las reuniones podrían celebrarse 24 horas después

de solicitada por escrito, especificando el motivo. Las reuniones de la comisión interna con la representación patronal se celebrarían en las dependencias del establecimiento que determinara la empresa, en la fecha fijada, una hora antes de la finalización de las tareas. De lo actuado se labrarían actas por duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada parte. La comisión interna no podría tomar de por sí ninguna determinación con respecto a asuntos o problemas que no hubiera podido resolver con el empleador, debiendo en tales circunstancias recurrir al Ministerio de Trabajo y Previsión o a la Justicia en su caso. Bajo ningún concepto se podría paralizar o alterar la normalidad del trabajo por este motivo, sin agotarse la gestión conciliadora ante la autoridad competente. En caso de adoptarse medidas de fuerza, el empleador podrá aplicar las sanciones a que hubiera lugar. Las comisiones internas y los delegados no podrían impartir órdenes relacionadas con el trabajo ni oponerse a las disposiciones de organización y ordenamiento de la producción que adoptara el empleador. Finalmente, la propuesta indicaba que los capataces y demás personal de supervisión no podrían formar parte de las comisiones internas, ni ser delegados, quedando su actuación fuera de la jurisdicción sindical.

Contra la agremiación conjunta de empleados y obreros

En esta ponencia, la Federación Argentina de Industrias Metalúrgicas vuelve a insistir sobre las propuestas ya elaboradas anteriormente por el IADP/IARI en las Conferencias de la Dirección de Personal. Los considerandos parten de que la agremiación primaria de las fuerzas del trabajo -manual, intelectual, industrial, productor y comercial- debía hacerse en organismos específicos que los agruparan de acuerdo con las características y finalidades de la actividad que desarrollara cada sector y, a continuación, estiman que la agremiación conjunta de actividades de características y finalidades diferentes traerían inevitables confusiones y entorpecimientos en la marcha de las organizaciones, dificultando y aún desvirtuando su acción.

Dado que el gobierno había asignado una fuerte gravitación a las entidades gremiales en el manejo de las actividades industriales y comerciales, ello obligaba a perfeccionarlas, corrigiendo celosamente cualquier error de concepción y toda desviación que le restara efectividad. Por otra parte, la agremiación conjunta de empleados y obreros en un mismo sindicato creaba situaciones de incompatibilidad que afectaban la disciplina, la vigilancia y rendimiento del trabajo y el control de la producción. Consideraban que en toda empresa debía imperar el principio de disciplina como condición primera e indispensable para el éxito de su función, y esta función era eminentemente social en el régimen justicialista, toda vez que la riqueza creada era distribuida y aplicada equitativamente en beneficio del pueblo. Finalmente, la propuesta apelaba al principio de que la jerarquía en que se basa una sana disciplina se ve quebrantada cuando el superior pertenece al mismo sindicato que los subalternos, los cuales por su mayor número pueden imponerle sanciones sindicales y de igual manera se resiente la vigilancia y el control de la producción cuando los encargados de realizarla están supeditados sindicalmente a la autoridad de los obreros.

En sus conclusiones, la Federación proponía que el Congreso declarara que:

1. la agremiación conjunta de empleados y obreros no es recomendable,
2. la agremiación de capataces y del personal de vigilancia y control en el mismo sindicato que los obreros a quienes deben dirigir y fiscalizar, afecta la productividad de la empresa.

Por un reglamento para el control del ausentismo

La Federación presentó otra ponencia muy elaborada sobre este tema, considerado de fundamental importancia. Los considerandos hacían referencia a los siguientes aspectos:

- “1. que el primer paso para el aumento de la productividad debe consistir en un mejor aprovechamiento de la mano de obra y equipos disponibles,
2. que el ausentismo elevado desorganiza la producción, desintegra equipos, paraliza elementos de trabajo y reduce el rendimiento de la fábrica,
3. que el elevado índice de ausentismo se debe a las faltas injustificadas y al abuso mañoso de la causal enfermedad,
4. que la ausencia injustificada al trabajo implica eludir el cumplimiento de un deber social,
5. que la utilización de las leyes protectoras del trabajador para obtener el pago de salarios indebidos es un abuso que afecta principios de solidaridad humana, y
6. que, en consecuencia, deben arbitrarse por las organizaciones obreras y empresarias las medidas más apropiadas para corregir desviaciones que reducen la productividad y vulneran nobles finalidades sociales”.

Por todo ello, la FIMRA propone que el Congreso declare que “el ausentismo injustificado y la enfermedad mañosa deben reprimirse enérgicamente y para esos fines, era recomendable la utilización de Reglamentos” de un tipo semejante al del proyecto que se agregaba a dicha ponencia.

Ese proyecto de reglamento incluía disposiciones para el caso de enfermedad o accidente inculpable y por otras causas. En el primer caso se preveía que el personal que debiera faltar por dicha causa debía comunicarlo inmediatamente por telegrama o aviso por escrito (según un modelo pre-determinado) por parte del interesado o de una persona responsable en su nombre, y en el caso de poder hacerlo, concurrir al consultorio médico del establecimiento o a donde le indicara el empresario. En caso contrario debía guardar cama durante 24 horas posteriores al aviso para que “el principal pueda ejercer el derecho al control”.

“Si no hubiera comunicación en dichos términos, el aviso se consideraba inexistente y al no haber otras pruebas, traerá aparejado la pérdida del derecho a las retribuciones por causa de enfermedad o accidente inculpable.”

Cuando no se pudiera hacer el control del enfermo por causa de haber transmitido un domicilio inexacto, no se justificarían las inasistencias desde esa fecha y hasta cuando se diera un nuevo aviso con el verdadero domicilio. Si bien no se obligaba al enfermo a seguir las prescripciones médicas, el mismo debía estar permanentemente disponible para que se efectuara el control correspondiente. El pago de las ausencias por enfermedad o accidentes inculpables se haría contra la presentación de los certificados que reunieran todos los requisitos establecidos. Pero además, la pérdida de los derechos y acciones del obrero y/o empleado por el no cumplimiento de los requisitos de la reglamentación propuesta, no excluía la aplicación de sanciones disciplinarias por dicho incumplimiento. En el caso de ausencia por otras causas, igualmente se requería la inmediata comunicación por telegrama o por aviso escrito y cuando fueran inasistencias reiteradas, ya fueren sin aviso, justificadas o con aviso pero injustificadas, darían lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias. El pago de un cierto número de inasistencias justificadas y con aviso sería posible siempre y cuando así lo determinaran expresamente las leyes o convenciones colectivas en vigencia.

CONCLUSIONES

La realización del Congreso no era un hecho aislado del contexto internacional

Antes del Congreso, la búsqueda del incremento de la productividad mediante la racionalización del trabajo, la dirección científica de las empresas, el control del ausentismo, el restablecimiento de la disciplina industrial, la colaboración obrero-patronal y la remuneración según el rendimiento, no era algo original y exclusivo del país, sino que había sido impulsado en nuestro medio por una política adoptada luego de la Segunda Guerra Mundial, en los gobiernos de los principales países del

mundo con el apoyo de los empresarios, y la asistencia técnica de dos organismos internacionales: la OCDE y la OIT.

La OCDE fomentaba los estudios e investigaciones sobre la racionalización y la organización científica del trabajo y estimulaba la realización de las misiones de productividad, siguiendo el modelo anglo-estadounidense. La OIT por su parte, procuraba realizar estudios que fueran analizados en reuniones tripartitas por los interlocutores sociales para que empleadores, trabajadores y sus respectivas asociaciones, establecieran y pusieran en práctica de manera consensuada y formalizada por medio de los convenios colectivos, acuerdos relativos a la productividad y sistemas de remuneración según el rendimiento en numerosos sectores de la economía. Para ello era menester que hubiera un clima de paz social y buenas relaciones industriales y que se garantizara que dichos acuerdos no iban a generar problemas graves de empleo.

El argumento central de ambos organismos sobre el tema era bastante similar. El incremento de la productividad, unido a la remuneración según el rendimiento, eran la condición para elevar el nivel de vida y asegurar el bienestar de toda la población, puesto que: aumentaría la producción y oferta de bienes disponibles; reduciría los costos y consiguientemente los precios; generaría mayores excedentes y al remunerar según el rendimiento, se estimularía la demanda de los asalariados; mejorarían las condiciones y medio ambiente de trabajo, e inclusive permitiría una reducción del tiempo de trabajo. Ese sistema de remuneración requería menos vigilancia que los demás; se basaba en el interés de los trabajadores por incrementar sus ingresos; los estimulaba para que no perdieran tiempo durante la jornada de trabajo y usaran de manera racional las materias primas; permitía evaluar de manera más precisa el rendimiento y el costo del trabajo.

No obstante, podían surgir inconvenientes al introducirlo, dado que: la intensificación del trabajo podría provocar accidentes o perjudicar la salud de los trabajadores a causa del exceso de fatiga; se generarían muchas diferencias salariales para puestos de trabajo similares dentro de una misma empresa, y en algunos casos hasta podía despertar el

temor de ver reducidas las remuneraciones si no se alcanzaba un mínimo de producción. El sistema de remuneración según el rendimiento tenía sus propios límites para aplicarse de manera generalizada, pues no siempre daba buenos resultados si se deseaba lograr una producción de alta calidad y cuando el ritmo de trabajo era impuesto por las máquinas. Además, era muy conflictivo implantarlo si no se contaba con la participación de los trabajadores involucrados y si no se lograba el acuerdo sindical para institucionalizarlo en el convenio colectivo.

De acuerdo con ambos organismos, el incremento de la productividad era el resultado de un uso racional de los recursos, para producir la mayor cantidad de riquezas posible con el costo real más bajo posible. La productividad se medía como la relación entre las cantidades producidas y los factores utilizados en su producción, siendo el trabajo el factor más fácil de medir, si se utilizaban técnicas uniformes de valuación.

El gobierno había cambiado de política y comenzaba a redefinir su papel en la economía. Esta innovación iba en el mismo sentido que las recomendaciones de las organizaciones internacionales mencionadas. Según los documentos de la OIT, las responsabilidades de los diversos sectores eran diferentes, pero debían coordinarse. En consecuencia, al Estado le correspondía fijar las políticas económicas, controlar la marcha de los precios y de las variables monetarias, velar para que no hubiera desequilibrios mayores en el mercado de trabajo, estimular la investigación y la educación, promover la acción racionalizadora de las empresas. A los empresarios privados, y no al Estado, les correspondía la producción de bienes y por consiguiente, ellos tenían la mayor responsabilidad en la concepción y programación de las medidas para racionalizar la producción. Los trabajadores debían cooperar con las empresas, trabajando con alta productividad y calidad, reduciendo el ausentismo y la rotación, sin generar conflictos sociales, y ejecutando lealmente los programas de trabajo diseñados con los nuevos métodos decididos por los empresarios, y en los cuales se debía involucrar a los dirigentes sindicales. Los intercambios de información y de

experiencias exitosas entre los actores sociales de diferentes países, como había sucedido con las misiones de productividad, permitirían la difusión de este sistema y eliminar recelos infundados.

Para aumentar la productividad, los principios y técnicas a utilizar eran los propuestos por Taylor y sus discípulos, es decir, la llamada *organización científica del trabajo* (OCT): organizar y controlar eficazmente el proceso de producción; simplificar los diseños para disminuir el número de tipos y variedades; uniformar el producto para lograr una norma estándar; utilizar correctamente las máquinas y herramientas apropiadas; especializar la producción en una serie limitada de productos; estudiar científicamente los tiempos y movimientos con participación de los trabajadores, para eliminar el tiempo muerto. Para promover la aceptación de los nuevos métodos de racionalización e incentivar el esfuerzo y la responsabilidad de los asalariados, se debía instaurar la remuneración según el rendimiento, luego de hacer estudios de tiempos y movimientos por parte de especialistas. Todo ello debía estar acompañado por una mejor organización de la empresa, definiendo con claridad los niveles internos de autoridad y de responsabilidad, especializando las funciones de los diversos departamentos y gerencias. La gestión del personal debía incluir los procesos de selección, inducción, evaluación, formación profesional, informando y concientizando a los trabajadores sobre la necesidad y uso de métodos para incrementar la productividad, buscando que la promoción a cargos superiores beneficiara al personal interno más competente, antes que al externo. La formación de los trabajadores debía hacerse dentro de la planta y concentrarse, por una parte, en los obreros semi-calificados, -con la OCT el trabajo se simplificaría- y, por otra parte, en los supervisores y capataces, que representaban de manera visible a la autoridad jerárquica dentro del taller, velaban por la aplicación de las normas de racionalización, entrenaban a los nuevos trabajadores, aseguraban la disciplina evitando conflictos y evaluaban el desempeño de los operarios. Pero el papel central y privilegiado dentro de las empresas para instaurar el nuevo sistema se asignaba por una parte a los

técnicos, ingenieros y racionalizadores, y por otra, a los directores de personal y encargados de relaciones gremiales.

El Congreso se programó cuando las relaciones sociales estaban tensas

El clima social previo al Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social se había deteriorado progresivamente desde comienzos de los años cincuenta.

Los empresarios estaban molestos, y criticaban al gobierno por las políticas de control de precios y de represión del agio y la especulación. Consideraban que debido a la situación de pleno empleo y a la fuerza de los sindicatos, los trabajadores eran inestables, faltaban sin causa justa y rotaban más de lo debido, buscaban ser despedidos para cobrar elevadas indemnizaciones, trabajaban con pocas ganas, no respetaban la disciplina industrial ni la autoridad de los supervisores y capacitados, solicitaban por medio de la comisión interna que la empresa sancionara a los supervisores más exigentes, todo lo cual daba como resultado una baja productividad y mala calidad. Los empresarios no se oponían de plano a los aumentos de salarios, siempre que fueran compensados con facilidades otorgadas por el gobierno, hubiera posibilidad de trasladarlos a los precios y surgieran de una mayor productividad, pero rechazaban el pago de las retroactividades. Estos sentimientos contrastaban con su apoyo a la nueva política económica y su optimismo frente a las expectativas abiertas por el crecimiento económico y el cambio de actitud del gobierno hacia los empresarios. Reivindicaban ante el gobierno un cambio en las políticas crediticias e impositivas, así como una mayor apertura para poder importar los equipos e insumos suficientes como para sustituir máquinas obsoletas y no interrumpir la producción.

Los trabajadores por su parte, no soportaban el congelamiento de salarios nominales a pesar de la inflación, luego de un período de varios años en que el salario real había mejorado sustancialmente. El conflicto metalúrgico concluido semanas antes de que se realizara el Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo de agosto 1954 había sido un test sobre la propuesta empresarial de implantar sistemas

de remuneración según el rendimiento como forma para hacer posible incrementar los salarios vinculándolos al aumento de la productividad. Pero el resultado había sido una revalorización de los salarios básicos de convenio superior a la que estaban dispuestos a otorgar originalmente los empleadores, y el pago de varios meses de retroactividades.

Los fines perseguidos por los organizadores y el gobierno

Las finalidades del Congreso eran coherentes con la opinión del gobierno y de las asociaciones profesionales de empleadores y hacían referencia al hecho de que, gracias al justicialismo, los trabajadores ya habían obtenido en el pasado incrementos en el salario real y muchos beneficios sociales, pero que dada la crisis, todo otro mejoramiento en el nivel de vida estaba condicionado al previo aumento en la producción y la distribución de la riqueza. Para lograrlo se requería: un uso más eficiente de los recursos (racionalización), un incremento de la productividad del trabajo y un cambio en el sistema de remuneración, que estuvieran consensuados por los interlocutores sociales. La CGT aceptó tener que tomar la iniciativa para convocar, con la condición de que no se diera marcha atrás en las conquistas sociales. Todas estas finalidades y objetivos habían sido recomendados por las dos reuniones de la OIT ya mencionadas. En consecuencia, el modelo económico propuesto consistía en lo siguiente: el incremento de la productividad (fruto del mejor y más intenso uso de todos los recursos, incluida la fuerza de trabajo) y la remuneración del trabajador según el rendimiento, junto con la racionalización de la producción y una dirección científica de las empresas. Todo esto permitiría obtener *al mismo tiempo*: el aumento de la producción, la reducción de los costos de producción y precios, mantener las conquistas sociales obtenidas desde 1945 con el apoyo del gobierno, el incremento del salario real y consiguientemente de la demanda, el ahorro interno y el empleo, la eliminación de los conflictos laborales por causas salariales, y un mejor nivel de vida y de bienestar para toda la población, sin provocar inflación.

La organización del Congreso y el papel jugado por los actores sociales para orientar el contenido del relatorio

El reglamento del Congreso había establecido claramente los organismos (comisiones y comités) encargados de preparar el evento, con sus funciones y la composición de sus integrantes, implantando como regla de gobierno la cogestión paritaria y la rotación mensual de los responsables. La comisión central, asesorada por un comité de organización, tuvo a su cargo designar a los miembros de las tres comisiones técnicas y de las subcomisiones de ponencias, y disponer la publicación del informe final sometido a consideración de los congresales, llamado relatorio. Las mencionadas comisiones técnicas tuvieron la responsabilidad de escribir el relatorio, y las subcomisiones de ponencias procedieron a seleccionar cuáles debían ser aceptadas, remitidas a una comisión para ser aprobada o rechazadas, y luego presentadas y discutidas durante el Congreso.

La clave para comprender la *orientación* con la que fue elaborado el relatorio, su *coherencia interna*, la *calidad de su presentación*, la *metodología utilizada* y el *contenido inicial de las propuestas de resolución*, reside, en nuestra opinión, en lo siguiente: los máximos directivos del IADP -sin duda alguna los mejores especialistas de la época, con una sólida experiencia profesional- designados en representación de la CGE, ocuparon los puestos de mayor responsabilidad reservados para dicha central en las tres comisiones técnicas mencionadas.

Como se recordará, el IADP/IARI se había constituido y trabajaba eficazmente desde hacía casi una década para que empleadores y sindicatos acordaran de manera consensuada la adopción de una serie de medidas con el fin de incrementar la productividad y cambiar las reglas y formas institucionales que regulaban la relación salarial. Salvo excepciones, el conjunto de la contraparte sindical, designada por la CGT, no estaba en condiciones -dados el nivel de sus conocimientos, su posición institucional dentro de las empresas y el escaso involucramiento de los representantes que participaban en las tareas organizativas- de poder fundamentar y formular una propuesta

alternativa, que iría contra la sólida orientación inicial dada conjuntamente por la alianza de poder, gestada desde la crisis de 1952 entre el gobierno y los empresarios representados por la CGE.

La preparación del Congreso, su difusión y la movilización de la opinión pública y de los sectores empresariales y sindicales involucrados, constituyen un ejemplo de eficiencia, que dio ampliamente sus frutos. Los discursos pronunciados durante los actos preparatorios por el primer magistrado y las máximas autoridades de la CGE y CGT, reiteraron que la finalidad y los objetivos del Congreso se podían lograr en un clima de paz social, sin renunciar a las conquistas sociales, ni aumentar el esfuerzo, sentando las bases de un compromiso social: el deber de empleadores y trabajadores que consistía en colaborar pacíficamente para aumentar la producción y mejorar la calidad, el incremento de la productividad, un uso más racional de los recursos disponibles y una dirección empresaria más eficiente, pues si no aumentaba la riqueza producida, no se podrían distribuir mayores ingresos, ni mejorar el nivel de vida, ni reducir el tiempo de trabajo.

La opinión oficial sobre el papel de los empresarios y el aporte conceptual del gobierno

En la nueva distribución “organicista” de los roles para llevar a cabo dicho compromiso, al gobierno le competía planificar y conducir el proceso económico, controlar los precios, reprimir la especulación, pero al mismo tiempo evitar el desempleo y crear las condiciones para que las empresas se organizaran mejor y racionalizaran la producción. El ministro Gómez Morales había afirmado en la conferencia analizada en la sección correspondiente, que el accionar inorgánico de las masas debía ser sustituido por una acción visible y responsable de los dirigentes de cada organización. La participación de las asociaciones profesionales de empleadores asesorando en las funciones de gobierno, era entonces una condición necesaria para adoptar decisiones de política económica que respondieran a los intereses de todo el sector y eso sólo comenzaba a ser posible desde el momento en que se había constituido la CGE. Pero no consta que la participación

de la CGT tuviera lugar al mismo nivel, ni con la misma autoridad. Las dos organizaciones debían controlar y apoyar la acción de sus propios miembros, y cooperar entre sí, en aras del bien común -definido como la felicidad del pueblo y la grandeza de la nación- pues el incremento de la producción era un deber patriótico, “un combate”, y los trabajadores debían ser los “soldados de la productividad”.

En el seno de las empresas, los empresarios tenían la responsabilidad de programar y dirigir el proceso de racionalización, informando, capacitando y motivando a los trabajadores y a la organización sindical, para lograr de su parte una leal y pacífica colaboración en la ejecución, produciendo más y mejor, en menor tiempo, con lo cual mantendrían las conquistas y derechos sociales obtenidos durante el gobierno justicialista y mejorarían sus ingresos y nivel de vida.

La Secretaría de Asuntos Técnicos de la Presidencia de la Nación, por intermedio del antecedente del CONICET, es decir, la Dirección Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, explicitó en un folleto (sin firma) el pensamiento central que justificó la convocatoria del Congreso por parte del gobierno:

“la justicia distributiva ya había alcanzado su máxima expresión, y el aumento del salario real de los trabajadores podrá realizarse solamente si se obtiene una mayor productividad”.

En esas condiciones, continuaban los autores,

“cuando el producto del trabajo se reparte de manera ecuánime, ya no se trabaja para el patrón, ni se es explotado”.

Por otra parte, según ese organismo, la productividad no implicaría mayor esfuerzo, ni una jornada de trabajo más prolongada, pérdida de conquistas sociales, desocupación, o deshumanización del trabajo. Al mencionar las responsabilidades de los interlocutores sociales, el folleto no innova en cuanto a los empleadores y trabajadores, pero insiste en la función del Estado para apoyar lo que hacen los empresarios para aumentar la productividad y evitar que la racionalización genere desocupación.

Las cámaras empresarias más importantes comprendieron rápidamente lo que estaba en juego en el Congreso y tomaron posición señalando que las relaciones de trabajo existentes obstaculizaban el incremento de la productividad.

Las cámaras de empresarios metalúrgicos y textiles realizaron actos para apoyar la realización del Congreso, contando con la presencia del presidente de la CGE, y señalando la satisfacción por el hecho de que, a pesar de los magros resultados del conflicto metalúrgico, ahora se “iba a hablar de productividad en todos los convenios colectivos de trabajo”. Es significativo que, según lo expresara Gelbard en el acto organizado por la Cámara Metalúrgica, “*el Congreso tuvo un comienzo - quizá lo tuvo en la huelga metalúrgica- pero no tiene fin*”. El hecho de que la CGE y la CGT organizaran conjuntamente el Congreso era para el presidente de la CGE una garantía de que finalmente se lograría una mayor productividad y sin conflictos. Luego de reafirmar el derecho de los empresarios a dirigir con autoridad las empresas, insistía en el hecho de que la responsabilidad de aumentar la productividad les competía directamente a ellos, dado que el Estado debía: desprenderse progresivamente de sus empresas -como se había anunciado en el Congreso General de la Industria de 1953-; combatir su propia burocracia; racionalizarse internamente; y meterse cada vez menos en los asuntos internos de la empresa. Como corolario, Gelbard pronosticaba que, si se lograba el incremento de la productividad, todos los interlocutores sociales iban a ganar más.

En el acto organizado por la FITA (Federación de Industrias Textiles de Argentina), su presidente el ingeniero Federico Grether, desarrolló ampliamente el tema de la productividad, estableciendo las relaciones entre la producción y las demás variables macroeconómicas, siguiendo de cerca el texto del relatorio. Su conferencia puso de relieve el papel del cambio científico y tecnológico, siendo la productividad una de sus medidas, y precisa que para lograr una mayor productividad no se requería un mayor esfuerzo. “No pretendemos que trabajen más horas ni menos horas, dijo luego Gelbard, sino que simplemente se trabajen”: para ello era necesario eliminar las cláusulas de los convenios

colectivos que iban contra la productividad, adelantando así el tratamiento de uno de los temas que fueron más conflictivos en el Congreso. Al hacer uso de la palabra José B. Gelbard, manifestó que en su opinión, la difusión pública y la concientización lograda hasta entonces respecto del tema de la productividad ya era un éxito, inclusive si el Congreso no se hiciera. Pero era menester que se produjera un cambio en el comportamiento de los empresarios respecto de las relaciones de trabajo dentro de las empresas, dado que se había producido un cambio favorable en la actitud del gobierno hacia aquellas. Debían restaurar la disciplina y la autoridad, controlar severamente el ausentismo injustificado, introducir los métodos y técnicas de la organización científica del trabajo, instaurar sistemas de remuneración según el rendimiento y controlar el funcionamiento de las comisiones internas, pero sin buscar corromperlas mediante el dinero para disminuir su conflictividad y lograr su apoyo.

En ese clima preparatorio que indicaba un cambio en la relación de fuerzas, la cámara metalúrgica, sin dudas alentada por la fuerza adquirida por la CGE y las expectativas generadas en cuanto a los resultados del Congreso, presentó tres ponencias que eran coherentes con el nuevo pensamiento patronal y tenían bien definidos los objetivos a lograr. El enunciado de sus temas es bien significativo:

- reglamentar la existencia y el funcionamiento de comisiones internas;
- contra la agremiación conjunta de obreros y empleados y la inclusión de supervisores y capataces en un mismo sindicato que los trabajadores de ejecución, obreros y empleados;
- reglamentar el control del ausentismo.

* * *

Estas tareas preparatorias, de organización, difusión y toma de posiciones por parte de los empresarios, contribuyeron a informar ampliamente a la opinión pública y a los sectores directamente involucrados, especialmente a los empresarios. Aún cuando no se pudo recoger información y documentación proveniente del medio sindical,

se formula la hipótesis de que sus expectativas y grado de involucramiento con el Congreso se situaban a otro nivel.

En el próximo capítulo vamos a presentar y analizar el contenido del boletín del Congreso, que se difundió ampliamente, comenzó a editarse semanalmente desde fines de 1954 y continuó saliendo regularmente hasta el golpe de Estado militar de septiembre de 1955. Dicho boletín transmitía noticias sobre la preparación y desarrollo del Congreso, incluyendo los discursos pronunciados, la traducción de experiencias internacionales sobre la productividad, así como conceptos teóricos para *informar, preparar mentalmente, “crear conciencia de productividad”, motivar la participación de los participantes y orientar sus conclusiones y recomendaciones.*

En otras palabras se procuraba “*adoctrinar*”, como se decía en esa época, sin que queramos dar a esta palabra una connotación peyorativa.

X / INFORMACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DEL CONGRESO. EL CONTENIDO DEL BOLETÍN *PRODUCTIVIDAD Y BIENESTAR SOCIAL*

INTRODUCCIÓN

Este boletín, editado regularmente desde fines de 1954 hasta septiembre de 1955 con rigurosa frecuencia semanal por la comisión organizadora del Congreso, cumplió una importante función al transmitir información, precisar el contenido del Congreso, motivar a los actores sociales, y crear un clima propicio para que en él se adoptaran resoluciones de manera consensuada.

No se hará una presentación exhaustiva de todos los artículos incluidos en el boletín. Solamente se analizará el contenido de los más relevantes, con referencias al contexto y a la temática del Congreso. Los principales artículos que serán analizados en este capítulo fueron seleccionados y agrupados en función de su aporte a los temas que se iban a tratar en el evento.

Esa publicación otorgó mucha importancia a las experiencias internacionales como una manera de demostrar que, por realizar el Congreso, el país se hallaba situado entre los países avanzados del mundo. Eso en cuanto al contenido de la sección 1. La sección 2 analiza los principales artículos del boletín donde se relaciona el tema del Congreso con la doctrina justicialista. La tercera sección trata de los sistemas de remuneración, mientras que los artículos conceptuales sobre la productividad se analizan en la cuarta sección. La sección 5 se refiere a dos temas centrales: la racionalización de la producción y la dirección científica de las empresas. La sexta sección comenta una serie de artículos sobre relaciones humanas y relaciones profesionales,

o de trabajo. Las responsabilidades patronales y sindicales frente a la productividad constituyen la temática tratada en la sección 7. Por último, los artículos publicados en cuanto a información, educación y creación de una conciencia acerca de la importancia de la productividad, son analizados en la sección octava.

La lectura agrupada y clasificada de estos artículos del boletín permite tener una idea de cómo estaban cambiando las relaciones entre el capital y el trabajo y con qué orientación. La relación de fuerzas había cambiado sensiblemente con respecto al pasado. Desde la óptica de la teoría de la regulación, puede decirse que se preparaban cambios en varias de las formas institucionales -especialmente el “Estado” y la “relación salarial”-, que iban a dar lugar a un nuevo modo de regulación, condición necesaria para instaurar otro régimen de acumulación. La reivindicación y legitimación por parte del gobierno de la empresa privada, la autoridad y la función social de los empresarios y la tasa de ganancia había comenzado con la crisis de 1952, y lo expresó con claridad el presidente de la República durante el Congreso General de la Industria en 1953.

1. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES QUE SE CONSIDERABAN RELEVANTES EN MATERIA DE INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

La situación en Inglaterra

El caso de Gran Bretaña es evocado a través del comentario de las publicaciones del *British Productivity Council*, que ponían el acento en la insatisfacción existente entre los trabajadores por no poseer un mejor nivel de vida. Según ellas,

“el problema de Inglaterra era el de encontrar un uso más eficiente de los recursos que poseían: mejor aprovechamiento y mayor productividad eran los medios para elevar el nivel de vida. Lo esencial no era hacer más trabajo, sino un trabajo más rendidor. La eficiencia se lograba con el estudio y el planeamiento de la manera en que se llevaría a cabo la tarea, para encontrar el método más sencillo de trabajar” (“Por qué productividad?”, 1955).

Los obstáculos que se encontraban en ese país eran de orden económico y social:

1. Por parte de los obreros, que

“se sentían extraños al trabajo impuesto a partir de la introducción de máquinas nuevas y de técnicas más eficientes, desconociendo que el factor humano es lo más importante. [...] Si bien los nuevos procesos requerirán menos hombres para el mismo nivel de producción y el potencial humano que quede libre puede aprovecharse ampliando el proceso en cuestión, reubicando los trabajadores libres o suspendiendo los nuevos reclutamientos, se necesitará la acción del Estado a través de los Servicios de Empleo”.

La utilización de una técnica nueva “puede ayudar a expandir la economía total creando nuevos empleos; pero rechazando los cambios se puede provocar el ingreso de competidores externos que demostrarán que los procedimientos utilizados son anticuados y antieconómicos, afectando a la industria y al empleo”. Así el camino más seguro para caer en una crisis de desempleo “sería perder posición en el mercado exportador, por baja competitividad, en calidad y calidad”.

2. Por parte de los empresarios, se pensaba que

“el aumento de la productividad dejaba los costos estacionados, planteando dos problemas: ¿a dónde van los beneficios? y, en caso de mercado incierto, ¿tiene sentido aumentar la productividad?”

Lo cierto es que “sin aumento de la productividad es poco probable permanecer en el mercado, dado que dicho incremento permite bajar los costos por unidad de producto, mejorando la competencia y ampliando el mercado”. No utilizar nuevas técnicas ni maquinarias “implicará estar rezagados y también una caída en el nivel de vida”. Como la acción del gobierno en esto es poca, “el aumento del nivel de vida se logra a partir del propio esfuerzo, adaptando nuevos métodos y técnicas, y aceptando cambios. Pero tener más dinero a causa de aumentos salariales no significa una mejor situación, lo importante es su poder adquisitivo”.

La actividad de los centros nacionales de productividad en Europa

Un documentado trabajo de la Dirección Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de la Secretaría de Asuntos Técnicos de la Presidencia de la Nación, elaboró un informe sobre este tema, señalando sus características esenciales y proponiéndolos como ejemplos a imitar. La creación de los centros se debió a la acción de la OCDE, postulando que por medio del incremento de la productividad se lograría la elevación de los niveles de vida. La investigación científica y técnica era la condición para incrementar la productividad sin excluir los factores morales, psicológicos ("Los Centros Nacionales de Productividad en Europa", 1955).

Esos centros eran asociaciones sin fines de lucro que tenían una composición tripartita, y la función principal era el estudio de las formas para lograr una mayor productividad y la difusión de los resultados entre los interesados. Los temas tratados con mayor asiduidad se referían a: definiciones y mediciones de la productividad; relaciones humanas; sistema de remuneraciones; ocupación; el traspaso de mano de obra desde las profesiones en crisis hacia las que estaban en desarrollo; la simplificación de las tareas; el control de la producción y de los costos industriales; la creación de nuevos mercados; las prácticas de publicidad comercial; y la productividad en el sector terciario de la economía. Pero la OCT era el tema considerado decisivo para obtener una mayor productividad y por eso se debía enseñar en las escuelas y universidades.

La acción de los centros se llevaba a cabo por medio de comisiones o grupos permanentes de trabajo integrado por ambas partes, trabajando en empresas del propio país, o enviando misiones de encuesta principalmente a los Estados Unidos, dado el desarrollo alcanzado por la productividad en dicho país y "el espíritu positivista, realista y de trabajo en equipo, el espíritu de productividad, que reinaba en las empresas norteamericanas". Los centros también llevaban a cabo una

gran tarea de divulgación de los resultados obtenidos, por medio de publicaciones, congresos, seminarios,

En 1953 se creó la agencia de productividad europea dependiente de la OCDE, con el fin de estudiar y articular los medios para aumentar la productividad en los países miembros. Su programa de actividad 1954-1955 estaba centrado en el estudio de los factores que incidían en la productividad al nivel de la dirección, la cooperación entre la dirección, los ejecutivos y los obreros, y la rápida adopción de los desarrollos tecnológicos. La agencia procuraba despertar el interés de los dirigentes de empresa sobre los nuevos métodos y para establecer instituciones permanentes de adiestramiento. La difusión de conocimientos incluía los métodos que debían ser seleccionados, especialmente el estudio del mercado, el análisis y medición del trabajo, el control de calidad, el control presupuestario. La agencia llevaba a cabo permanentemente acciones de asistencia técnica a las corporaciones educativas, para lo cual se proponía modificar los planes de estudio de las universidades y fomentar su relación con las empresas,

Según esa agencia, los problemas del trabajo en las empresas industriales y comerciales debían ser estudiados para lograr la adaptación de la tarea al obrero y del obrero a la tarea y difundir conocimientos científicos sobre condiciones de trabajo, llevando a cabo acciones de formación especialmente dirigidas a capataces y supervisores. La agencia debía evacuar consultas y promover el desarrollo de la investigación aplicada a la industria para transferir en forma rápida y completa los resultados y promover el vínculo entre el gobierno, las instituciones académicas y las empresas. En la primera parte de su plan figuraba el intercambio de información acerca de las relaciones existentes entre el progreso técnico y la productividad, la necesidad de generar nuevas profesiones y la creación de centros nacionales de información técnica al servicio de los empresarios, sin excluir a las pequeñas empresas. Una acción especial iba a ser desarrollada en materia de construcción de viviendas, habida cuenta

del incremento en la población y de sus exigencias para mejorar el nivel de vida.

La segunda parte del plan se refería al incremento de la productividad en la agricultura para asegurar la alimentación de la población. Esto implicaba reducir los costos, expandir el comercio y reducir la dependencia respecto del exterior. Las actividades del programa incluían la organización económica de las explotaciones agrícolas, la formación profesional, la aplicación de técnicas agrícolas modernas, y la comercialización.

El estudio de los factores económicos y sociales que impedían el incremento de la productividad constituían la tercera parte del plan de trabajo. Las acciones se iban a orientar hacia las estadísticas y la medida de la productividad, el funcionamiento del sistema financiero y crediticio, la estructura de los mercados, los sistemas de remuneración y la movilidad de la mano de obra. Un capítulo especial del programa de acción consistía en el desarrollo de la productividad en la administración pública ("Programa de Acción de la Agencia de Productividad Europea", 1955).

La productividad laboral en la Unión Soviética y Alemania Oriental

Este artículo de Geraldo von Potobsky (1955), que fue uno de los mejores especialistas argentinos en relaciones de trabajo vinculado estrechamente a la OIT, analiza las repercusiones de los estudios sobre la productividad en dos países del bloque comunista, debido al retraso respecto de los países más industrializados de Occidente y a las características del trabajador soviético. Los métodos utilizados en esos países fueron: generar la competencia entre los obreros (basada en el stajanovismo, el sacrificio personal en aras del bien común y la emulación socialista) y la instauración de sistemas de remuneración por rendimiento, asignando un papel a los sindicatos dentro de la empresa para el incremento y control de la productividad y modificando la legislación del trabajo. El artículo concluye citando al

economista C. Clarck, al referirse a los escasos resultados obtenidos en comparación con la performance estadounidense durante la misma época.

El método REFA y las actividades de la Junta Nacional Alemana de Estudio del Trabajo

Esta junta se formó en Alemania en 1924 para investigar y estudiar las bases del trabajo racional, con un sistema propio, procurando su aplicación a todas las ramas de la economía con la finalidad de aumentar la productividad, establecer sistemas justos de remuneración según el rendimiento y elevar el nivel de vida. Luego de la Segunda Guerra Mundial REFA se reorganizó reforzando su ubicación a nivel regional y local. Varios libros presentaban las normas básicas que debían seguir los técnicos de REFA: estudio del trabajo, tiempos preestablecidos, valorización de tareas, métodos de trabajo. REFA organizaba en Alemania cursos estructurados en varios niveles orientados a formar cada año a varios miles de técnicos e ingenieros que debían actuar como árbitros entre los trabajadores y la dirección de la empresa en materia de racionalización del trabajo. Los técnicos REFA en Argentina eran pocos y en ese entonces trabajaban preferentemente dentro de las empresas de capitales alemanes (Cotic, 1955).

La organización y el funcionamiento del Comité Internacional de la Organización Científica (CIOS)

Este artículo resume un informe elevado al Congreso y elaborado también por la Dirección Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, de la Secretaría de Asuntos Técnicos de la Presidencia de la Nación ("Organización y funcionamiento del Comité Internacional de la Organización Científica (CIOS)", 1955). El mismo parte de ciertas definiciones, afirmando que "eficiencia y productividad del trabajo son efectos o resultados de ciertas actividades, cuyo conjunto se llama racionalización del trabajo humano o gestión científica de las

empresa”. Para el CIOS, “la productividad sería el resultado, mientras que la racionalización sería la acción. La verdadera racionalización del trabajo “definida como ciencia y arte de organización”, sería entonces sólo un medio para acrecentar la productividad.

La concepción “humana de racionalización” propiciada por el CIOS quería diferenciarse de la preconizada por Taylor y por Stajanovick, evaluadas como defectuosas en cuanto a la consideración de la dignidad y seguridad humanas. La gestión científica de la empresa, según el CIOS implicaba:

1. conocimiento de los principios y métodos de la racionalización considerando la gestión de la empresa como arte o ciencia aplicada,
2. reemplazar la rutina por procedimientos metodizados y planeamiento sistemático de las actividades,
3. objetividad y ordenamiento racional,
- 4- una finalidad tecnológica y económica: el aumento de la productividad. Un objetivo social: atender las necesidades del factor humano y la elevación de los niveles de vida,
5. eliminación de desperdicios y derroche,
6. acrecentar la productividad del trabajo, sin sobrecargar el esfuerzo humano,
7. lograr un cambio de mentalidad: trabajo en equipo, espíritu realista y experimental, actitud positivista, raciocinio y procedimientos metodizados, primacía de los factores humanos sobre los tecnológicos, y de los intereses de la comunidad sobre los individuales.

El CIOS había nacido luego de la Primera Guerra Mundial. En 1924 se constituyó en Praga la comisión preparatoria y se llevó a cabo allí el Primer Congreso Internacional de la Organización Científica, constituyéndose el CIOS en el Congreso de París de 1925. Sus funciones eran las de difusión de los principios y métodos de la organización científica, y cooperar para ello con los organismos de la

ONU, gobiernos, representantes de empresas y del trabajo. Lo integraban los organismos nacionales de gestión científica de la empresa y lo dirigía un comité ejecutivo y una asamblea general. En 1953 creó un comité permanente para la orientación de la política general y la programación de largo alcance, cooperando desde entonces con la OIT, que a su vez había creado un programa internacional de asistencia técnica en materia de OCT para asistir a los países menos desarrollados a fin de que estos mejoraran sus condiciones económicas y sociales.

* * *

Al estudiar los intentos de introducción de la OCT en Argentina, con frecuencia se había subvaluado la influencia de la experiencia internacional sobre nuestro país. Sin embargo, los primeros resultados de esta investigación son suficientes como para afirmar que ciertas influencias existieron e identificar cuál era el camino de la transferencia.

La problemática inglesa parecía ser muy similar a la argentina, y por eso se la citaba con frecuencia tomándosela como ejemplo. Para alcanzar los objetivos de elevar y mejorar el nivel de vida, un autor señala que sería menester un trabajo más productivo, ejecutado con un método más sencillo, evitando el derroche de materias primas, y usando de manera más eficiente los recursos. El temor de los trabajadores de que la OCT provocara desempleo sería infundado y debía ser superado mediante la creación de los servicios públicos de empleo. Los empresarios por su parte, debían comprender que solamente con una mayor productividad iban a poder incrementar sus ganancias.

La experiencia alemana, y las funciones de REFA, se tuvieron muy en cuenta luego, cuando se propuso crear en Argentina el Instituto Nacional de la Productividad que, como en el caso de REFA, jugaría un papel de árbitro neutral en las disputas técnicas entre obreros y empresarios en materia de productividad.

La influencia de la OCDE a través de sus estudios y de su agencia europea de productividad, había puesto de relieve la importancia del progreso científico y tecnológico como fuente de productividad y la necesidad de provocar cambios psicológicos y mentales para favorecer su difusión e introducción en las empresas.

Las publicaciones del CIOS, difundidas por intermedio de la Dirección Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (organismo gubernamental creado inspirándose parcialmente en las recomendaciones de la OCDE, la OIT y el CIOS), contribuyeron a esclarecer y esquematizar el concepto: la productividad era el resultado de la racionalización del trabajo, de la incorporación del progreso científico y tecnológico y de la organización y dirección científica de empresas.

Cabe recordar de manera complementaria, lo que se dijo sobre este tema en el capítulo precedente sobre las conclusiones y recomendaciones elaboradas en las reuniones técnicas tripartitas, organizadas por la OIT sobre productividad y remuneración según el rendimiento, que orientaron el trabajo del IADP/IARI en la preparación de los Congresos donde participó activamente aquella entidad.

2. LA DOCTRINA JUSTICIALISTA Y LA TEMÁTICA DEL CONGRESO

La vinculación entre la productividad y la doctrina justicialista fue abordada en un artículo redactado por Juan Villaverde (1955b), un docente y al mismo tiempo empresario vinculado a la CGE, quien cita las afirmaciones de los presidentes del Congreso acerca de la oportunidad de realizarlo

“No se podía negar que el Congreso se realizaba en el momento oportuno [puesto que] la justicia social es una condición de la productividad y el justicialismo es considerado como una doctrina que se orienta a la justicia social concretada en una equitativa distribución de los beneficios. Sin aquella no hay esperanza de que triunfe ninguna campaña de productividad”.

Esto tenía que ver con

“las garantías que el pueblo exige para colaborar en el aumento de la productividad: altos salarios, precios más bajos y mejores condiciones de trabajo o de servicios sociales”.

En esto el justicialismo coincidía con el contenido del mencionado informe de los expertos de la OIT sobre productividad. “Un clima justicialista era la condición previa para una acción productivista”. La consigna del presidente Perón de “producir, producir, producir” se orientaba a posibilitar el incremento del bienestar social asegurado por el aumento de la productividad. Planteado el problema en esos términos,

“la productividad era una herramienta, un medio del justicialismo argentino para hacer efectivo lo que postula y por ello no es un sustituto”.

Por otra parte, según Villaverde, el “movimiento de productividad” no reemplaza ni se opone al Segundo Plan Quinquenal, dentro del cual figuraba en un lugar central; es la condición para su éxito. Pero al mismo tiempo afirma -citando a J. Fourastié y haciendo referencias al Plan Marshall y a Maurice Schuman,- que

“el acrecentamiento de la productividad es siempre cuestión de plan, de programa, de concepción global e integral. [...] La productividad no sería sólo una cuestión de métodos, máquinas y equipos, sino que es también un gran problema de ingeniería social”.

* * *

Las finalidades del Congreso, según los autores vinculados con el gobierno y los empresarios, coincidían con la opinión reinante en los países capitalistas industrializados, al afirmar que sin un incremento de la productividad no podrían mejorarse posteriormente los ingresos de los asalariados y su nivel de vida. Pero en estos artículos del boletín se utilizaba un razonamiento inverso, para llegar al mismo resultado, invocando la doctrina justicialista. Según esos autores,

“el Congreso se hacía en el momento más oportuno, pues *como en Argentina la justicia social era una condición “ya lograda”, se podía*

buscar con posterioridad el incremento de la productividad: para colaborar y lograr un aumento de la productividad el pueblo exigía que hubiera altos salarios, precios bajos de los bienes de consumo, mejores condiciones de trabajo y tener acceso a servicios sociales. Una vez logrado el incremento de la productividad, ello se convertiría en una herramienta, un medio para hacer más efectiva la justicia social”.

3. LA PROBLEMÁTICA DE LA PRODUCTIVIDAD

Había argumentos contrarios a la productividad

En otro artículo, Juan Villaverde (1955a) afirma que los diversos sectores de la sociedad argentina habían corroborado la existencia de una relación directa entre el aumento de la productividad y el mejor nivel de vida, al igual que en el resto del mundo. Pero como constata que a pesar de ello hay argumentos contra dicha afirmación, pasa a analizar y refutarlos.

¿Era cierto que los métodos para aumentar la productividad empeoraban las condiciones de trabajo al incrementar los riesgos y mermar las satisfacción personal en la tarea, como había afirmado la Federación Sindical Mundial teniendo en cuenta las misiones de productividad, o los representantes de los sindicatos franceses en una reunión de la OIT, ante la sospecha de que la mecanización aumentara el ritmo de trabajo, los esfuerzos físicos y el ruido, el riesgo de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales?

¿Podía fundamentarse que los nuevos métodos, al necesitar menos mano de obra, acarrearaban el riesgo del despido y del desempleo?

¿Era cierto que los beneficios que se lograban mediante un mayor rendimiento llegaban solamente en una proporción insignificante a manos de los trabajadores, debido al modo de producción con el cual se incrementaba la productividad?

Luego de refutar brevemente esos argumentos concluía diciendo que no eran sustentables; pero al mismo tiempo insistía en que

“deben evitarse a tiempo los obstáculos y riesgos que podrían impedir o estorbar la consiguiente y deseada elevación del bienestar y nivel de vida de todos, particularmente de los trabajadores”.

Los prejuicios existentes contra la productividad

En otro artículo, donde se cita a Max Weber, a Jean Laloup y Jean Nélis, Villaverde (1955c) opina que la aplicación de la técnica y de la racionalización a la economía había provocado un importante crecimiento de la producción y del rendimiento horario del trabajo, es decir de la productividad. En esto la tendencia mundial coincidía con los propósitos del Poder Ejecutivo: “el país debe orientarse hacia el trabajo productor y la finalidad debe ser producir mucho y producir al menor costo”. Pero

“en una economía liberal e individualista estos propósitos encontraban obstáculos tales como el recelo, la oposición y el desinterés de los trabajadores, debido a prejuicios que consideraban que la productividad significaba mayor esfuerzo personal, o sea más trabajo, también, deshumanización y, por último, que ello beneficiaría más al patrono o al gobierno”.

Para Villaverde, estos prejuicios se fundamentaban en la situación previa al gobierno justicialista,

“cuando el rendimiento aumentaba solamente si aumentaba el esfuerzo y el dolor del trabajador, y la alta productividad implicaba una condena a la mecanización y al embrutecimiento donde los que ganaban eran los de arriba”.

La organización científica del trabajo permitía anular la idea de que se requiere un mayor esfuerzo para obtener una mayor producción, “dado que con la OCT se puede promover el rendimiento sin aumentar el esfuerzo del hombre”. Citaba para ello a Taylor y al ejemplo del albañil taylorizado que eliminaba 13 de los 18 movimientos originales y con los cinco que realizaba actualmente colocaba 350 ladrillos mientras que anteriormente colocaba en total 120. Con la organización inteligente del trabajo y la racionalización “se elimina el derroche de tiempo y de energía, incluso en los hogares, sin necesidad de trabajar

más fuerte ni más tiempo”. Racionalizar significaría entonces “obtener máximos resultados con el mínimo de esfuerzo y sin cadencias infernales”. El reconocía que la OCT había recibido críticas por haberse ocupado más de la producción por hora hombre, del rendimiento, descuidándose por lo tanto el factor humano y convirtiéndolo en un autómata, debido a la monotonía, la poca variedad, la fatiga y la falta e interés, de manera similar a lo que provoca el maquinismo. En otros casos, las críticas provenían de un “romanticismo social” donde prevalece la dignidad humana por sobre la mayor productividad que requiere una férrea organización racional, donde el trabajo se concibe como un puro hecho productivo o económico. La OCT debía entonces

“considerar la finalidad ética y social, el factor humano y la elevación del nivel de vida de la comunidad, integrando los diversos factores del rendimiento, entre los que se encuentra la expansión espiritual”.

En cuanto a sus efectos sobre el nivel de vida, “una mayor producción beneficiaría a todos, incluso a los mismos trabajadores”, proseguía Villaverde, quien criticaba sobre esto a Taylor para quien, según él, “el incremento de la productividad debía beneficiar sólo a quienes organizaban científicamente la producción”. Tales tesis iban contra los principios de la justicia social que preconizaba la equidad a diferencia de la justicia conmutativa y distributiva, y constituían argumentos contra la productividad, al desmoralizar a los trabajadores. Con la adopción de otras medidas redistributivas tales como el accionariado obrero, la cogestión en las empresas, etc., se perdería el recelo de que la productividad acrecentada beneficiaba solamente, o casi solamente, “a los de arriba”.

Las exhortaciones y la planificación para aumentar la productividad y el rendimiento del trabajo humano propuestos por el Congreso,

“adquirían un carácter humano y franco como tal vez nunca tuvieron, sin tratar de recargar la faena diaria, ni distorsionar la personalidad del trabajador y beneficiando a todos los productores”.

Villaverde afirmaba al concluir su artículo que, en Argentina -a partir de la filosofía y de la doctrina justicialista, consecuentemente con la

instauración de la justicia social-, “el incremento de la productividad se irá logrando a medida que desaparezcan los factores que entorpecen su máximo desenvolvimiento”. En las nuevas circunstancias,

“el obrero argentino se dedicará al trabajo de manera consciente, responsable y patriótica, si se arbitran las medidas para persuadir que el aumento del rendimiento se puede lograr sin necesidad de sobrecargarse de trabajo y sin mengua de la salud física, mental y espiritual y de que esto redunde en un beneficio directo, personal y justo, que se concreta en un más alto nivel de vida”.

La ciencia y la técnica, factores de la productividad

Días antes de iniciarse el Congreso, Valentín Fernández (dirigente sindical de la industria del papel y figura clave dentro de la representación de la CGT), vaticinaba su éxito, con “el triunfo de los ideales de una mayor productividad”, afirmando que “la sociedad va a comprender que una mayor productividad brindará un mayor bienestar y que los resultados no serán sólo beneficios para las empresas, sino para toda la comunidad” (Fernández, 1955a). Según él, “los nuevos dirigentes empresariales y sindicales utilizan ahora un nuevo lenguaje que había sido transmitido en las publicaciones y actos realizados en todo el país”. Entonces, cuando concluyera la campaña de difusión, “la palabra productividad sería el tema obligado de todas las conversaciones y se convertirá en la expresión de moda en todos los ambientes”. Pero lo más importante y profundo era “la conformación de una conciencia de que la productividad es el único camino para crecer”. Para ello, luego del Congreso, “debía iniciarse una campaña educativa para que todos los ciudadanos hagan su aporte al país, a fin de que este se sitúe entre las naciones con un alto índice de productividad”.

Las universidades y casas de estudio iban a tener que cumplir una importante función, sumadas al propuesto Instituto Nacional de Productividad, “dejando el estado de divorcio en que ha vivido con la industria, la producción y el comercio, abocándose al estudio de los problemas que traban el progreso de aquellos: racionalización técnica y

económica; tipificando repuestos y materiales; analizando materias primas; estudiando el factor humano para que este dé el máximo de sus aptitudes físicas y mentales con el menor esfuerzo; creando laboratorios de ensayo, de investigación, desarrollo y control, donde los empresarios puedan remitir sus problemas para la búsqueda de soluciones; creando una conciencia real y efectiva sobre las ventajas de la productividad” entre los egresados, y que esto se traslade al ámbito de sus actividades. Los colegios normales, las escuelas secundarias, las escuelas de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional “pueden formar, disciplinar y capacitar mano de obra argentina, para que los egresados tengan un concepto sobre su misión dentro del campo de la industria, sepan ir mejorando sensiblemente el rendimiento fabril argentino para ventaja de ellos y del país”. En otras palabras, se iba a “lograr alto rendimiento, con buenos salarios”, o lo que era lo mismo, “mano de obra barata y altos jornales”.

La productividad no significaba incrementar el esfuerzo

La cuestión analizada en otro artículo redactado por J. Villaverde (1955d), era la de saber

“en qué sentido es necesario, conveniente y legítimo reclamar y rendir un mayor esfuerzo... Se debía intensificar el esfuerzo para aumentar la producción cuando había situaciones de emergencia. Pero en esas condiciones no se podía medir el esfuerzo, reorganizar el trabajo, introducir nuevas técnicas. El mayor esfuerzo era para aumentar la producción antes que para aumentar la productividad, aunque ambos términos se confundían a menudo. Más trabajo y mayor esfuerzo afectarían el propósito de la mayor productividad, ya que significa malestar y no bienestar”.

Por el contrario, “aumentar la productividad significa aumentar los rendimientos economizando recursos”. Para Argentina lo que se requería era

“elear el nivel de vida y el sentimiento de bienestar mediante el incremento de la productividad, para lo cual era necesario producir más

bienes y riquezas para ser consumidas por toda la población de manera equitativa”.

Pero él reconocía que

“cada cambio impone esfuerzos, molestias, sacrificios sobre todo en la primera etapa, luego de lo cual se hace más liviano y rendidor el trabajo. Incrementar la productividad es un esfuerzo físico y espiritual difícil de realizar, pues generalmente cuesta modificar modos y costumbres arraigados, al tener que realizar la tarea de otra manera. [Sin embargo,] este esfuerzo resulta razonable y legítimo, porque es el paso inicial del progreso”.

Un caso diferente para Villaverde era el de “los individuos o grupos que rinden un esfuerzo menor del que se considera normal, que tratan de eludir el trabajo (y da el ejemplo de los empleados del Estado) desperdiciando horas de trabajo por causa del ausentismo reiterado, la impuntualidad, la simulación y otras prácticas de desgano del cual todos seríamos víctimas”. Pero “cuando mejore el nivel de vida disminuirá el ausentismo”, afirmaba Villaverde, basándose en la experiencia recogida en los Estados Unidos. Con los nuevos métodos,

“el trabajo será realizado por lo menos sin fatiga y sin fastidio. En la actualidad es justo, necesario y conveniente que cada cual trabaje con conciencia y responsabilidad y cuando no lo hicieran, es también justo necesario y conveniente exigirles un mayor esfuerzo”.

También era cierto que “el incremento de la productividad exige un esfuerzo mayor, en el sentido de un esfuerzo común de todos los miembros de la empresa”. La coordinación del trabajo era necesaria en una sociedad diferenciada como la sociedad industrial de la época, y “la interdependencia exige la combinación de los esfuerzos individuales y de esto dependerá la potencia y la eficacia del conjunto”. Entonces, “el esfuerzo que se necesita es un esfuerzo concertado, una fuerza nacional mayor con un esfuerzo individual menor”, evitando el riesgo de creer que se trata de asumir actitudes heroicas, una prolongación de los métodos “stajanovistas”, que requiere renunciar a las modernas conquistas sociales.

Finalmente, Villaverde insistía en que “el esfuerzo mental es el gran motor de la productividad”. Con la inteligencia “se descubren máquinas y herramientas, técnicas mecánicas y de organización. La productividad no sería un esfuerzo físico y biológico exclusivo de los trabajadores de base”, sino que “es cuestión de inteligencia, de capacitación y de inventiva, de organización y de buena dirección; es más cuestión de maña que de fuerza, liberándose del rudo esfuerzo muscular”.

La productividad no podría ocasionar desempleo

Con respecto a lo que consideraba los prejuicios existentes, el sindicalista Valetín Fernández (1955b), afirma que

“no debería existir el temor de que una mayor productividad provoque el desempleo, pues una de las formas de combatir la desocupación es, justamente, la que se logra mediante el aumento de los valores salariales y estos se elevan cuando por una buena productividad se abaratan costos y precios y puede la masa consumidora adquirir más bienes, los que a su vez, para ser producidos necesitan de nuevas industrias y de nuevos esfuerzos que dan siempre ocupación y nunca provocan un efecto contrario”.

En su apoyo cita una declaración tripartita sobre productividad, adoptada en Bélgica en 1954, que había postulado al respecto que en dicho país “una mayor productividad reducirá la desocupación tecnológica y reabsorberá la desocupación”.

El autor recuerda a los lectores del boletín que por “ese prejuicio”, la llegada de la primera máquina de coser a Buenos Aires provocó una huelga de las costureras, pero que, por el contrario, la máquina de coser “fue la piedra fundamental de la importante y valiosa actual industria del vestido”. Por ello

“los empresarios debían llevar adelante una acción correctiva destinada a la utilización racional, metódica y científica de nuestras posibilidades humanas, mejorando las instalaciones, mecanizando los sistemas de carga, descarga, envase, transporte interno de materia prima y de mercancías manufacturadas, procurando que el trabajador preste su

labor con el máximo de eficiencia productiva y el mínimo de esfuerzo físico, con tendencia siempre a perseguir el supremo fin de rebajar costos, que hagan a la elevación del bienestar de la comunidad argentina”.

La política económica orientada hacia la sustitución de importaciones industriales y la exportación posterior, iba a crear una demanda de mano de obra que ya se estaba capacitando en las escuelas técnicas de la época, desechando la idea de la desocupación. Valentín Fernández concluye expresando que

“mantener la actual situación de pleno empleo es, sin lugar a dudas, la principal garantía de bienestar mínimo a que podemos aspirar todos los habitantes de nuestra patria”.

La mayor productividad era una condición para tener una más larga vida

Para el editorialista, “el factor humano es el centro de preocupación en la aplicación de los métodos de producción” (“Mayor productividad=más larga vida”, 1955: 278). De dicho factor se esperaba lograr

“una mayor eficiencia laboral a través de programas que impliquen la orientación, selección y formación profesional, la aplicación de incentivos sensoriales y psíquicos, programas de tutela sanitaria, la asistencia a enfermos y traumatizados, la readaptación y rehabilitación de las incapacidades”.

Estos programas persiguen “el uso racional de la mano de obra con fines económicos y logran sin proponérselo la protección de la salud de la población obrera”. Tal como ocurría en otras comunidades productivas, “la aplicación de dichos programas iba a propiciar un aumento del promedio de vida”. La mayor parte de los métodos utilizados para aumentar el rendimiento laboral “han favorecido la vida, pues disminuyen los desgastes de tipo biológico ocasionados por el esfuerzo excesivo”. Una serie de medidas merecen una atención especial por la acción que ejercen sobre el nivel de bienestar de la población: son “las referidas a un saneamiento del ambiente de trabajo

y la utilización de los medios que ofrece la medicina preventiva”. El objetivo de

“lograr un mejor nivel de vida por más tiempo, es un factor capaz de influenciar directamente en la productividad provocando un aumento en un círculo continuo cuya única limitación está dada por los extremos de la vida humana, que estamos lejos de haber alcanzado. Las medidas preconizadas por la OCT al incrementar la productividad del hombre elevan sus expectativas de vida útil, fuente creadora de riqueza y de bienestar social”.

El incremento de la productividad era la condición para aumentar el nivel de vida

Un artículo del boletín, firmado por Carlos Argimón (1955), entonces secretario de la CGI y directivo del Congreso, insistía sobre los motivos que impulsan el movimiento hacia una mayor productividad, destacando que en Argentina esa decisión obedecía a

“la necesidad de consolidar y promover un mayor bienestar social, a diferencia de otros países donde el aumento de la eficiencia del trabajo obedecía primordialmente a necesidades de reconstrucción de sus economías deterioradas por la guerra”.

La elevación del bienestar se obtendría “por la distribución igualitaria de la riqueza existente -eliminando los extremos de riqueza y de pobreza- y el aumento de la misma”. Este objetivo se cumpliría mediante “la elevación de los salarios, la dotación de los servicios sociales a los trabajadores”, y “el impuesto a los réditos como manera de restar una parte de esa misma renta a las capas más favorecidas”. Pero esa nivelación podría implicar “la pérdida del incentivo, de la motivación necesaria para mejorar el rendimiento y la capacidad, especialmente si se desea repartir algo que no hay en cantidad suficiente para todos”. El camino entonces “es el aumento de la riqueza”. Esto se podría lograr con el uso de los recursos no explotados (tierras sin cultivar) haciendo un mejor uso de los recursos actuales, elevando el rendimiento o productividad. El ejemplo a tener en cuenta

eran las misiones de productividad enviadas por el Consejo Anglo-Americano de Productividad a los Estados Unidos.

Luego de citar las principales conclusiones de la reunión de expertos de la OIT sobre productividad celebrada en 1952 (analizada en el capítulo IX), hizo hincapié en “los factores psicológicos y subjetivos para aceptar los cambios y tener confianza en los beneficios que se generarán”. Uno de los obstáculos más importantes era que

“se piensa que el incremento de la productividad interesa solamente a los empresarios, pero al mismo tiempo ellos no asumen una actitud muy activa porque desconocen los nuevos métodos, presumen que la búsqueda de una mayor productividad devengará mayores costos y que los beneficios a obtener no compensarán las inversiones realizadas; se evita la concertación obrero-patronal pues se piensa que implica una pérdida de la libertad; falta espíritu de iniciativa para asumir responsabilidades y para aceptar cambios”.

Por su parte, los trabajadores tienen a veces una actitud negativa debido a que

“en el pasado sólo utilizaban la lucha como relación normal de trabajo; no establecían acuerdos con el empleador; necesitaban salarios y condiciones de trabajo satisfactorias; dudaban que los beneficios se equipararan con sus esfuerzos y temían la desocupación”.

Estos temas iban a ser analizados en el Congreso, al estudiar el tema “reubicación y estabilidad”, pues había necesidad de flexibilidad y movilidad de la mano de obra como consecuencia del desarrollo de la productividad. Citando a Henry Ford, el autor afirma que “no podía haber desocupación cuando a tantas personas le faltaban elementos vitales para su confort”. El aumento de la productividad, continuaba el Dr. Argimón,

“constituye un objetivo universal que no podrá triunfar, si no se toman a tiempo algunas medidas de seguridad recíprocas: consulta y colaboración de los trabajadores y empleadores para llevar adelante los cambios; distribución justa de los beneficios que provoca el incremento de la productividad; medidas para evitar el desempleo; medidas para evitar esfuerzos, fatiga, peligros, faltas de seguridad; medidas para

preservar el interés por la tarea cuando esta se vuelva muy simple por la aplicación de las nuevas técnicas”.

El país estaba en condiciones de llevar adelante esas medidas pues era una economía industrial en desarrollo, aunque

“frenada por limitaciones de capital, con una mano de obra que requiere una buena dirección y un fuerte aliciente para lograr de ella una alta productividad. La difusión de los principios y de las técnicas de la OCT facilitarían llevar adelante el logro de una mayor productividad”.

En la reflexión final, el Dr. Argimón constata que entre los objetivos del Congreso figuraba el de

“ser un punto de partida para acercar a las partes y comprender el momento histórico para llevar adelante la elevación del nivel de vida, asegurar la prosperidad industrial y consolidar nuestra independencia económica”.

Existía un moderno concepto de productividad y había posibilidades de incrementarla en Argentina

Este artículo es el resumen de una conferencia dictada por el Ing. Negri (dirigente empresario miembro de la comisión central del Congreso) en la Segunda Convención de Federaciones Económicas, organizada por la CGI. Para este empresario, el tema de la productividad era de suma actualidad, pero se prestaba a muchas interpretaciones. Para algunos era “sinónimo de progreso técnico y de OCT”, mientras que para otros tenía un alcance más amplio, “constituyendo una obligación moral y real de todos los habitantes del país,... pues no puede alcanzarse con los esfuerzos de un solo sector”, afirmaba Negri (1955). Las experiencias históricas citadas en su apoyo eran la de l'Ecole des Ponts et Chaussées, los trabajos de Sadi Carnot, de Wat, etc., y el nacimiento de la producción masiva (o para las masas) por iniciativa de Henry Ford a comienzos de siglo, señalando los nuevos productos y actividades generados por los grandes inventos.

Los trabajos del Congreso debían orientarse a

“tener resultados a corto y a largo plazo. A corto plazo había que sacar el máximo de provecho a los medios disponibles, aumentar la renta nacional con los recursos que cuente el empresariado y con las materias primas y el personal que cuente el país”.

Para el Ing. Negri, el esfuerzo orientado a incrementar la productividad debía centrarse sobre tres factores:

1. los equipos, cuyo retraso en la modernización se debía esencialmente a la falta de divisas, aunque existía el peligro (calificado como “la injusticia”) de la radicación de capitales extranjeros compitiendo ventajosamente con los nacionales. Por ello la CGI debía defender a los verdaderos industriales de situaciones injustas, “a aquellos que no han podido, a pesar de sus esfuerzos, ponerse a tono con la época”;
2. las materias primas, problema agravado por un mercado mal abastecido de manera regular en cantidad y calidad, lo cual provocaba rechazos en la producción, pérdida de mano de obra y pérdidas económicas;
3. el personal, que comprendía a los obreros, los técnicos y los administradores, factores todos que, con la misma importancia, constituían la empresa. El Ing. Negri puso de relieve la capacidad de los obreros y técnicos argentinos y su potencial de consumo.

El Congreso podía entonces permitir obtener “una actitud de disposición a trabajar en todas las organizaciones, con la idea, la certeza, de que ese esfuerzo será premiado con el elevamiento de nuestro estándar de vida”. Su artículo concluye proponiendo “trabajar con el sentimiento noble de producir bien y mejor para el provecho y el progreso de nuestra patria”.

La orientación profesional de los operarios permitiría incrementar la productividad

El profesor Germano, miembro del Instituto de Psicotecnia de la Universidad Nacional de Tucumán, presentaba las ventajas para las empresas industriales de la orientación profesional y la utilidad de la psicología aplicada, que habían sido incorporados en las actividades de la Escuelas de Aprendizaje y Orientación Profesional. De esta manera se podían “descubrir y encauzar desde el inicio las aptitudes de los operarios”. Las actividades del Instituto se desarrollaban según un plan ambicioso, que incluía el análisis del trabajo, la pre-orientación profesional, la orientación profesional propiamente dicha y el control de los resultados. El contenido del artículo (Germano, 1955) ponía de manifiesto el conocimiento de los métodos y técnicas utilizados, los cuales provenían de países industrializados, pero que antes de usarse, habían sido adaptados cuidadosamente al medio.

La capacitación profesional tenía repercusiones positivas sobre la productividad

Sobre este tema, otro artículo (no firmado) del boletín ("Capacitación profesional y productividad", 1955), se refería a la importancia que tenía la formación profesional para la productividad. Desde esa perspectiva se afirmaba que “la Revolución justicialista” coincidía con los objetivos de la “revolución industrial en la Argentina”, dando como prueba la creación de la Universidad Obrera Nacional (hoy UTN) y la acción de la CEPAL y de la OIT. La política educacional a seguir “debía tener en cuenta las necesidades y las demandas para no correr el riesgo de no contar con mano de obra calificada en algunas actividades o, por el contrario, tener exceso de técnicos en el mismo oficio”. La tarea consistía “no sólo en formar técnicos nuevos sino en perfeccionar las calificaciones de la mano de obra existente”. Luego de afirmar que “la baja productividad en el país se explicaba por la falta de capacitación”, el artículo insistía en que la capacitación no concernía solamente a los operarios sino también a los cuadros superiores.

Existía una fuerte incidencia del ausentismo sobre la productividad

Para J. Stavrinakis (1955), el ausentismo constituía “una fase patológica del industrialismo” y estimaba que en Argentina,

“si el trabajador hiciera uso solamente de todas las licencias que le corresponden por Ley, trabajaría solamente el 50% de los días laborables, cifra que sería menor si se toman en cuenta las ausencias injustificadas no legalmente amparadas”.

Luego, pasa a referirse a los diversos tipos de ausentismo señalando que

“las ausencias por enfermedades no constituyen un problema social sino médico, cuyos límites están bien definidos y que los accidentes de trabajo son un problema vinculado con la seguridad”.

El problema grave para las empresas provenía del

“ausentismo injustificado, provocado en parte por una organización de la producción fría, deshumanizada, improvisada y sus efectos eran la elevación de los costos, incrementándose la posibilidad de accidentes de los sustitutos, el deterioro del material y la baja de la calidad”.

De qué maneras se buscaba incrementar la productividad en la industria papelera

Luego de definir la productividad como “relación entre el volumen de producción y el tiempo en horas de trabajo”, el empresario papelerero Mindlin (1955) analizaba los factores técnicos, materiales y de organización, afirmando que

“se debe intentar reducir al máximo los tiempos muertos y lograr la estabilidad de la producción, disponiendo de elementos técnicos necesarios y de un análisis contable exhaustivo”.

Para incrementar la eficiencia de las empresas, se debía

“organizarlas racionalmente, planificar el trabajo, formar a los subordinados, delegar responsabilidades, controlar la producción

utilizando los controles de costo y de presupuesto para medir esa eficiencia productiva”.

Los progresos debían obtenerse

“en la velocidad de la producción, aumentando la velocidad de circulación de la materia prima y reduciendo los tiempos de fabricación, reduciendo los precios de costo, incrementando la productividad y mejorando la distribución en función de la relación estrecha entre fabricantes y revendedores”.

La productividad había sido muy importante en la América precolombina

Este artículo de Berta L. de Tabbush (1955), con un enfoque antropológico, ponía de relieve las dimensiones culturales de los grandes imperios indígenas de Perú y México, antes de la conquista. Como el trabajo y las actividades productivas estaban centrados en la comunidad, y no en los individuos, las calificaciones profesionales se adquirían en el seno de aquella. Existía una división social del trabajo, pero la propiedad de los bienes era común. El trabajo constituía la base de la organización social y los oficios se relacionaban directamente con la estratificación social, estableciéndose de manera corporativa. Tanto en Perú como en México “se tenía una conciencia avanzada de lo que hoy se denomina productividad”, pero en ambos casos, “la llegada de los españoles significó en el corto plazo un deterioro en las condiciones generales de trabajo y de vida de los indígenas”. El artículo concluye afirmando que

“si los conquistadores hubieran tenido una visión más amplia del factor humano, un espíritu más generoso, una ambición menos egoísta, un sentido más elevado de las facultades físicas, mentales y espirituales de su nuevo hermano de América, las civilizaciones antes mencionadas hubieran logrado mucho más”.

¿Cuál era el camino que conducía hacia una mayor productividad?

Para el editorialista de este boletín ("Las rutas que conducen a la mayor productividad", 1955: 46g), la productividad se definía como "el progreso técnico unido a la eficiente labor del hombre que actúa en forma planificada", afirmando que

"un elevado índice de productividad representará siempre el costo más bajo posible [...] Para llegar a la mayor productividad existían dos caminos: una manera de obrar eficaz y organizada y la aplicación de las modernas técnicas y maquinarias. Pero el principal camino es el trabajo humano, ya que este es el único que importa, puesto que el progreso de un país se mide en relación a la productividad del rendimiento de la mano de obra".

Los Estados Unidos estaban a la cabeza del mundo

"en virtud de las investigaciones para desarrollar nuevas maquinarias que logren superar la capacidad productiva de sus empresas y esta era la causa por la cual su productividad era tres veces superior a la de Europa".

El artículo concluye recordando que el rendimiento debe tener en cuenta también el aspecto que hace a la calidad.

* * *

Los artículos del boletín referidos concretamente a la productividad y que hemos seleccionado, ponen de manifiesto el interés de los organizadores en transmitir a la opinión pública, incluyendo los asalariados y sus sindicatos, que no se justificaba tener prejuicios contrarios a la productividad.

"El obrero argentino se dedicará al trabajo de manera consciente, responsable y patriótica, si se arbitran las medidas para persuadir que el aumento del rendimiento se puede lograr sin generar desempleo, sin necesidad de sobrecargarse de trabajo, sin mengua de la salud física, mental y espiritual, y que esto redundará en un beneficio directo, personal y justo, que se concreta en un más alto nivel de vida".

Por eso no había que estimular entre ellos las actitudes “ludistas” (dirigidas a destruir los medios de producción), dado que juntamente con el incremento de la productividad debido a la OCT, se evitaría el desempleo y aumentaría la esperanza de vida de la población. Para que no se generaran conflictos, y si se deseaba lograr la cooperación de los trabajadores, se les debía informar y consultar antes de introducir los nuevos métodos.

Estos beneficios de la productividad a lograr con la racionalización, eran anunciados claramente en las campañas de difusión y en el boletín:

- el aumento de la productividad implicaba actuar de manera conjunta sobre las máquinas, las materias primas y el personal, con lo cual se lograría aumentar el rendimiento de todos los factores de la producción, economizando recursos;
- el incremento de la productividad no requería realizar un mayor esfuerzo personal, pero requería la concreción de dos cambios mentales: uno a nivel empresario, consistente en la adopción de la OCT y la DCE, y en la instauración de un nuevo sistema de remuneraciones y de relaciones de trabajo, manteniendo informados a los trabajadores, y otro cambio, a nivel de los asalariados, para que aceptaran cooperar con los empresarios;
- esa cooperación debía traducirse en la aceptación de la disciplina de trabajo, el aumento del rendimiento, el cuidado en la calidad, la estabilidad en la empresa (sin provocar el despido para cobrar la indemnización); la reducción del ausentismo injustificado (por simulación de enfermedad) y de la impuntualidad;
- con la remuneración según el rendimiento se iban a incrementar los salarios reales y obtener más beneficios sociales.

4. LA IMPORTANCIA DE LOS SISTEMAS DE REMUNERACION

La remuneración según el rendimiento

Eduardo Galletti, directivo del IADP/IARI y en esa época Gerente de Personal de una gran empresa papelera, hace referencia a las situaciones y disposiciones que en ese sector limitan “la plena productividad”, una de las cuales es

“la imposibilidad de implementar las remuneraciones por rendimiento para interesar a los trabajadores en los resultados de la producción” (Galletti, 1955).

La experiencia sobre la cual se apoya esta afirmación, corresponde a las industrias manufactureras de Gran Bretaña y Suecia, donde el 75% de los operarios estaban remunerados según el rendimiento. Esta forma de pago era efectiva cuando había buenas relaciones industriales, existía una supervisión del Estado y los trabajadores tenían cierto nivel de cultura sindical que les permitía, a través del sindicato, tener la posibilidad de colaborar en la implantación y controlar el sistema, aceptándolo en contrapartida de ciertas garantías concedidas por los empleadores. Este sistema ayudaría

“al incremento de la productividad y de las ganancias del trabajador, disminuyendo el costo de producción. Para el caso argentino, el sistema propiciado debe ser compatible con la salud y la seguridad de los trabajadores y debe permitir un incremento de los salarios proporcional al aumento de la productividad que se pretende obtener”.

Pero el sistema “debía ser simple y comenzar a ser aplicado una vez que se encuentre perfectamente estudiado y haya un período de ensayo”. Los trabajadores debían

“estar convencidos de que la remuneración según el rendimiento es de beneficio mutuo, ya que sus resistencias se basan principalmente en el temor de perder la estabilidad, la garantía de los salarios básicos, y las posibilidades de progreso, etc”.

Aspectos cualitativos y cuantitativos del sistema de remuneración según el rendimiento

Para el autor del artículo "Remuneración según el Rendimiento (Cuantitativo y Cualitativo)" (1955: 155-157),

“se trataba de una técnica que permitía brindar la oportunidad de aumentar los ingresos de una persona de acuerdo a su rendimiento (cualitativo o cuantitativo), el cual es referido a una cantidad y calidad normales de trabajo, establecidos por medición científica”.

Para tener buenos resultados, se debían cumplir varios requisitos:

“conocer el nivel normal de trabajo en calidad y cantidad, la existencia de una escala lógica o aceptada de salarios y la posibilidad de obtener buenos resultados económicos y sociales para ambas partes”.

Los sistemas aplicados derivaban de los trabajos de Taylor, Merrick, Halsey, Emerson, Barth, Rowan, Bedaux, etc.

“siendo los más conocidos los siguientes: a) basado en valor en dinero por unidad producida, b) basado en el tiempo normal para un trabajo, c) basado en la tarea, y d) los incentivos a trabajos indirectos”.

Estos sistemas se podían aplicar a trabajadores individuales o a equipos, siendo preferible lo primero “pues permite apreciar mejor la relación rendimiento-remuneración evitando los desbalances de un grupo”.

Entre las ventajas que para el autor trae aparejadas el sistema, se citan:

“el bajo costo unitario de los productos que eleva el nivel de vida y produce un verdadero enriquecimiento de la nación; la satisfacción personal psicológica por la superación realizada; la reducción de los niveles de supervisión; obliga a reorganizar administrativamente la firma”.

Las desventajas serían:

“el costo adicional de emplear procedimientos eficaces de inspección para que no baje la calidad; que pueden aumentar los accidentes por aumento del ritmo de trabajo, y finalmente, que pueden generarse

problemas de relaciones humanas por el rechazo al sistema por parte de los trabajadores”.

* * *

Los artículos del boletín sobre este tema no fueron muy abundantes, pero sí muy claros y con un lenguaje convincente. La argumentación seguía de cerca las recomendaciones de la OIT. Debía estudiarse científicamente qué métodos eran los más adecuados y elegir uno de los más simples, que debía ensayarse y dar buenos resultados antes de ser adoptado definitivamente, y dar lugar a una escala lógica de salarios. Al mismo tiempo se debía tener cuidado para que el sistema no provocara una gran fatiga, ni accidentes de trabajo, no acarrear a un deterioro en la calidad, ni generara un rechazo por parte de los trabajadores, que pudiera dar lugar a conflictos.

5. RACIONALIZACION DE LA PRODUCCION Y DIRECCION CIENTIFICA DE LAS EMPRESAS

La significación del valor económico del tiempo

La reflexión de Bernardo Saint Martin (1955a) es de tipo filosófico y se refiere al tiempo, analizando el valor económico del mismo en el proceso de producción, dado que “una fabricación se mide en tiempo; un precio de costo es función del tiempo; los salarios son tiempo pagado, el consumo eléctrico en Kw es por tiempo”. Por ello era menester poner en práctica “los principios básicos, implantar métodos racionales, crear el ambiente propicio al desarrollo de una mayor productividad”. El artículo concluye afirmando que

“se debe procurar producir lo mismo en menor tiempo, buscar el modo de anular o reducir los tiempos perdidos, aumentar las unidades fabricadas por unidad de tiempo, hacer circular el capital invertido a un ritmo mayor, o sea con el mismo capital obtener más ganancias. Tanto para los empresarios como los trabajadores, se debe considerar el tiempo como una piedra fundamental en la construcción del concepto exacto de la productividad”.

La necesidad de implantar una organización racional en las empresas

El artículo de Saint Martin (1955b) parte de la afirmación de que el país necesita, más que recomendaciones y fórmulas,

“realizaciones prácticas así como un clima favorable y un espíritu decidido por parte de trabajadores, empresarios y gobierno para que se concrete el aumento de la productividad”.

Comentando varios trabajos de la OIT, se refiere por una parte a la organización de la empresa, sus autoridades y las responsabilidades de las mismas y, por otra parte, a la necesidad de aplicar las técnicas de estudio del trabajo como medio para mejorar la organización del trabajo, simplificar los métodos y aplicar la remuneración según el rendimiento. Para Saint Martin, “los frutos de la organización racional sólo son percibidos a mediano y a largo plazo”. Era el empresario quien debía confiar plenamente en las ventajas que resultarían de este cambio, invirtiendo en la capacitación, porque no llevarlo a cabo se convertiría en un problema.

“al Estado le correspondería la tarea de crear en el espíritu de los empresarios el interés y la responsabilidad, aspectos necesarios para el progreso económico del país”.

El planeamiento, programación y control de la producción

Esta técnica se define en el artículo "Planeamiento, programación y control de la producción" (1955: 157-158) como

“la coordinación continuada de hombres, máquinas, materiales, instalaciones y demás facilidades de producción, con el propósito de elaborar productos al menor costo en cantidad suficiente para satisfacer la demanda del mercado, [y] era aplicada con mucho éxito en las grandes empresas industriales, aprovechando mejor las instalaciones y el personal, reduciendo los desperdicios de tiempo, de capital bloqueado en materias primas y materiales, productos en proceso y terminados, de costos, y cumpliendo mejor con las entregas”.

Las técnicas preconizadas consistían en

“el pronóstico y plan de ventas, un esquema de los procesos o métodos de producción con sus alternativas en orden de costo, el plan de compras y de existencias de materias primas y materiales, el programa analítico de la producción y sus necesidades, el control del cumplimiento del programa y el despacho de las órdenes de los clientes”.

La racionalización y sus métodos

Según el artículo "La racionalización y sus métodos" (1955: 127-129), para obtener mayor rendimiento del trabajo humano concurrían muchos factores de distinta naturaleza. La disciplina denominada “racionalización” u “organización científica del trabajo” poseía técnicas cuyo empleo era el mejor camino, pero no el único, para llevar adelante la racionalización, procurando eliminar sistemática y metódicamente el desperdicio. Con la racionalización se buscaba

“obtener el máximo de rendimiento con el mínimo de esfuerzo, perfeccionando las técnicas productivas, buscando la combinación óptima entre los elementos productivos, el tiempo de operación y los factores naturaleza, trabajo y capital”.

Esta agrupación de conocimientos, analizados y clasificados en forma de reglas y leyes, constituiría una “ciencia” que se aplicaría a todas las funciones de la empresa. Las técnicas enunciadas siguiendo un cierto orden, se refieren a toda la actividad de la empresa y serían: estudio del trabajo; remuneración del trabajo según el rendimiento; control de costos y control presupuestario; control de calidad; manutención de equipos e instalaciones; capacitación y adiestramiento del personal; estructuración orgánica de la empresa; planeamiento y control de la producción; normalización, especificación y control de materiales; estudio y disposición racional de los equipos e instalaciones de la producción; transporte y distribución; valuación de tareas; estudio del mercado; selección y orientación del personal; relaciones de trabajo; relaciones humanas; y relaciones públicas.

El estudio de los métodos de trabajo

El artículo editorial "Estudio de Métodos" (1955: 130) se refería a la simplificación del trabajo que se podía lograr mediante el estudio de métodos, con el objeto de

“disminuir los costos a partir del análisis sistemático de las operaciones, especialmente cuando se trata de trabajos altamente repetitivos, donde el ritmo no depende de la velocidad de la máquina sino de un operador”.

De hecho el artículo es una síntesis de varias publicaciones técnicas y especialmente del libro de la OIT, *Introducción al estudio del trabajo*, que ya había sido utilizado con frecuencia en el Congreso sobre Organización y Relaciones de Trabajo. Los resultados serían positivos “si el método se empleaba con criterio científico y era introducido en un adecuado ambiente psicológico”.

Los últimos avances en las técnicas de medición del trabajo

Continuando la reflexión sobre el mismo tema, el artículo "Ultimos avances en las técnicas de medición del trabajo" (1955: 288-290) hace referencia a nuevas técnicas de medición del trabajo que eliminaron el uso del cronómetro. En EUA se las denominaba MTM (*methods time measurement*), WF (*work factor*), MTA (*motion time analysis*), BMT (*basic motion time*), pero en todos los casos se trataba de que “el tiempo requerido para ejecutar un elemento básico de una tarea fuera una constante para una serie dada de condiciones”. Los mayores éxitos en su utilización se habían logrado en talleres industriales y en la industria de la construcción. La estimación del tiempo para cada tarea estaba a cargo de “estimadores” que habían seguido cursos de capacitación para coleccionar los estudios de tiempos “de manera tal de cargar correctamente las máquinas para que trabajen a una cadencia dada, a fin de que cada operario atienda la cantidad más económica de máquinas que sea posible”, según fueran clasificadas en automáticas o semi automáticas. Las máquinas viejas debían ser saturadas al 100%, mientras que las nuevas generalmente tenían de por

sí un mayor rendimiento. Un problema importante a resolver era el de las interferencias de las máquinas. Una “compensación por proceso” debía ser otorgada a los operarios en el caso de que los límites a la eficiencia fueran impuestos por las máquinas al trabajador, para generar un incentivo, establecer una diferencia con las tareas precedentes, y prever la modificación de los valores cuando se produjera un cambio de método.

Cómo lograr la mejor utilización de la mano de obra

Con el título "La mejor utilización de la mano de obra" (1955: 191-193), el artículo editorial trata nuevamente del estudio del trabajo, técnica definida como

“la mejor utilización de la mano de obra y de las instalaciones existentes, que sería de gran importancia en nuestro país, puesto que la economía estaba frenada por limitaciones de capital y con una mano de obra que requiere buena dirección y un fuerte aliciente para lograr de ella una alta productividad”.

Como la industria argentina había tenido grandes dificultades para renovar las maquinarias e instalaciones,

“era importante que se hiciera una utilización racional e integral de las existentes, usando el Estudio de los Métodos de Trabajo que pone en primer plano al factor humano y a la educación, y debe involucrar a todos los estamentos de la empresa”.

El autor pasa revista a los distintos autores que han contribuido al desarrollo de dicha técnica, comenzando por Taylor en el caso de los tiempos, siguiendo por Gilbreth en cuanto a los movimientos, y Bedaux por lo que se refiere a los sistemas objetivos de medición del trabajo que servían de base para el pago de bonificaciones. Esas técnicas no se habían aplicado aún de manera generalizada en nuestro país ni se conocían informaciones sobre la extensión y los resultados obtenidos.

El control de mano de obra

El uso de estas técnicas “no debía implicar un gran trabajo administrativo, para no ser blanco vulnerable de la crítica” (“Control de mano de obra”, 1955: 193-194). Los requisitos para su uso eficaz eran:

“la elevación de informes por parte del Departamento de Medición del Trabajo, -certificados por una persona autorizada, sobre producción y productividad diaria de cada trabajador, las horas trabajadas, el tiempo perdido y los costos de mano de obra-; a la supervisión y a las gerencias departamentales”.

En base a las tarjetas diarias así confeccionadas, la oficina de control debía registrar los valores de unidades de trabajo, los totales unitarios producidos, el tiempo de bonificaciones por el tiempo ahorrado, etc. El costo de este tipo de estudio se estimaba en aproximadamente el 10% del gasto total de mano de obra, suma que podía ser rápidamente recuperada.

Normalización, especificación y control de materiales y productos

Para lograr el incremento de la productividad era necesario adoptar y respetar ciertas normas. El autor se refería en este artículo (“Normalización, especificación y control de materiales y productos”, 1955: 159) a dichas técnicas definiéndolas como

“un procedimiento de racionalización cuyos beneficios desde el punto de vista de una mayor producción, de la calidad requerida, del menor costo, es ciertamente indiscutible”.

Ello había permitido la intercambiabilidad y la producción de masa, llevando mayor cantidad de bienes mejores y más baratos a una masa más grande de consumidores. Racionalización significaba

“simplificación (eliminación de variedades tipo, tamaños, formas que pueden existir en los materiales, y que son innecesarias o injustificadas, reduciendo consiguientemente los stocks y facilitando las posibilidades

de producción y de manutención) y especificación (de diseño y de inspección)”.

El artículo hacía finalmente una mención al Instituto Argentino de Racionalización de Materiales (IRAM), que debía cumplir dichas funciones en nuestro medio, en coordinación con el ISO (Organización Internacional de Estandarización).

El control de la calidad

La productividad debía darse juntamente con la calidad. En el artículo "Control de calidad" (1955: 116-117), el editorialista enumera los diversos significados de dicho término, poniendo el acento en “la calidad de conformidad con respecto a un estándar”, cosa que se origina en el departamento de producción. El control de calidad sería

“una herramienta activa, dinámica y productiva, dirigida a la prevención de los defectos o innecesaria variabilidad que afectan a la manufactura. [...] El proceso de control de calidad comprende un conjunto de técnicas tomadas de la teoría estadística y aplicados durante el proceso de manufactura, para identificar las causas que provocan las variaciones, actuando sobre ellas para obtener el máximo de producto aceptable”.

Para ello se hacía la inspección de pequeñas muestras del producto manufacturado, repitiendo esta operación a intervalos regulares o no, durante el proceso de manufactura y registrando gráficamente los resultados de la inspección en un diagrama de control.

El artículo concluye con el enunciado de los beneficios del control de calidad: reducción de pérdidas y desperdicios de materia prima y mano de obra; reducción de los costos de inspección; uniformidad y regularidad en el proceso de producción; mejor utilización de los equipos y de la mano de obra, y mejora de los estándares de calidad.

* * *

Una serie de artículos del boletín -como los presentados-, se dirigieron directamente a los empresarios con el objeto de informarles acerca de la naturaleza y las ventajas que, a mediano y largo plazo, se iban a

obtener con la introducción de las técnicas propuestas en cuanto a organización científica del trabajo; dirección científica de empresas; control de calidad; normalización y racionalización de la producción, etc. Los autores aconsejaban la lectura del libro de la OIT *Introducción al estudio del trabajo* -que se había promovido y difundido ampliamente en ocasión del Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo (1954)-, y hacer estudios de tiempos y movimientos ya que su costo, siendo relativamente barato, aseguraba muchos beneficios. Por otra parte, como se recordará, los estudios podrían estar a cargo de los especialistas miembros de la Cámara de Racionalizadores, que funcionaba en la sede del IADP/IARI. Al mismo tiempo, el boletín recordaba que, para llevar adelante todas esas iniciativas, era menester crear previamente un clima psicológico favorable entre los trabajadores.

6. RELACIONES HUMANAS Y RELACIONES PROFESIONALES

Las buenas relaciones (laborales) constituían un factor de productividad

Para Héctor Jazminoy (1955), directivo del IADP/IAIR y uno de los especialistas en administración del personal más renombrados de la época,

“las relaciones entre el trabajador y el empleador deberían tener como condición implícita la cordialidad con que se deben desarrollar las mismas; [pero sin embargo] se habla de necesidad de la política de buenas relaciones, lo que indica que no es suficiente la vinculación por el hecho del trabajo”.

Las relaciones de trabajo debían tener ciertas características especiales que “la distinguen y la elevan por sobre la simple relación jurídica que resulta del contrato de trabajo individual”. El autor continuaba afirmando que

“la colaboración activa de los trabajadores y de sus representantes debe ser una preocupación de los que tienen la responsabilidad técnica de los

planes de mayor productividad, que deben prestar especial atención al factor humano para lograr la feliz ejecución del mismo”.

Para fundamentar sus argumentos, hacía la presentación y comentario de las conclusiones del informe de la reunión de expertos en productividad en las industrias manufactureras realizada en 1953 y convocada por la OIT, que ya fuera mencionada en este trabajo. Las relaciones humanas implicaban que

“empleadores y trabajadores deben ser considerados a la luz de la dignidad de la persona humana, en todas sus dimensiones y existan métodos de dirección que hacen posible lograr y mantener un clima de buenas relaciones con el personal”.

Los principios básicos a tener en cuenta eran los siguientes: apreciar las cualidades morales y profesionales de los trabajadores; acompañar las exigencias de rendimiento con el estímulo de aquellas habilidades que posee el trabajador; y la valoración de las capacidades de los trabajadores para fomentar la relación cordial entre estos y sus superiores inmediatos.

Recordando los postulados de la escuela de relaciones humanas, H. Jazminoy afirmaba que para

“lograr buenas relaciones de trabajo, era menester reunir ciertas condiciones, pues los trabajadores deseaban: progresar y tener seguridad en el futuro de la empresa; integrarse a la empresa y tener sentido de pertenencia a la misma; contar con la colaboración de la empresa para el tratamiento de sus problemas personales; trabajar en un ambiente sano, con seguridad e higiene industrial, que les proporcionaran los equipos de protección personal que debían ser utilizados; y un buen sistema de remuneraciones; aun cuando según las encuestas realizadas se trata de uno de los móviles del trabajo humano, sin ser el factor primordial de un programa de buenas relaciones”.

H. Jazminoy cita en su apoyo un artículo del sindicalista Valentín Fernández, donde se decía que

“las facultades de organización, distribución y control del trabajo, como así el mantenimiento de la disciplina interna corresponde a la Gerencia; todo lo que desconozca o trabe su ejercicio (incumplimiento de la

normas internas de la empresa, de las cláusulas del Convenio Colectivo, el no reconocimiento de los niveles de autoridad, la falta de espíritu de colaboración, etc.) atentarán contra 'las buenas relaciones'. En consecuencia, “los dirigentes sindicales debían actuar dentro de las empresa siguiendo ciertas reglas claras, siendo conscientes de sus funciones y responsabilidades, a lo cual contribuían la capacitación de la masa obrera argentina, sin lo cual no era posible sentarse a la mesa de negociaciones para discutir temas que hacen al progreso económico y social de la comunidad”.

El ausentismo injustificado

“traía aparejado consecuencias negativas para la empresa, para la sociedad que necesita los bienes producidos y para los demás compañeros de trabajo que deben realizar esfuerzos complementarios para cubrir a los ausentes”.

Según los dirigentes de personal,

“una legislación social muy generosa en esa materia era frecuentemente utilizada por los trabajadores, sin que existiera verdaderamente una disminución de su capacidad laboral”.

Al referirse al uso de las maquinarias y equipos considera que

“debían ser cuidados como lo hacían antaño los artesanos, para no afectar la productividad con roturas, abandono o pérdida de herramientas”.

El artículo termina citando al profesor estadounidense Peter Drucker, propiciando una actitud rectora mediante la cual “tanto el jefe, o el supervisor como el empleado o el operario aprecien su tarea y lo que en ella realizan, de la misma manera que los ve la dirección”, recordando los preceptos de un “Código de responsabilidades por y para los empleados” que había sido publicado en la revista *Relaciones del Trabajo*.

Los sindicatos deseaban un mejor entendimiento obrero patronal

Un dirigente de la seccional Santa Fe de la UOM critica, en un artículo corto, los métodos antiguos de producción, porque “resienten la

calidad y reducen la productividad”, así como a los empresarios, que “no aceptaban las sugerencias que muchísimas veces les hacían llegar sus obreros y con las cuales se podía tener mayores beneficios en la utilización de la mano de obra”. Por ello, “la participación de los obreros en los estudios de la producción significa una innovación, pero estos con su capacitación son los únicos que en la actualidad pueden opinar sobre el mismo terreno” y si se consiguiera la comprensión de los industriales, esto “originaría el entendimiento perfecto obrero-patronal que a esta altura de nuestra industrialización se hace necesaria para el bien de la comunidad”. El Congreso, según Mastronardi (1955), propugnaba “despertar este interés colectivo y de carácter nacional”.

Las relaciones humanas eran necesarias para la higiene mental de los trabajadores y gerentes

Para el médico del trabajo Enrique Escarrá (1955), el tema de las relaciones humanas surgía como algo fundamental para aquellos que se ocupaban de los temas de productividad y eficiencia en el trabajo. Cuando las relaciones de trabajo no lograban darse de una manera sana, sin desconfianza, ni inseguridad, temor u odio, esto provocaba mala o escasa colaboración obrero-empresaria, huelgas, sabotaje, ausentismo por enfermedad, incluidas las de orden psíquico o neurótico, trastornos o enfermedades en la conducta individual o colectiva.

Algunos errores acerca de la forma en que actúa la “psiquis humana” estaban inmersos en la política de relaciones humanas, como por ejemplo:

“creer que el trabajo es una necesidad abominable; que el individuo es básicamente perezoso y enemigo de sus semejantes; que el hombre es una máquina; que el temor y el hambre son los incentivos negativos más poderosos para obtener eficiencia de parte de la mano de obra; y que el dinero es, en cambio, el más fuerte de los incentivos positivos”.

En cambio, como lo había demostrado Elton Mayo, era menester poner de relieve

“la afectividad; el rasgo social del hombre; que el comportamiento grupal permite más fácilmente modificar conductas grupales que aisladas; que los sentimientos del hombre varían de acuerdo con el grupo; y la necesidad de sentimiento de pertenencia que tiene un grupo”.

Es decir, la gran influencia que tiene lo social sobre la conducta del hombre, como lo habían probado varios estudios en EUA sobre “las enfermedades psicósomáticas que tienen como base malsanas relaciones sociales con el grupo más íntimo que lo rodea”, de donde surgía la importancia de la higiene mental para los trabajadores que sufren de un alto grado de neurosis.

El artículo concluye proponiendo que los médicos o higienistas del trabajo “debían velar por la higiene mental del personal, pues no había dudas de que para ser económicamente eficaz, una empresa debe ser socialmente sana”.

Los presupuestos psicológicos de la productividad

Carlos Macchi (1955), un empresario asiduo concurrente a las reuniones y Conferencias de Personal del IADP, partía de la premisa que “las ganas de trabajar” son un factor fundamental para la obtención de una producción más eficiente. Pero

“la responsabilidad para lograr esta actitud no es solamente del trabajador; los empresarios tienen también responsabilidad cuando establecen métodos de selección, reclutamiento y capacitación del personal, procurando que se sientan capaces de realizar la tarea asignada y que no sientan que su habilidad excede lo requerido, que no tengan sentimiento de incertidumbre ante el cambio de actividades, hábitos y costumbres. Los sistemas de promoción del personal además de estímulos materiales, debían representar un estímulo psicológico, una valoración del esfuerzo realizado”.

Las asociaciones profesionales de trabajadores tenían una responsabilidad que cumplir en esto, por vía de las actividades educativas.

C. Macchi recordaba en su conclusión algunos estudios donde se había demostrado que “los trabajadores también buscan satisfacciones espirituales en el trabajo” con el fin de que, una vez concluido el Congreso, junto con los estudios de la OCT

“se llevaran a cabo estudios e investigaciones para fomentar en el trabajador el deseo de trabajar, obteniendo satisfacciones materiales y morales, pues el trabajo cumple una función social innegable”.

Un programa orientado a lograr buenas relaciones (laborales) era compatible con la organización científica del trabajo (OCT)

El contenido del artículo, redactado por A. Candeloro y M. Mele (1955a), dos conocidos especialistas en racionalización, procuraba demostrar que la introducción de la OCT como método no provocaba conflictos en las fábricas ni alteraba las relaciones armónicas entre capital y trabajo. Por el contrario, puede ser un valioso aliado, siempre que se respeten ciertas condiciones:

“1. coordinar eficientemente las tareas a desarrollar con las oficinas de personal y de la OCT, informando sobre el sistema seguido en materia de estudio de tiempos y métodos y de aplicación de sistemas de incentivos, para que exista una relación franca, sin provocar rozamientos entre el personal obrero y la empresa, y evitar el desprestigio de estas oficinas ante el personal en general”;

2. realizar entre la oficina de personal y de OCT una campaña de enseñanza a la supervisión y operarios acerca de los principios, alcances y beneficios de la OCT, “para desterrar las ideas que consideran que este método supone una mayor explotación de los obreros”. Esa enseñanza debía comenzar desde el momento del ingreso a la empresa, “y el ‘toma-tiempo’ debía participar haciéndole notar los movimientos inútiles realizados, destacando las ventajas del método adoptado, subrayando que el tiempo global de trabajo no será el del

operario más hábil, sino un promedio de eficiencias”. Era necesario acercarse al operario a través de explicaciones brindadas con folletos en un lenguaje sencillo, procurando que el mismo tuviera nociones de cronometraje. “De esta manera se lograría una mejor comprensión, un lenguaje común entre obreros y supervisores y se eliminaría la desconfianza”.

Los autores concluyen con ciertas recomendaciones:

“1) los operarios cuyos puestos queden eliminados por la implantación de la OCT, deben ser reubicados; 2) asegurar que las tarifas pactadas serán cumplidas y que no se modificarán arbitrariamente; y 3) adoptar un sistema de valoración de tareas que asegurará una retribución equitativa”.

Era necesario racionalizar, sin lesionar las buenas relaciones

Candeloro y Mele (1955b) llaman la atención, en otro artículo, sobre la importancia de las relaciones humanas, pues en caso contrario se “entraría en el campo de la explotación del operario y ello es contrario a los principios de la OCT”. Una de las técnicas preconizadas para ello es la del “acercamiento al operario”, que consiste

“en aproximarse de manera espiritual al mismo, evitando tratarlo como si fuera un objeto inanimado, como si fueran máquinas, pensando en la faz humana del trabajador, dándole la categoría que merece, o sea la de un verdadero colaborador de la empresa para la mejora de los métodos de fabricación y, por consiguiente, el aumento de la productividad.”.

Si existiera un alejamiento espiritual del racionalizador respecto del operario, esto produciría sentimientos de no colaboración y de poca confianza, y por ello se proponían ciertas normas a seguir:

“1) explicar al operario en qué consiste la OCT; 2) dar a conocer los principios de la OCT, insistiendo en que la aplicación de ellos mejoraría su situación; 3) demostrar que los métodos utilizados no son convenientes cuando se quiere hacer cambios, pero proceder con tacto; y 4) tolerar las interrupciones o preguntas que son propias de los procesos de aprendizaje”.

El racionalizador debe tener la capacidad de no querer imponer la OCT, sino que

“debe hacer notar al operario que la aceptación de este nuevo sistema de trabajo le brindará ahorro de tiempo y esfuerzo, posibilidades de mayor retribución, etc”.

En cuanto a la división del trabajo dentro de las empresas, los autores proponen

“que sean los directivos de la oficina de OCT los responsables del entrenamiento de su personal para hacer posible este acercamiento espiritual al operario en forma positiva, y a la oficina de personal le correspondería asesorar en lo referente a la parte humana del problema con el objeto de lograr la meta establecida, o sea: racionalizar sin lesionar las buenas relaciones”.

* * *

Esta serie de artículos reúne el pensamiento de los psicólogos del trabajo y especialistas en relaciones de trabajo y desarrollo organizacional, miembros del IADP/IARI, revelando una gran coherencia. La argumentación es simple: para mejorar de manera permanente la productividad, era menester previamente mejorar las relaciones humanas, brindar información a los operarios sobre los nuevos métodos, estimular su trabajo en grupos, asignarles responsabilidades de ejecución, buscar que alcanzaran satisfacción en el puesto del trabajo. En síntesis, era menester crear un clima psicológico favorable y de esa manera se podría “racionalizar sin lesionar las buenas relaciones”.

7. RESPONSABILIDADES PATRONALES Y SINDICALES FRENTE A LA PRODUCTIVIDAD

Contribución de la empresa a la mayor productividad

Para el artículo "Contribución de la empresa a la mayor productividad" (1955: 106), la empresa era quien tenía la responsabilidad máxima en cuanto a la implantación de métodos de organización y de producción

racionales, y si no lo hacía corría el riesgo de desaparecer. Las responsabilidades y derechos de la empresa tenían una función social. Estos últimos

“serán reconocidos en la justa medida en que ella sea un factor que en forma positiva haga al mayor bienestar y felicidad de la totalidad de los individuos del grupo social en que funciona. [Para ello] la empresa debe ofrecer bienes logrados con el mínimo de gasto, sea de trabajo humano, o de recursos naturales. De allí la importancia que tienen la adopción, aplicación y adaptación de los principios, políticas y métodos de organización y de acción [para obtener la mayor productividad del trabajo, equipos y materiales. Por consiguiente, estos principios y métodos] constituyen una ciencia que no admite la competencia basada sólo en la experiencia, la habilidad, la intuición o la buena suerte”.

Los empresarios -por su parte- también tenían prejuicios contra la organización científica del trabajo, por ejemplo:

“1) olvidan que el rendimiento de la empresa no sólo guarda relación con la capacidad de los trabajadores, sino también con aspectos técnicos, administrativos, económicos y sociales del progreso industrial, que se enfrentan de manera parcial, acientífica y empírica; 2) la OCT sólo sería aplicable a las grandes empresas, a pesar de que la experiencia recogida en USA indicaba que pequeñas empresas pudieron entrar en la competencia gracias a la OCT; 3) se cree que sólo la acción del gobierno es fundamental para incrementar la producción”.

Para lograr una mayor producción, los empresarios deberían emplear equipos y métodos modernos de producción, reducir y eliminar los desperdicios por medio de métodos de trabajo apropiados, del control, la investigación y la corrección de las causas que provocan estos problemas, promover la cooperación organizada e individual del personal para mejorar los métodos de producción, establecer relaciones de trabajo basadas en la más estricta equidad y justicia, otorgar una retribución salarial en relación con el rendimiento en cantidad y calidad, y aplicar una política de promoción y de capacitación del personal.

Las obligaciones patronales frente al problema de la productividad

El texto transcribe otro discurso del dirigente sindical del gremio paplero, Valentín Fernández (1955c), acerca de las ventajas que implicaría para el país el logro de una alta productividad con el consiguiente abaratamiento de los costos. El Congreso no constituiría algo totalmente nuevo en esta materia,

“pues siempre los seres humanos procurarán aumentar la producción, abaratar costos y hacer el menor esfuerzo, cosa que beneficiaría a los trabajadores, empleadores y consumidores”.

En cuanto a los antecedentes del Congreso, V. Fernández cita las misiones inglesas que comenzaron a viajar a los Estados Unidos en 1948, formando parte del Plan Marshall, luego de lo cual se creó el consejo anglo-norteamericano de productividad. A partir de esas visitas,

“los sindicalistas británicos que formaban parte de las misiones hicieron constar que estaban en desventaja respecto de sus homólogos estadounidenses, atribuyendo la diferencia a que en USA los sindicatos no se habían opuesto a la racionalización, no había prácticas restrictivas de la producción, se realizaban estudios de tiempos y movimientos y no tenían interés en cuestiones relativas a la dirección de las empresas, ni en la gestión económica de las mismas”.

Por eso el Congreso de las *Trade Unions* de 1950 había aprobado una serie de recomendaciones en favor de la productividad.

Algo similar había ocurrido en el resto de países de Europa, como consecuencia de lo cual se creó la Junta para la Racionalización de la Economía en la RFA, el Centro Austríaco para la Productividad, la Comisión Nacional de Productividad de Francia, etc. Inspirándose en esas experiencias, V. Fernández proponía que se buscara, como resultado del Congreso:

1. la creación del Instituto Nacional de Productividad, “dando importancia al factor humano, pues sin él todo cuanto se planifique y prepare cae en el fracaso”,
2. los convenios de productividad entre las partes, creando comisiones internas de productividad similares a las existentes que se referían a las relaciones laborales y habían contribuido tanto a mejorar las relaciones obrero-patronales. Esos convenios debían establecer premios de estímulo para bonificar el mayor cupo que se produjera por encima de una cifra determinada, compartiendo las ganancias y las economías logradas. Pero

“había que estudiar bien la propuesta de estos Convenios, para evitar retornar a los ingratos tiempos del destajo, que fueron de explotación permanente para los trabajadores”.

La búsqueda de una mayor producción no debería ser un motivo de conflictos entre las partes, las cuales debían aceptar obligaciones, como por ejemplo:

“la asistencia regular al trabajo; ser responsables del lugar que les toca dentro de la empresa poniendo toda su capacidad física e intelectual en el proceso de trabajo; unir a esto un permanente interés por su capacitación, observando y aplicando todas las mejoras posibles en el trabajo para obtener en definitiva un mejor rendimiento. [...] Los trabajadores debían aspirar a mejores puestos, mejores remuneraciones hasta alcanzar puestos de jefatura y de dirección, [pues] es muy diferente un obrero ceñido a un fatalismo deprimente, que otro con sentido optimista de la vida y de sus posibilidades”.

Con esos sentimientos, el obrero “buscará el máximo de rendimiento de su trabajo y de su tiempo, debiendo ahorrar para posibilitar una vida mejor”.

“Las ganancias del empresario no deben ser obtenidas burlando la economía del pueblo, sino a través de la modernización permanente y perfeccionando la producción, incorporando nuevos capitales, reinvertiendo las ganancias sin desplazarlas hacia la especulación que desvirtúa la función económica del capital”.

El Congreso sería

“un medio para restablecer los equilibrios luego de las transformaciones que había experimentado la economía,... que de agropecuaria había pasado a ser industrial, pero donde el estancamiento de la producción representaba una merma de las posibilidades de mejoramiento”.

Para que el Congreso tuviera éxito, era necesaria la cooperación del empresariado por medio de: la instalación de nuevas plantas, mejorando y modernizando las existentes; la racionalización de métodos y sistemas; el mejor aprovechamiento de las horas reales de producción; y la eliminación de gastos superfluos.

Sin embargo, “muchos de los prejuicios que existían antes entre obreros y patrones, habían sido superados -concluye V. Fernández-, por obra de años de entendimiento común y de colaboración mutua”.

La dirección científica de las empresas y su contribución a una mayor productividad

Emilio van Peborgh, un importante empresario vinculado entonces a la CGE, se refirió a la responsabilidad de los empleadores en esta materia (1955).

“El empresario era el primer soldado y abanderado de la productividad, y contaba con los principios de la OCT para llevar adelante su obra”.

Dada la importancia de los factores humanos, “dirigir la empresa tenía un poco de arte y un poco de ciencia”. Estaba, por una parte,

“el viejo dirigente de empresa con experiencia y que se guía por su olfato e intuición, que aprendió el oficio por tradición y que no se enfrenta al progreso. Por otro lado, estaba un profesional altamente calificado, con conocimientos técnicos adquiridos por la experiencia y con posteriores estudios que le brindaron una gran especialización, que da respuestas científicas a los problemas.”

En su opinión la dirección científica implicaba como principios generales: 1. investigar, experimentar para determinar y evaluar “hechos concretos” del problema a resolver y en base a estos establecer normas, objetivos, acciones a seguir; 2. “sustituir lo desconocido por lo conocido, lo variable por lo constante, o sea establecer estándares que

aumenten los aciertos” y 3. “establecer controles que dirijan investigaciones, preparen planes y controlen la coordinación de esfuerzos para llevarlos a cabo”.

Los principios específicos correspondientes eran:

“1) estructurar la organización para actividades específicas, 2) permitir y fomentar la delegación de responsabilidades, 3) fomentar la especialización, 4) sólo excepcionalmente la Dirección resolvería problemas, 5) fomentar buenas comunicaciones internas, reduciendo los niveles de supervisión, pues cada nivel actuaría como un 'aislador', 6) exigir un buen asesoramiento para la Dirección (informes, datos, etc.)”.

Los estudios sobre la dirección científica habían comenzado hacía treinta años, siendo 1940 el año de mayor desarrollo debido a las necesidades planteadas por la guerra. Luego del conflicto se enviaron a EUA las misiones de productividad, que confeccionaron informes sobre la eficiencia de las empresas estadounidenses, de los cuales se deducía que “el factor de éxito de los empresarios era la efectividad y eficiencia de la Dirección de las empresas, especialmente para reducir los costos”. La productividad, decía uno de esos Informes, es “una actitud mental”, pues los estadounidenses sabían que sin una alta productividad su estándar de vida no podría ser mantenido... “La Dirección de las empresas está constantemente investigando métodos para producir más y más, y reducir los costos. Mantenerse es estancarse...” La dirección encararía los trabajos desde el punto de vista de un ingeniero de producción y no como el artesano de antaño. Los empresarios eran muy receptivos a nuevas ideas y probarían cualquier novedad, antes que las probaran otros. Había una conciencia de costos muy desarrollada y “esta preocupación constante contribuye generosamente a una mayor productividad”. Pero todo eso era el resultado de un trabajo que en ese país ya llevaba medio siglo, mientras que en Argentina recién comenzaba. Esta eficiencia de la dirección de empresas en EUA se debía a:

“1) la capacidad técnica de los dirigentes; 2) la constante preocupación por reducir los costos; 3) el enfoque científico de la administración; y 4)

la preparación previa de los Jefes y Directores que controlan la marcha de las empresas y exigen la aplicación de los principios de la OCT.”

Ante esas exigencias para el empresariado, “la Universidad debe participar formando profesionalmente estos hombres como dirigentes de empresa”, “creando cursos de Administración de Empresas y centros de documentación, organizando seminarios para perfeccionar sus técnicas de dirección”.

La productividad y responsabilidad empresaria para incrementarla

Federico Grether, un empresario textil y activo dirigente de la cámara correspondiente, se refirió al clima preparatorio del Congreso y a las actitudes de los empresarios (1955). Por un lado “estaban los escépticos que poseen una concepción excesivamente individualista”, y por otro, “los optimistas exagerados que creen que apenas se conozcan los resultados, el país sufrirá una transmutación de inesperada prosperidad”. Un tercer grupo suponía que “la productividad deroga lisa y llanamente la legislación laboral vigente, como único medio para obtener una mayor productividad general”.

Como consideraba que había cierta confusión acerca de las finalidades del Congreso, su artículo distinguía entre producción y productividad:

“la primera supone aumentar el volumen físico de los bienes que se producen en determinado momento y la segunda significa producirlo en condiciones racionales y económicas”.

Pero había empresarios que creían que “ningún papel le corresponde en este problema y que son los obreros con su esfuerzo los que deben lograrla, o el Estado quien proporcionará los medios para obtenerla”. El ingenio, la creatividad reconocida de los empresarios había logrado obtener lo alcanzado hasta ese momento por nuestro país, pero no se considera suficiente, pues

“el progreso, que es parte de la naturaleza de cualquier empresario, requiere de una evolución cuya meta común será: el costo más bajo

posible que garantice la fácil colocación de los productos o mercancías, y asegure una buena utilidad”.

Aparecían nuevos procedimientos, fórmulas y maquinarias que obligaban a los empresarios a sumarse al esfuerzo de transformación,

“pues mejorar el funcionamiento de una empresa depende del propio empresario que la dirige, mejorar los costos no depende sólo de las máquinas y del esfuerzo de los trabajadores, se necesita principalmente que el empresario dedique su esfuerzo personal para obtener la debida eficiencia”.

La campaña iniciada con el Congreso no iba a dar resultados a corto plazo, sino

“cuando el nivel de vida se incrementa, cuando el poder adquisitivo de la moneda se afiance y permita la capitalización de las empresas eficientes y productivas. [...] La productividad aplicada al campo empresario -concluía Grether-, prescinde de toda norma rígida, para constituirse en una conciencia que debe crear el empresario en su propia empresa”.

¿Cuáles serían las ventajas que obtendría el movimiento obrero si se incrementaba la productividad?

El representante de la CGT, Valentín Fernández, vuelve a insistir sobre la necesidad de crear el Instituto Nacional de Productividad, - que formaba parte de la doctrina social del gobierno-, para llevar a la práctica las resoluciones y acuerdos que surgirían del CNPyBS (1955d). Este organismo sería parte del triunfo de la clase trabajadora argentina, pues

“todos los cuerpos creados por el Gral. Perón de función reguladora obrero-patronales se han constituido en verdaderos bastiones de defensa de los justos derechos de los primeros”.

Esos organismos nunca fueron ejecutores de injusticias o arbitrariedades, y han contribuido con los organismos gremiales a la acción para el logro de mejores conquistas.

La racionalización, que provocaría “la industrialización con índices más altos de rendimiento, representa sin duda alguna el mayor ataque a los costos, y por ende, la clase obrera será la primera beneficiada”. Esto debería darse conjuntamente con el surgimiento de comités, consejos o comisiones de productividad en cada establecimiento, al dedicarse “a la magnífica tarea de colaborar y contribuir con su esfuerzo para concretar los fines perseguidos”. La experiencia de EUA y de España de 1953 era ilustrativa sobre la influencia que tenía la participación gremial en dichos organismos, al mejorar el rendimiento y mantener fuentes de trabajo.

Las otras etapas a superar en Argentina eran: “lograr la participación en los beneficios, ya sean generales o vinculados con la mayor productividad, generados por una mejor racionalización y distribución de tareas”. Esto no significaba, como opinaban algunos, “colocar los esfuerzos obreros al servicio del capitalismo, sino acrecentar los beneficios de una mayor producción para que se traduzca de inmediato en un mercado más competitivo, más fluidez de abastecimiento, abaratamiento de precios y aumento de las posibilidades de un mayor incremento de la renta nacional”.

Para V. Fernández, “nadie puede estar en contra de una mayor producción y lo único que a posteriori debía discutirse era la justa distribución de ella, cosa que estaba avalada por la política emprendida por el Gral. Perón”. Este había afirmado que “todos los sectores de la sociedad argentina deben participar en la búsqueda de una mayor productividad y que los beneficios serán en idéntica medida para todos”. Los delegados obreros debían poner de manifiesto en el Congreso que el interés que se perseguía era “llevar adelante el plan de producción extrayendo el máximo de nuestras posibilidades en estos momentos y asumir la responsabilidad de no entorpecer la marcha ascendente del proceso industrial”. Por su parte los patronos “debían examinar todos los errores cometidos a lo largo de su actuación”. El 1° de abril, luego de clausurado el Congreso, “comenzaría la etapa de ejecución efectiva del Proyecto”. Su conclusión fue la siguiente:

“confiemos en que los trabajadores planteen nuevos jalones por obra de su amor al país: Instituto Nacional de Productividad, Comisiones Internas de Productividad, y Participación en las Ganancias”.

Los trabajadores y su función en el incremento de la productividad

Para Pedro Cavalieri, dirigente de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza,

“la fábrica más productiva es la que obtenga la misma cantidad de producto, con la misma calidad, aplicando menos manos de obra, menos equipo con menos capital invertido y dirección más eficiente” (Cavalieri, 1955).

Es decir, “obtener el mismo resultado con el más bajo costo”. “El rendimiento no está ligado directamente a mayores esfuerzos sino al uso inteligente de los recursos”. La productividad social había sido alcanzada por los países que

“han logrado incrementar la productividad con una jornada menor de trabajo, con menor esfuerzo y un mayor nivel de vida y que disponen de más tiempo libre y de más y mejores productos para consumir”.

Cavalieri proponía que se ofreciera a los trabajadores:

“métodos racionales de trabajo, técnicamente estudiados y humanamente aplicados que persiguen un mayor rendimiento. No se solicitaba un mayor esfuerzo, sino un mayor interés por el trabajo. Se buscaba no más trabajo, sino mejor trabajo”.

En cuanto a los beneficios de una mayor productividad ellos eran, para los empresarios, “mejores utilidades, mayores ventas y posibilidades de expansión”; para el país, “la potencialidad económica, el crecimiento de la riqueza nacional, mejores perspectivas para el comercio exterior”; para los consumidores “mejores precios de los productos” y finalmente para los trabajadores: “mejores salarios con mayor poder adquisitivo, es decir, salarios más altos y precios más bajos”. Por consiguiente, confiaba en que

“toda la comunidad se beneficiaría gradualmente con los beneficios del incremento de la productividad y que los beneficios que se obtengan serán justa y equitativamente distribuidos, disfrutando de los mismos proporcionalmente al esfuerzo que cada cual empuñe para lograr el incremento de la productividad”.

En base a un mayor rendimiento se podrían “lograr mejores salarios no meramente monetarios, sino mejores salarios reales acordes con nuestras necesidades adquisitivas”. Ante la inquietud de sufrir una reducción del número de trabajadores por el incremento de la productividad, Cavalieri respondía que “por una parte, el país estaba en pleno desarrollo industrial necesitando mayor cantidad de productos y por lo tanto de mano de obra y, por otra parte, faltaba aún elevar el nivel de vida de la población” (repetiendo el clásico argumento de H. Ford sobre el tema). Pero si hubiera desocupación por causa del incremento de la productividad, “serían las organizaciones gremiales las que encararían el problema inspirándose en los ‘Derechos del Trabajador’” (que habían sido introducidos en la Constitución Nacional de 1949). Los trabajadores argentinos, concluye Cavalieri, “estaban en condiciones de adaptar los nuevos métodos y procesos a nuestra realidad”,... “pues sería absurdo no haber adoptado los camiones para no perjudicar a las carretas”, dado que el progreso provocaba mayores beneficios a toda la comunidad.

Se debía marchar hacia el logro de una “productividad social”

En otro artículo, Pedro Cavalieri (1955b) afirmaba que el progreso técnico, “condición primera para el constante acrecentamiento de la productividad”, que

“se produce en las diversas actividades, contribuye al mejor bienestar pues mejora la producción de bienes y de servicios en cantidad y calidad, disminuye los esfuerzos, abarata costos, etc. y eleva la función del factor humano en el proceso productivo. Los beneficios logrados con una mayor productividad deben ser objeto de una justa y equitativa distribución de los beneficios, al mismo tiempo que aumentan la potencialidad económica del país”.

Solamente a través de la justicia social se lograrían los objetivos de la productividad social. Por eso, cuando se lance la campaña nacional de productividad, cada sector tendrá un papel para desempeñar: “los trabajadores pondrán en juego buena voluntad, idoneidad y comprensión de los altos fines de la mayor productividad llevando a cabo un trabajo correcto, utilizando del mejor modo las instalaciones, herramientas, etc.”. Los patrones tendrán “una responsabilidad superior, pues deben prestar la debida atención a todos y cada uno de los aspectos que hacen a la mayor eficiencia de su empresa... para que se convierta en una unidad propulsora del progreso mencionado”.

El Congreso confirmaría el propósito de los trabajadores de producir más y mejor

El sindicalista R. Cabistán, tesorero de la CGT y directivo del Congreso, afirmaba que este “tiene tal importancia que todos los habitantes del país están obligados a prestarle su mayor atención, dedicación y esfuerzo” (Cabistán, 1955). Citando al presidente de la República expresaba que “cada argentino debe saber que han terminado las posibilidades de un bienestar social que no esté afirmado en una mayor riqueza”, y que por lo tanto “era menester producir más y mejor” recordando el estado en que se encontraba la clase obrera antes del peronismo, “el odioso y lamentable mal reparto de la riqueza basado en la desocupación, salarios de hambre, absoluta carencia de leyes de previsión”. Por eso “los trabajadores no podían desentenderse de algo que puede ser positivo o negativo para la Nación”, precisamente porque pensaban que del Congreso iba a depender “nuestro bienestar y por ende el engrandecimiento de la Nueva Argentina”, dado que en el mismo, “iban a estar representados los dos factores decisivos de nuestra economía: los trabajadores y el capital humanizado, como lo quiere el Gral. Perón y como lo aceptamos los trabajadores”.

Para Cabistán, las recomendaciones del Congreso serían de absoluta obligatoriedad para todos los habitantes del país:

“los patrones están obligados a incrementar la producción ofreciendo métodos más racionales y adelantados de la técnica y procurando, de acuerdo con el gobierno, los mercados más ventajosos; y nosotros los trabajadores, debemos trabajar con una constante preocupación de superarnos en nuestra capacidad técnico-profesional, sin escatimar esfuerzos para el logro del objetivo perseguido”.

Parafraseando al presidente de la República, afirmaba que “la riqueza aumenta de manera estable a través de la productividad, vale decir con el trabajo de todos y cada uno de nosotros.... de nuestra decisión y esfuerzo depende el bienestar de todos los argentinos”. Concluía afirmando que, “para corresponder a la confianza que el Líder ha depositado en la clase trabajadora, la consigna debe ser, pues: producir más y mejor”.

Existía la urgente necesidad de capacitar a las comisiones internas en cuanto a la racionalización

Para Luis D. Gravano, dirigente de personal de una gran empresa transnacional, dadas las características del proceso argentino de industrialización, se podía afirmar que, desde la finalización del Congreso, “la racionalización pasa a ser el principal interés de los empresarios” (Gravano, 1955). Pero si bien se la reconoce en las esferas directivas y técnicas,

“aún no ha encontrado la adhesión de los trabajadores, quienes no han comprendido los esfuerzos de las empresas para lograr la mayor productividad y especulan con los factores aparentemente negativos que ofrece el sistema”.

Aparece como central entonces el tema de “la información que debe recibir el obrero sobre los beneficios de la OCT, su capacitación para interpretar los alcances de esa nueva forma de actuar”. Esto podría ser realizado por la comisión interna, definida en su composición por “agentes de enlace entre el grupo de obreros y la gerencia”. Esta comisión recibiría entonces cursos similares a los propuestos por las empresas a sus capataces y supervisores sobre temas de racionalización, a través de reuniones periódicas, sencillas,

comprensibles, “de carácter lo menos científicas que sea posible”. El programa propuesto comprendía los siguientes puntos:

- “1. fundamentos y fines que persigue la OCT;
2. su rol en materia de empleo y desempleo;
3. ventajas para la empresa y el obrero;
4. la productividad y su influencia en el bienestar;
5. estudio de métodos y medición del trabajo;
6. remuneración según el rendimiento y su importancia;
7. valuación ocupacional y su influencia en los salarios; y
8. posibilidades de progreso en base a escalas determinadas por la valuación ocupacional”.

El artículo concluye afirmando que, mediante la capacitación de las comisiones internas en materia de racionalización, se daría una base más sólida a las relaciones obrero-patronales “pues se hablará el mismo idioma, se comprenderá mejor el problema, se conseguirá en definitiva un mayor entendimiento entre ambas partes”.

* * *

En esta sección se analizan varios artículos que tratan sobre las diferentes responsabilidades de los interlocutores sociales en materia de incremento de la productividad. Se trataba de un problema considerado como de gran interés nacional, del cual dependía “la grandeza de la nación y la felicidad del pueblo”, pero cuya solución dependía del aporte de todos los sectores. El presidente les había señalado que debían “producir más y mejor”, pues “la consigna de la hora era producir, producir, producir”. El Estado debía planificar la economía, controlar los precios y demás variables económicas; en cuanto al incremento de la productividad, debía jugar un papel indirecto, secundario y pasivo, apoyando a los empresarios, promoviendo desde su ámbito la información, difusión, educación e investigación.

Existió consenso, inclusive de los sindicalistas que escribieron en el boletín, para afirmar que a los empresarios les correspondía la mayor responsabilidad en cuanto a la programación y aplicación dentro de las empresas, de los métodos y técnicas de la dirección científica de empresas y de la organización científica del trabajo, la introducción de la ciencia y la tecnología, la racionalización de la producción, así como la programación de los demás métodos y técnicas destinados a incrementar la productividad.

A los trabajadores, en cambio, les tocaba: ejecutar correctamente sus tareas específicas; cooperar eficaz y lealmente con los empresarios, evitando entrar en conflictos; disminuir las tasas de ausentismo injustificado y la impuntualidad; respetar los reglamentos internos y la autoridad de los supervisores y capataces; procurar aumentar la producción y mejorar la calidad; usar menos insumos, evitando el mal uso y el derroche. En contrapartida, iban a lograr una participación en los beneficios obtenidos mediante el incremento de la productividad y la reducción de los costos, trabajarían una jornada más corta y harían un menor esfuerzo.

8. INFORMACION, EDUCACION, Y CREACIÓN DE UNA CONCIENCIA ACERCA DE LA IMPORTANCIA DE LA PRODUCTIVIDAD

Las universidades tenían una misión que cumplir en favor del aumento de la productividad

Según el artículo "Las universidades tienen una misión que cumplir en favor del aumento de la productividad" (1955), el Congreso tenía una gran repercusión en las universidades, como se demostraba en la preparación de ponencias y aportes técnicos. Los ejemplos citados eran la Facultad de Ciencias Económicas, Comerciales y Políticas de la Universidad Nacional del Litoral (donde un profesor apoyaba la realización del Congreso y solicitaba la designación de representantes de la Universidad en el Instituto Nacional de Productividad a crearse, puesto que en varias facultades se enseñaban disciplinas y temas

vinculados con la productividad y la racionalización), la Universidad Obrera Nacional (donde se había hecho una tarea de difusión y se preparaban ponencias), y la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba, desde donde se anunciaba la preparación de ponencias en las Facultades de Medicina y de Ciencias Económicas.

Era necesario crear una conciencia acerca de la productividad

Para Luis O. Rizzo, dirigente empresario, secretario de la Confederación General de la Producción adherida a la CGE, la celebración del Congreso

“marcaba una etapa de gran trascendencia para la mejor comprensión de todos los sectores del país, que permitiría consolidar definitivamente la potencialidad económica argentina y el bienestar de productores y trabajadores” (Rizzo, 1955).

Las soluciones que aportaría el Congreso

“no serían sólo técnicas sino también sociales, procurando la cooperación mutua, conciliación y acuerdo generoso del Estado, obreros y empresarios,... pues el Congreso no podría ser una pugna de intereses”.

Para Rizzo, los empresarios del país habían superado la etapa puramente mercantilista y de obtención de la plusvalía de cualquier modo,

“pues comprendieron que una política de esta naturaleza era injusta y entrañaba riesgos diversos y graves. La acción conjunta de obreros y patrones para la obtención de soluciones es el punto de partida para que los empresarios consoliden su política y obtengan beneficios de mayor alcance”.

Había que librar la batalla por la mayor productividad

Atilio López y Salvador D. Vacca, dirigentes de la AOT, afirmaban que “la perfecta organización de los distintos factores que inciden en las relaciones del capital y el trabajo es lo que va a permitir el éxito en

la batalla de la productividad”, diferenciándola del incremento de la producción y era definida como “la relación existente entre las unidades producidas y el tiempo empleado para producirlas” (López & Vacca, 1955).

“El incremento de la productividad significa acrecentar los bienes y servicios, incidiendo automáticamente sobre los costos, rebajándolos y esto provoca que los precios bajen también, aumentando el mayor valor adquisitivo del salario”.

Para lograrlo las dos partes, capital y trabajo, debían organizarse y la parte obrera debe estar bien informada sobre el tema. Pero “también es cierto que bajo el concepto de racionalización muchas veces se ha querido encubrir la explotación del trabajador”; eso era propio de una “época ya superada”. La OCT permitiría “interesar a los obreros en forma tal, que su eficiencia, su dedicación y su bienestar aumenten”. Por eso,

“cuando haya individuos que no acepten esta concepción será necesario que tanto obreros como patronos utilicen la persuasión y no la imposición arbitraria y despótica”.

Para ellos, la paz industrial se lograría “a través de la colaboración de los obreros y la capacidad de los empleadores para llevar a la práctica sus sugerencias”. La parte patronal debe “hacer conocer a los operarios y sus representantes el porqué, cómo y cuándo de las innovaciones, sus ventajas e inconvenientes, etc.” De esa manera

“no será el obrero el que se oponga para que la productividad sea aumentada, y en el caso de que exista algún elemento perturbador que trate de sabotear todo plan encaminado a aumentar la productividad, serán los obreros mismos los que van a persuadirlos para que se encaminen por la buena senda”.

El artículo concluye afirmando que

“con las buenas relaciones (laborales), la discusión franca y leal sobre la racionalización, la adopción de pagos por rendimiento en las tareas que sean posibles, con remuneraciones acordes con el esfuerzo procurando que los incentivos sean un estímulo, se logrará mejorar el mantenimiento de las máquinas, se luchará contra el ausentismo

injustificado, para ganar la batalla de la productividad asegurando no sólo nuestro bienestar sino también el de nuestros hijos”.

Al terminar el Congreso iba a comenzar la batalla real de la productividad

Varios días después de concluido el Congreso, Alberto Rudni, dirigente empresario hacía su balance diciendo: 1) “el contacto entre dirigentes obreros y empresarios se visualiza como una experiencia favorable que propició el entendimiento del capital y el trabajo, pues se dio dentro de un plano de colaboración y cordialidad pocas veces observado en nuestro medio, poniendo el acento sobre la dignidad de la persona humana por sobre toda otra conquista”. 2) “obreros y empresarios se elogiaron por la responsabilidad que les cabe dentro de la actividad de cada uno”, 3) “se llegó a un acuerdo sobre la necesidad de llevar a cabo los fines propuestos y ambas partes repudiaron el ausentismo injustificado”, y 4) “se expresó claramente la intención de llevar a la práctica los resultados del Congreso” (Rudni, 1955).

Pero, según este delegado empresario,

“el Congreso vivió momentos difíciles y llegó un momento en que estaba en un punto muerto, temiéndose un fracaso debido a las firmes posiciones antagónicas que se habían manifestado en los despachos sobre: el acuerdo y el convenio colectivo (N° 12), la consideración del factor productividad en las convenciones de trabajo existentes (N° 13), y las garantías mutuas del acuerdo sobre productividad (N° 14)”.

Mientras que las posiciones obreras sostenían que “no podría invalidarse, alterar, modificar o disminuir el alcance de los Convenios existentes o que se pactasen en el futuro”, los representantes patronales afirmaban que “no se quería disminuir ninguna conquista social en su propio beneficio, “pero no se podía confundir esto con “ventajas pretendidamente sociales en la prestación de las tareas”.

Para él, las dos decisiones más importantes que se adoptaron fueron por una parte, la creación del Instituto Nacional de Productividad, organismo tripartito con fines de información, investigación,

asesoramiento técnico, peritaje y difusión y, por otra parte, el Acuerdo Nacional de Productividad, cuyas disposiciones eran independientes del contenido de los convenios colectivos de trabajo. Entonces,

“luego de producirse un cambio de tono en las tradicionales relaciones laborales, podía ahora comenzar la lucha por la productividad real, positiva, en la cual las partes habían contraído compromisos ineludibles”.

El Congreso había sido una promisoría y decisiva etapa en la batalla por la productividad

También Valentín Fernández hace conocer por medio del boletín su propio balance, afirmando que el Congreso

“dejó como aprendizaje que será posible una línea de política económica para lograr un mayor bienestar general con el esfuerzo mancomunado de todos los argentinos que trabajen cada día más y mejor utilizando la ciencia y la técnica” (Fernández, 1955e).

En una primera etapa los trabajadores habían obtenido derechos sociales “como resultado de su propio esfuerzo, produciendo mayor cantidad de bienes que permitieron una elevación del nivel de vida”. La etapa siguiente fue “la preparación y desarrollo del Congreso” y la tercera consistía en “llevar adelante las obligaciones que trabajadores y empresarios mutuamente hemos contraído”. Esos acuerdos “fueron el resultado de varios días y noches íntegros de discusión para encontrar la redacción final que respetara las posiciones de las partes”. Para Valentín Fernández, en virtud del acuerdo firmado,

“los trabajadores saben que la productividad que se obtenga ya no será para beneficio exclusivo de las empresas, dado que como trabajadores y consumidores participarán en esos beneficios”.

Los empresarios no podrían alegar ignorancia, luego de la firma del acuerdo, “cuando se les solicite mayor productividad para cumplir dentro de la comunidad argentina con su función social”, el trabajador debería “aportar su esfuerzo común dado que los beneficios también serán para él”, y “el consumidor hará un uso moderado y prudente de

los bienes”. Pero esta tercera etapa que comenzaba “era un proceso largo que no concluirá solamente con la difusión de los sanos principios de la nueva productividad”.

Era menester generar un “movimiento de la productividad”

Luego de concluido el Congreso, Juan Villaverde trata nuevamente de aclarar dudas y prejuicios sobre la productividad (1955e). Para él “la productividad es una relación entre lo ejecutado o producido y el tiempo empleado (en horas) para producirlo”; “la productividad se lograba no tanto trabajando más como trabajando mejor, gracias a varios descubrimientos como por ejemplo que se puede aumentar la productividad sin necesidad de trabajar más y hasta con un trabajo menos arduo” y que “una mayor productividad trae como resultado un nivel de vida y bienestar más elevado para todos los miembros de la comunidad”. Es sobre estos descubrimientos que se apoya el movimiento de la productividad. Trabajar mejor significaba hacerlo

“con mejores herramientas, con métodos adecuados, con nuevos sistemas de organización de la producción, en ambientes sanos y seguros, con mayor capacitación: es trabajar inteligentemente, racionalmente y humanamente. [Por consiguiente] la productividad era el resultado de varios factores que pueden combinarse, complementarse y reforzarse unos con otros y deben ser tomados en cuenta por toda la comunidad. [En consecuencia,] la mayor productividad se logra mediante el invento, el ordenamiento y el aprovechamiento de múltiples recursos o factores que van tornando la actividad productiva del hombre cada vez más liviana y breve, más eficiente y más auténticamente humana.”

¿Para qué se quiere ese aumento de la productividad? se pregunta Villaverde. En primer término, -respondía-

“para vivir mejor, tanto en el trabajo como en el tiempo libre. Vivir mejor implicaría ser más ricos o sea tener y disfrutar de bienes y servicios, lo cual requiere producirlos”.

Eso era el resultado del incremento de la productividad “siempre que la mayor riqueza producida se distribuya proporcional y justicieramente

entre todos los que contribuyeron a crearla”. Vivir mejor implicaría también “tener más tiempo libre, que es fuente de satisfacción y de bienestar, lo cual se logra con el incremento de la productividad”.

Al comparar en el Día de las Américas (14 de abril) las cifras sobre productividad de los diversos países del continente, señalaban que Argentina, a pesar de estar situada entre los primeros puestos, debería incrementarla como corolario del movimiento de la productividad inaugurado con el CNP y BS.

* * *

Estos artículos del boletín se agruparon en torno a los problemas de información y educación, procurando la creación de una verdadera “conciencia de productividad”.

Para los sindicalistas, la realización del Congreso y los resultados esperados, iban a dar inicio a una “batalla nacional de la productividad” (para incrementarla), asumiendo cada sector las responsabilidades correspondientes, aceptando de hecho la división social y técnica del trabajo señalada en la sección anterior. Ellos pensaban que las universidades estatales no cumplían plenamente sus funciones y por lo tanto, debían modificar sus planes de estudio y métodos pedagógicos para acercarse a los problemas que tenían las empresas y ayudarles a incrementar la productividad. En contraste, señalaban que la Universidad Obrera Nacional (UON, actualmente UTN) había estructurado sus planes de estudio y horarios, desde su creación, para permitir que los trabajadores asalariados pudieran realizar estudios superiores. La UON se había distinguido por participar activamente en el Congreso presentando ponencias.

CONCLUSIONES

Durante el período preparatorio del Congreso, se hacía evidente un proceso de cambio en las relaciones de fuerza sociales, y en el papel del Estado, siguiendo las tendencias iniciadas desde la crisis de 1952. La constitución de la CGE había permitido al empresariado constituirse

en el interlocutor privilegiado del gobierno. Por eso podía resistir mejor las presiones sindicales y tomar iniciativas.

Parecería que los responsables de la organización del Congreso y de la edición del boletín hubieran seleccionado con mucho cuidado -antes y después del mismo- tanto los autores como los textos a traducir, con el objeto de evitar que se produjera dentro de la publicación un debate contradictorio de trabajadores y empresarios con respecto a las finalidades u objetivos del Congreso y al contenido del Relatorio. Predominaba en todos los artículos impresos la búsqueda del consenso, antes que la confrontación de intereses.

No obstante, el boletín fue un canal privilegiado para permitir una identificación de los problemas existentes. Los mismos fueron vistos esencialmente según la óptica empresaria: baja productividad, elevadas tasas de ausentismo y de rotación de la fuerza de trabajo, rechazo de la disciplina industrial y de la autoridad de supervisores y capataces por parte de las comisiones internas, permanentes demandas salariales para compensar la inflación que al no ser satisfechas desembocaban en conflictos, dificultades para desplazar la mano de obra dentro de las empresas. Para resolverlos se proponía la racionalización (por vía de la OCT, de la DCE, de la incorporación del progreso científico y tecnológico) y lograr así un incremento de la producción y de la productividad, la reducción en los costos y los precios; establecer un sistema de remuneración según el rendimiento que incrementara al mismo tiempo las ganancias y los ingresos de los asalariados, de todo lo cual iba a resultar un incremento en los ingresos reales y consiguientemente en la demanda. Como condición para ello era menester que funcionara un sistema eficiente de relaciones humanas y de trabajo, que evitara los conflictos, hiciera coincidir los intereses de los diversos sectores sociales, promoviera la cooperación de los trabajadores con los empresarios, y dejara sin efecto las disposiciones de los convenios colectivos que atentaban contra la productividad.

La función del boletín era entonces la de “adoctrinar”, como se decía en esa época, es decir generar un proceso orientado, articulado y coherente que consistía en este caso básicamente en:

1. suministrar información sobre el contexto y las causas de la crisis económica que bloqueaban “objetivamente” tanto los incrementos salariales para compensar la inflación, como el otorgamiento de nuevos beneficios sociales;
2. hacer tomar conciencia a los dos sectores directamente involucrados de que el único y mejor camino para sortear esa crisis consistía en el incremento de la productividad, la reducción de los conflictos y un cambio en el sistema de remuneraciones, basándolo en el rendimiento, como lo demostraba la experiencia internacional;
3. formar la opinión pública mediante una acción informativa y educativa sobre las fuentes y las condiciones requeridas para incrementar la productividad, así como las vías concretas y medios para lograrlo;
4. persuadir a los trabajadores por medio de los sindicatos, y promover un consenso favorable entre los actores sociales acerca de que, si se incrementaba la productividad, todos los sectores se verían beneficiados justificando por lo tanto el esfuerzo a realizar;
5. estimular la propuesta de ideas y presentación de ponencias para instaurar un diálogo social en el seno del Congreso, con el objeto de lograr la firma de un acuerdo, o compromiso social, que aumentara la productividad, asignando responsabilidades diferenciadas a cada uno de los actores sociales.

El contenido del boletín es reiterativo en cuanto a que el objetivo de incrementar la productividad solamente podía lograrse si:

1. los empresarios con el apoyo del Estado tomaban la iniciativa para introducir la racionalización dentro de las empresas (vía organización científica del trabajo, dirección científica de empresas); hacían nuevas inversiones productivas incorporando el progreso científico y técnico; cambiaban el sistema de remuneraciones para basarlo en el rendimiento; trasladaban a los precios las reducciones obtenidas en el costo de producción en lugar de disfrutar de ganancias extraordinarias; y aceptaban la

posibilidad de reducir la jornada de trabajo en contrapartida de la mayor productividad;

2. los trabajadores se estabilizaban reduciendo sus tasas de ausentismo y rotación; aceptaban la autoridad de los supervisores y la disciplina interna; trabajaban con más “ganas” y responsabilidad para incrementar la productividad y la calidad; daban su acuerdo para cambiar el sistema de remuneración; y aceptaban la flexibilización “funcional” para pasar de un puesto a otro -inclusive si el convenio colectivo no lo permitía-, cuando cambiara el proceso de trabajo como consecuencia de la racionalización.
3. se firmara entre ambos sectores un compromiso o pacto social, el acuerdo nacional de productividad a nivel del país en su conjunto y acuerdos de productividad a nivel de la rama y de las empresas, por separado e independientemente de los convenios colectivos de trabajo.

Como resultado, al iniciarse el Congreso ya se había logrado en buena medida el consenso buscado por los organizadores a través del “adoctrinamiento”: un compromiso de empresarios y sindicalistas (la firma del acuerdo nacional de productividad que debía servir de base a los convenios de productividad a nivel de las ramas de actividad y de las empresas) para cooperar mutuamente, reconociendo la existencia de intereses comunes, y sin renunciar a las “conquistas y derechos sociales” (llamados “*ventajas adquiridas*” por los empresarios). La finalidad que se perseguía era la de: incrementar la productividad (mediante la OCT, la DCE, la racionalización de la producción); reducir el ausentismo injustificado y la impuntualidad; respetar la autoridad y disciplina patronal dentro de los establecimientos; y distribuir una parte de los excedentes resultantes entre los empresarios, los trabajadores (vía remuneración según el rendimiento, jornadas de trabajo más cortas y menor esfuerzo) y los consumidores (que dispondrían de bienes en cantidad y calidad adecuadas, con una reducción en sus precios).

El boletín no permite identificar los focos mayores de tensión y conflicto entre trabajadores y empresarios, tal como se manifestaron, según veremos, durante el Congreso.

XI / LA PARTICIPACION DEL IADP-IARI EN EL CONGRESO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD Y BIENESTAR SOCIAL

1. LOS PREPARATIVOS PARA REALIZAR EL CONGRESO

Este Congreso comenzó a organizarse desde mediados de 1954, en un contexto socio-económico donde se habían superado las consecuencias más graves de una crisis, pero en el cual la paz social se había debilitado. Uno de los organizadores, vinculado a la gerencia de personal, expresó, esto con cierta ironía, de la manera siguiente:

“Antes de realizarse el Congreso hubo muchos conflictos laborales. Por ejemplo el de la fábrica Pirelli en 1954. Los problemas que culminaron en mayo de 1954 con la toma de la fábrica durante un mes aproximadamente, habían comenzado ya en septiembre de 1953.... El conflicto se declaró cuando se estaban discutiendo los salarios de Convenio. La causa era que en la empresa se había instaurado con anterioridad un sistema de pago de salarios por incentivos. El sindicato pedía aumentos directos de salario para compensar la inflación, mientras que nosotros queríamos darlo por la vía de la productividad, medida técnicamente”.

Ante la gravedad de los problemas laborales planteados, varios empresarios brindaban su asesoramiento al gobierno, preferentemente por intermedio de los directivos de la CGE, constituida en 1953. Cabe recordar que desde mediados de la década de 1940 -período en el cual la UIA estaba impedida de actuar por la intervención dispuesta por el Poder Ejecutivo-, muchos empresarios no podían canalizar sus inquietudes ante el gobierno hasta que se creó la CGE, liderada por José Ber Gelbard, a quien J. D. Perón escuchaba mucho.

Desde fines de la década de 1940, Gelbard, un comerciante del interior del país, comenzó a destacarse en el medio empresarial vinculado con el gobierno. Fue descripto por nuestros entrevistados como:

“una persona joven y dinámica, hijo de inmigrantes, que se había iniciado en el interior del país como vendedor ambulante de ropa masculina y llegó rápidamente a presidir una asociación de comerciantes tenderos en las provincia de Catamarca. Pero los grandes empresarios tradicionales lo consideraban ‘un bolichero’, que quería hacerse cargo de la representación de los industriales del interior el país”.

Sus intereses económicos se fueron diversificando progresivamente en varias ramas de actividad, y comenzó a participar en la vida política. Para los primeros directivos del IADP,

“J. B. Gelbard no tenía entonces una filiación partidaria. Fue alguien que utilizó la política para su propio oficio. Quería poder y gozaba del poder. Para él el dinero no tenía mucha importancia. Era solo un medio con el fin de acceder al poder, pero no para lograr satisfacciones personales, confort y diversiones”.

“Era una persona rápida e inteligente [que] hacía grandes cosas no sólo para sí [y que] tenía un gran poder de convicción en el medio empresarial”

“No había tenido mucho éxito para lograr el apoyo de los grandes empresarios y por eso fue que, al estar disuelta la UIA, procuró organizar otra central empresaria, pero que fuera autónoma e independiente respecto del Estado”.

“Anteriormente el Ministro Constantino Barros, titular de Industria y Comercio había intentado organizar, desde el Estado, una Confederación Empresaria Argentina, pero no tuvo éxito”.

“El nacimiento de la CGE comenzó a gestarse por impulsos de Gelbard durante los años 1950/51 aproximadamente, y sobre todo luego de que el Dr. Alfredo Gómez Morales asumiera como Ministro de Economía”.

Invocando la existencia de un manejo discrecional de los padrones de afiliados por parte de sus dirigentes con miras a las elecciones internas, la Unión Industrial Argentina había sido intervenida por el presidente

Edelmiro J. Farrel, en el mes de mayo de 1946. Esto sucedió varias semanas antes de comenzar el primer gobierno justicialista, y sus ex-dirigentes no tenían desde entonces peso político ninguno en el gobierno, máxime cuando algunos de ellos militaban en partidos de la oposición y aquel organismo había contribuido financieramente a la campaña de los candidatos Tamborini y Mosca propuestos por la Unión Democrática (una suerte de frente electoral constituido por la casi totalidad de partidos de la oposición -sin distinción de ideologías- y apoyado explícitamente desde los principales países industrializados de la época). Por iniciativa e impulso de José B. Gelbard, y con cierto apoyo gubernamental, se constituyó primero la CGE (Confederación General Económica) y luego en 1953 la CGI (Confederación General de la Industria). Según los primeros directivos del IADP,

“La CGE se creó por iniciativa de J. B. Gelbard y en acuerdo con J. D. Perón, pues éste lo escuchaba mucho. Por su intermedio, los empresarios tenían así una representación casi oficial en el gabinete, con acceso directo al Presidente de la República”.

Según varios de los fundadores del IADP,

“J. D. Perón apoyó la creación de la CGE, para salir al cruce de la CGT. era una manera de poner algo enfrente de la CGT [...] La idea de J. D. Perón era de actuar a través de las corporaciones buscando un equilibrio de poder entre ellas, para actuar eventualmente luego como árbitro en caso de conflicto”.

“Pero la idea de crear una central empresarial para contrapesar a la central sindical no era posible de expresar públicamente. Esto se pensaba y hasta se hablaba, pero sólo a nivel personal”.

“Gelbard buscaba qué era lo que podía hacer para lograr que los empresarios apoyaran al Gobierno para lo cual requería que también el sector de los trabajadores entrara en esa misma colaboración, siempre con la idea, que no había abandonado jamás, de la famosa concertación social, invento que hasta nuestros días no funciona”.

Era evidente que con la UIA eso no hubiera sido posible por la orientación política diferente de sus dirigentes y por la defensa de su autonomía. Además, según la opinión de los directivos:

“se necesitaba consolidar una nueva central empresarial porque los empresarios eran muy indisciplinados y aunque en las reuniones conjuntas decían primero que sí, al adoptar decisiones conjuntas, después hacían individualmente todo lo contrario... Esto pasaba permanentemente. Se hacía una gran reunión, donde se adoptaban decisiones y después cada uno iba y hacía lo que le parecía”.

Se puede afirmar hoy con un alto grado de certeza, y desde la perspectiva que nos proporcionan los estudios realizados y el tiempo transcurrido, que el Congreso Nacional de la Productividad y Bienestar Social (marzo de 1955), fue otro acontecimiento que ponía de manifiesto la búsqueda, por parte del gobierno y con mayor o menor grado de conciencia, de instaurar un nuevo modo de regulación y otro régimen de acumulación del capital. En esto coincidía implícitamente la opinión de los miembros del IADP, para quienes

“durante su primera presidencia, J. D. Perón no se ocupó de la productividad, sólo se ocupó de repartir. Pero en la segunda presidencia, -y particularmente después de la sequía y de la pérdida de la cosecha de los años 1949, 1951 y 1952-, empezó a alertarse, porque estaba pensando en la tercera presidencia”.

“Fue el Presidente J. D. Perón mismo, quien apoyó fuertemente la idea de realizar el Congreso, al ver que las cosas no andaban, que a veces la gente no quería trabajar más de cuatro horas...”.

“Por eso es que luego de superada la crisis, J. D. Perón dio su famoso discurso sobre la productividad, diciendo en síntesis... *que hay que agrandar la torta si cada sector quiere tener una porción más grande de la torta*”.

“Antes de esa fecha el Presidente J. D. Perón probablemente nunca había hablado de productividad, pero después lo hizo bien y con mucha frecuencia”.

Todo esto explica en parte cómo fue que se adoptó la decisión por parte de la CGT de convocar al Congreso. Para nuestros interlocutores era evidente que:

“el Congreso no surge verdaderamente como una iniciativa propia de la CGT. J. D. Perón no le ordena de manera caprichosa hacer esto a la CGT”.

Es así como según ellos sintetizan,

“la decisión de que se llevara a cabo habría sido adoptada finalmente por el Presidente de la República, inspirado en la acción y las propuestas del IADP/IARI, que le fueron transmitidas por intermedio de José B. Gelbard”.

Para uno de los fundadores del IADP,

“el Congreso de la Productividad de ninguna manera surgió por generación espontánea, porque nos juntamos varias personas y dijimos: esto no da para más, tenemos que hacer un Congreso de la Productividad. Esa forma de pensar es totalmente falsa [...] El Congreso nació porque en un momento determinado se mancomunaron, digamos, la situación difícil que vivió el país desde el punto de vista económico, con la maduración de una cantidad de hombres e instituciones que habían trabajado desde hacía largo tiempo en este tema de la productividad. El Congreso de la Productividad no nació de golpe; viene gestado desde atrás, en forma casi desapercibida, por toda una corriente que va a desembocar en el Congreso; hay que recordar que anteriormente se realizó el Congreso General de la Industria y el de Organización y Relaciones de Trabajo. Este último lo inauguró el mismo Gelbard....”.

“En síntesis, creo que el Congreso de la Productividad propiamente dicho tuvo su origen en el IADP. El Congreso fue una herramienta, una tabla salvadora, que surgió cuando el movimiento peronista estaba viendo que ya no había más nada para repartir. Y para ello el gobierno recurrió no solamente a los dirigentes del IADP, sino también a la institución en sí misma”.

“El Congreso de la Productividad fue a acostarse, a reposarse, en un colchón preparado desde hacía una década”.

Pero, según el primer presidente del IADP,

“fue Gelbard quien aprovechó la oportunidad en ese momento, porque era un hombre sumamente inteligente y en mi concepto tenía una gran noción de país. [...] Gelbard había tenido siempre una gran

participación en las actividades del IADP/IARI y no sólo para hablar en las ceremonias de apertura y de clausura. El estaba totalmente compenetrado de la problemática de las relaciones de trabajo y de la productividad [...] Junto a Gelbard trabajaban estrechamente el Dr. Norberto Rodríguez Bustamante y el Ingeniero D'Adamo”.

Para los directivos del IADP,

“J. B. Gelbard no era un exclusivista y no hacía distinción de personas entre peronistas y radicales [...] Si creía que una persona valía, le decía: venga a trabajar conmigo, y así se rodeó de personas muy capaces”.

Como ya hemos mencionado, es evidente que la problemática de la productividad, relacionada con el problema de las remuneraciones, era un tema que se había tratado con frecuencia y en profundidad en el seno del IADP. J. B. Gelbard era un conspicuo participante en las reuniones públicas del Instituto, conocía su pensamiento y apoyaba sinceramente sus actividades. La personalidad y capacidades de organizador del Dr. Carlos Argimón, demostradas en las actividades del IADP, indujeron a J. B. Gelbard para que lo propusiera como secretario general de la CGE.

Pero probablemente fue la creación de la Confederación General de la Industria (CGI) el hecho que precipitó el problema, ya que, a propuesta de la Federación de Industrias Textiles de Argentina, el Dr. Carlos Argimón fue elegido secretario general de la CGI, lo cual le permitió un trato continuo, más fluido y directo con Gelbard. El Dr. Carlos Argimón pudo así emitir más libremente sus opiniones sobre la situación socio-económica del país, transmitir sus conocimientos y experiencias recogidas en las fábricas y en el IADP, e insistir a menudo sobre la relevancia de la productividad y las relaciones de trabajo en esa situación de crisis, convenciendo a José B. Gelbard acerca de la necesidad y de los beneficios que lograrían todos los sectores en el caso de asignar mayor prioridad al tema.

Posteriormente y de manera indirecta, por intermedio de José B. Gelbard, el presidente J. D. Perón tomó conocimiento de esas ideas elaboradas por el IADP/IARI. Para los directivos del Instituto,

“J. D. Perón vio que el sindicato tenía casi tanta fuerza como él, y que si no le hacía frente, la lucha estaba perdida. Por eso, por consejo del mismo Gelbard, desde el gobierno se apoyó la formación de la CGE con J. B. Gelbard a la cabeza... Después se buscó algo para contrapesar los pedidos de los sindicatos, que eran siempre los de producir menos y ganar más. Ahora bien, J. D. Perón no podía decir directamente: señores ahora vamos a incrementar la productividad..., porque esa era una palabra odiada por los sindicatos”.

Fue así como, luego del éxito del Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo, organizado conjuntamente por la CGE y el IARI e inaugurado solemnemente por el presidente de la República, J. B. Gelbard convenció al Presidente para que apoyara la idea de llevar adelante un congreso sobre la productividad y buscó para ello la estrategia que le pareció más adecuada.

El desenlace, relatado por uno de los fundadores del IADP, fue el siguiente:

“J. D. Perón aceptó la idea de realizar el Congreso y dijo a Gelbard: háganlo. Luego convocó a Jorge Vuletich (por entonces secretario general de la CGT) para informarle sobre su propósito y le aconsejó: es mejor que colaboren y que lo hagan con la mejor buena voluntad, porque esto es muy importante para el país... A lo cual Vuletich le habría respondido rápidamente: ‘sí mi General, cómo no mi General’”.

Para los directivos del IADP/IARI,

“fue a causa de la crisis, de los conflictos laborales y del cambio de la situación económica, que se encontraba entonces J. D. Perón situado del lado de las empresas, cosa que no era así antes. Si J. D. Perón se inclinó por este camino era porque estaba pasando por un momento muy difícil”.

Según el propio Dr. Argimón, una vez que el presidente J. D. Perón adoptó la decisión de organizar el congreso y de pedir a la CGT que lo convocara:

“la organización del Congreso se decidió rápidamente; fue en cosa de pocos días. Inmediatamente J. B. Gelbard le dijo a Carlos Argimón (por entonces secretario general de la CGI): ‘El Congreso está aprobado,

manos a la obra'... Por otro lado le tocó a J. Vuletich hacer el anuncio público y convocar al Congreso, cosa que hizo precisamente el 17 de Octubre de 1954”.

El propio Dr. Carlos Argimón fue personalmente a la sede del IARI para anunciarles a los miembros de la comisión directiva que se iba a organizar un congreso de la productividad y pedirles su colaboración.

Una vez que se convocó públicamente al Congreso, José B. Gelbard pidió colaboración a las grandes empresas para llevar a cabo los trabajos de organización. Según algunos de los miembros del IARI que habían sido testigos,

“Gelbard llamaba personalmente a los gerentes generales de grandes empresas solicitándoles que pusieran a su disposición gente especializada para organizar e intervenir en el Congreso. Fue así que todo el equipo organizador, compuesto mayormente por dichos gerentes de personal, ingenieros y técnicos en racionalización, -que no por casualidad eran también miembros prominentes del IARI- más algunos dirigentes de la CGT, sesionaron permanentemente en el último piso del Automóvil Club, sede de la comisión, y a donde todos llegaban luego de cumplida en la empresa su jornada normal de trabajo”.

Para los responsables del IADP y según sus propias expresiones,

“el Congreso era una hermosa oportunidad para que los socios del IARI pudieran meterse con el sindicato, cosa que no era tan común hacer, salvo cuando se llevaban a cabo las discusiones de las comisiones paritarias.”

Sin embargo los ex-directivos son totalmente conscientes de que:

“tenían más interés José B. Gelbard y el IADP en el Congreso de la Productividad que los directivos de la CGE y de la propia CGT... Se puede decir que a esta última la llevaron 'tirándole de las orejas' para convocarla”.

Esta tarea organizativa no estaba por encima de las posibilidades de los primeros directivos del IADP/IARI. Ya habían participado anteriormente, y con mucho éxito, en la organización de las llamadas Conferencias de Dirigentes de Personal, el Congreso General de la

Industria y el Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo. Como dijeron aquellos,

“el Congreso se pudo organizar porque había una cantidad de gente con experiencia y que estaba en el tema. No fue ningún invento. Lo único que hubo que hacer fue juntar a toda la gente que estaba en el tema. Había que armarlo nada más. Estaba la gente del Instituto que tenía una estructura y que respondía de manera inmediata y eficaz cada vez que se solicitaba algo”.

Pero todos convenían en que un problema central a resolver era el siguiente:

“lograr que fueran al Congreso los verdaderos representantes de los sindicatos y de los empresarios”.

A pesar de que todos los directivos del IADP/IARI entrevistados coincidieron en que la decisión de organizar el Congreso fue adoptada en última instancia por las máximas autoridades del Poder Ejecutivo, para ellos,

“el Estado, que era omnipresente, no procuró influenciar directamente sobre los preparativos y la marcha del Congreso. [El Estado] dejó jugar el partido a las partes”.

“El Presidente J. D. Perón inauguró el Congreso pero luego los dejó solos... para que los empresarios parasen ellos la cosa. Aparecerían así ambas partes como teniendo un gran sentido de responsabilidad social,... ambas corporaciones iban a prestar su colaboración al país, sin que el gobierno se metiera de manera abierta”.

En cuanto a los objetivos finales que se buscaba alcanzar y a la puesta en práctica de las conclusiones, la cosa fue distinta, dado que en esa instancia la presencia activa y decisiva del gobierno se consideraba indispensable.

2. EL PAPEL QUE JUGÓ EL IARI EN LA PREPARACIÓN DEL CONGRESO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD Y BIENESTAR SOCIAL

Para los responsables del IADP, la respuesta de los sindicatos a la convocatoria hecha por el secretario general de la CGT, no estuvo verdaderamente a la altura de las expectativas presidenciales pues,

“cuando Vuletich les dijo eso a los sindicatos, la información les entró por un oído y les salió por el otro; pero como era una orden de J. D. Perón mandaron gente a las comisiones, pero fueron dirigentes de tercera línea. Primero porque de eso ellos entendían poco o nada. Y luego porque había que estar todos los días trabajando desde las cuatro de la tarde hasta tarde, incluso a veces hasta las dos o tres de la mañana”.

“Todos los secretarios generales de los sindicatos designados no fueron permanentemente a trabajar en las comisiones, por desconocimiento, desconfianza... Hubo solamente tres o cuatro personas fijas por la CGT y algunos secretarios generales de gremios. La verdadera historia del Congreso es que los que estuvieron ausentes en los trabajos preliminares eran los número uno de los sindicatos y federaciones; ellos no fueron las “vedettes” de este Congreso”.

Esta situación cambió luego radicalmente pues, cuando estaba casi terminado el texto del relatorio, el presidente J. D. Perón habría hecho el anuncio de que iba a entregar a cada uno de los congresistas una medalla grabada en oro como prueba de reconocimiento. Cuando se enteraron de esto, los “sindicalistas de la primera línea”, quisieron concurrir regularmente y al tomar conocimiento del texto del relatorio, procuraron introducir modificaciones a lo que ya se había hecho, pero era tarde...

Sin embargo, los directivos del IADP no se engañaban, pues

“tampoco las primeras líneas de los empresarios estaban todas las tardes y las noches en la sede del Automóvil Club... Pero en su reemplazo iban los dirigentes del IADP/IARI, empleados de aquellos, que tenían conceptos claros sobre productividad. Ellos, de hecho, representaban a la empresa”.

Los roles múltiples y complementarios que jugaban los directivos del IARI en la preparación del Congreso, tales como jefes o gerentes de personal con una gran experiencia y vivencia de los problemas; representantes de las empresas grandes más importantes que deseaban obtener ciertamente algunos réditos del Congreso, y finalmente miembros de una organización profesional con intereses comunes y bien delimitados que buscaba legitimarse socialmente, les dieron la posibilidad de conducir no sólo las tareas preparatorias, y dar la versión final a los documentos preliminares, sino también ejercer luego una influencia decisiva en el desarrollo del Congreso, cumpliendo con los objetivos inherentes a esa triple representación.

Esta influencia decisoria fue reconocida expresamente por los directivos del IADP/IARI:

“En las comisiones de trabajo había mucha discusión con los sindicalistas que concurrían, como si fuera una discusión en las comisiones paritarias. No se partía de papeles ya escritos, sino que se los escribía allí. Cuando había problemas sobre los cuales no había acuerdo, los miembros de las comisiones llamaban a Carlos Argimón por los empresarios y a Valentín Fernández por la CGT, para arbitrar. Cuando se llegaba a un acuerdo, recién entonces, se firmaba el despacho”.

Obviamente, la redacción final del dictamen la terminaban haciendo los dirigentes del IADP/IARI. Esto se percibe por la misma forma de la redacción. Pocos sindicatos tenían asesores técnicos en el tema que pudieran ayudarles. Sin embargo, la tarea no fue simple:

“a los dirigentes sindicales que formaron parte de las comisiones, los altos dirigentes de la CGT les habían dicho que tenían que ir, y aunque con ellos se discutía de todo... siempre se llegaba finalmente a un acuerdo... Pero cuando estuvo todo armado, quisieron venir los dirigentes sindicales de la primera línea y comenzaron a revisar todo, y a criticar lo que ya estaba firmado por ambas partes”.

Valentín Fernández, secretario general del Sindicato de Papeleros, y Carlos Argimón en representación del sector industrial textil de la CGE, fueron los presidentes de las representaciones sindicales y

empresarias ante el comité de organización, respectivamente. Las comisiones preparatorias del Congreso trabajaron intensamente todos los días, desde noviembre de 1954 hasta marzo de 1955 cuando comenzó el Congreso.

El relatorio y la selección de las ponencias a elevar al Congreso fueron el resultado del trabajo de muchos, pues:

“Cada comisión hizo su propio relatorio de las ponencias y de ese relatorio de cada comisión se hizo el relatorio final del comité de organización. Pero muchas de las ponencias presentadas no fueron aprobadas y volvieron a las comisiones, sin llegar a tratarse en el Congreso”.

“En respuesta al pedido público de ponencias, llegaron a presentarse más de 1.200, algunas de ellas de corta extensión. Había una comisión técnica de recepción. Después de leerlas, Carlos Argimón y Valentín Fernández hacían la selección. A las que trataban realmente sobre el tema de la productividad las mandaban primero a la comisión que correspondía para su consideración y, luego de su evaluación, la ponencia se remitía al Congreso.... Las mejores ponencias eran sin duda las que se referían al ausentismo”.

“Fue por causa de esa tarea de lectura y selección de ponencias que nos quedábamos trabajando todos los días hasta muy tarde... Luego de eso nos íbamos juntos a cenar,... y al día siguiente, a trabajar a sus empresas respectivas”.

“Hubo conflictos en el momento de hacer la redacción final del relatorio, pues los sindicalistas se dieron cuenta de que, si se adoptaban esas resoluciones por parte del Congreso, los convenios colectivos ya no iban a poder ser arbitrarios, ni se hubieran podido dejar las cláusulas que traban la productividad ...”

Los directivos del IADP/IARI habían alentado muy confiados la esperanza de que:

“si se aprobaba tal cual el relatorio, se iban a acabar las cláusulas incluidas en los convenios colectivos que iban contra la productividad”.

“Y por eso es que en ese entonces, nosotros nos adelantamos e incluimos en el convenio textil el asunto de los nuevos métodos y

condiciones de trabajo, que se pondrían a prueba y muchas otras cosas más”.

Los organizadores decidieron divulgar intensamente el Congreso en todo el territorio de la República, y

“en enero de 1955, en pleno período veraniego, se hicieron en igual fecha y en diversos puntos del país unas 200 conferencias sobre el mismo tema y en cada una de esas localidades se pidió a la delegación regional de la CGT y a la CGE que juntara gente de las fuerzas vivas del lugar para que asistieran. A todas esas reuniones concurrían siempre como oradores uno o varios representantes del IADP”.

Según nuestros interlocutores,

“antes de comenzar el Congreso se hicieron centenares de viajes de información y de propaganda al interior del país. En el mismo acto hablaban siempre representantes de las dos partes. Pero en esas oportunidades los sindicalistas tenían muchas discusiones con sus colegas del lugar, cuando trataban de explicarles la lógica del Congreso y lo que se esperaba lograr.... Para facilitar la difusión del Congreso se prepararon dos discursos tipo: uno para los empresarios y otro para los sindicalistas *donde siempre se hacía mención a la figura de la torta.*”

“Nosotros mismos preparamos esos discursos tipo [expresaron los directivos del IADP, porque] no se podía dejar que todo el mundo improvisara y dijera su opinión personal en cada lugar donde se fuera”.

“Probablemente haya sido el Dr. Ovidio Giménez, un representante de la CGE, quien hizo la primera versión de esos discursos, dado que él tenía una gran facilidad para redactar “.

Es evidente que la participación conjunta de dirigentes sindicales y de dirigentes de personal en las tareas preparatorias y de organización del Congreso contribuyó a establecer entre ellos relaciones cordiales y hasta amigables, en parte por una conjunción: unos estaban allí porque indirectamente habían dado origen a la iniciativa (IADP/IARI) y los otros porque el presidente de la República le había encomendado a la CGT la tarea de convocarlo y de trabajar seriamente para llevarlo a cabo. Más de seis meses de tarea común preparando los documentos y haciendo conjuntamente la promoción y la publicidad del Congreso en

el interior del país, compartiendo medios de transporte, hoteles y responsabilidades, facilitó la creación de un clima particular de camaradería y consenso. Todos ellos tenían el sentimiento de estar construyendo algo importante para el país. Era un desafío que habían aceptado y asumido plenamente. Podríamos afirmar que el compromiso asumido por los representantes de la CGT para organizar y realizar exitosamente el Congreso era vivencialmente tan importante en sí mismo como la propia problemática a tratarse en el Congreso.

Fue recién más tarde, durante el desarrollo del Congreso, y cuando emergieron más claramente las contradicciones entre lógicas de acción e intereses divergentes, que ambos grupos volvieron a dialogar y a confrontarse desde sus propias posiciones dentro de la relación salarial. Pero cabe señalar que esta experiencia obrero-patronal de trabajo colectivo y paritario, sobre un tema de tal magnitud y con tantas repercusiones, no se repitió nunca más en el país, al menos hasta nuestros días.

XII / DESARROLLO DEL CONGRESO: TEMARIO, RELATORIO, DESPACHOS Y PROPOSICIONES ADOPTADAS

INTRODUCCIÓN

El contenido de este capítulo es central en toda la investigación. Los anteriores se orientan a iluminarlo y contextualizarlo. Es un capítulo necesariamente largo, que se estructura de la manera siguiente:

La sección 1 relata las ceremonias de inauguración, poniendo de relieve el contenido diverso de los tres discursos centrales, y señala una mayor coincidencia entre el de José Ber Gelbard y el del presidente de la Nación. La norma que modificó el número de días festivos y no laborables, así como el número mínimo de días de trabajo en la administración pública, confirma esa relación.

Las secciones 2, 3, y 4 tratan los tres grandes temas del Congreso, siguiendo en la medida de lo posible un cierto orden lógico y temporal: primeramente se analiza el temario del Congreso, a continuación las ponencias presentadas, en tercer lugar el relatorio oficial y por último los debates ocurridos en el Congreso, concluyendo con la reproducción de las proposiciones o resoluciones adoptadas.

El texto del Acuerdo Nacional de Productividad, que luego de firmado por las partes sin mayor confrontación, fue entregado al presidente de la República en el acto de clausura, se trata en la sección 5.

En la sección 6 se analizan los discursos de clausura y en la 7 se presentan unas conclusiones preliminares breves referidas exclusivamente al desarrollo del Congreso.

1. LAS SESIONES CONSTITUTIVAS Y DE INAUGURACION DEL CONGRESO

La sesión constitutiva

El 21 de marzo, a las 6:20 horas tuvo lugar la sesión constitutiva del Congreso en el edificio del Congreso Nacional. Esta hora, insólita para las tradiciones argentinas, fue elegida teniendo en cuenta los desplazamientos del presidente de la República (CGT & CGE, 1955).

Presidió la sesión el secretario general de la CGT, Sr. Vuletich, quien propuso llevar a cabo las disposiciones del reglamento para tales efectos, lo cual fue aceptado. En primer lugar se celebraron varios homenajes: un minuto de silencio en memoria de Eva Perón, moción propuesta por la delegación de la CGT y apoyada por la CGE, y otro por varios miembros del comité organizador que habían fallecido en un accidente de aviación en plena campaña de difusión del Congreso (Luis A. Campos, y sus colaboradores Clara Alejandra Barberis de Baigorria, y Marcelo Rasetto). Posteriormente se procedió a la designación de la comisión de poderes, compuesta paritariamente por seis miembros, que deberían revisar las credenciales de los miembros titulares del Congreso. Ellos fueron: Antonio Dopacio, Luis A. Campo y Bruno Cristiano por la CGT y Federico Grether, José R. Palacio y Laureano Araya por la CGE.

La designación de las autoridades del Congreso se hizo teniendo en cuenta la composición paritaria del mismo y el sistema consensuado de rotación de responsabilidades: vicepresidentes primeros, Héctor H. De Pietro y Agustín Seghezzo, vicepresidentes segundos, Joaquín Polisio y Ernesto Dacharry, secretarios, Carlos R. Argimón y Valentín Fernández, prosecretarios, Francisco Baeza y Alfonso Lewylle.

Varios delegados propusieron que el presidente de la República fuera designado presidente honorario del Congreso dada su “profunda preocupación... por el incremento de la productividad y por la consolidación y aumento de nuestro bienestar social”, y porque dada

“la trascendencia de las conclusiones a que arribe el Congreso... nada más indicado que el excelentísimo Presidente para ocupar el cargo propuesto, como un medio de avalar con su indiscutible personalidad los resultados a obtenerse”.

Di Pietro, por la CGT, apoyó la moción y lo mismo hizo O. Blake por la CGE, fundamentándolo

“como un homenaje al primer magistrado de la Nación, que a través de tantas luchas y desvelos, ha posibilitado el clima propicio a la celebración de este magno Congreso”.

Una comisión se trasladó hasta la Casa de Gobierno para transmitirle la propuesta, pero finalmente el presidente no aceptó el cargo y permaneció inscripto simplemente como congresal.

La comisión de proposiciones designada estuvo compuesta por Baeza (presidente), Jazminoy (secretario), Van Peborgh, Ranzini, Saint Martin, Capra, Garrido González y Maza por la CGE, y por la CGT: Vázquez Gamboa (presidente), L. Felipe Suárez (secretario), Lewylle, Zuccotti, Serra, Revelli, José Amaro Fernández y Perón.

A continuación se designaron 16 comisiones de estudio, 15 para tratar cada uno de los subtemas del temario y la última para que considerara las ponencias de carácter general que se hubieran presentado. En todos los casos la composición era bipartita y la nómina de sus miembros se mencionará oportunamente en este documento, cuando se presenten los despachos de las comisiones.

En cuanto a las salas de trabajo para ambas representaciones, la presidencia asignó a la delegación de la CGE la Sala de Lectura del Senado, y la Sala del Bloque de Diputados Peronistas a la delegación de la CGT. Se instauró un riguroso control de asistencia y solamente aquellos que hubieran acreditado el 75% de concurrencia como mínimo a las sesiones plenarias y de comisiones, tendrían derecho a recibir el diploma de delegado y una medalla de oro recordatoria del Congreso.

La inauguración

La sesión inaugural tuvo lugar el día 21 de marzo a las 16:45, contando con la presencia del presidente de la República, quien fue recibido oficialmente por dos comisiones bipartitas, una de exterior y otra de interior.

El discurso del secretario general de la CGT

En primer lugar hizo uso de la palabra Eduardo Vuletich (CGT & CGE, 1955), quien puso claramente de manifiesto su comprensión de todo lo que estaba en juego en dicho evento, reconociendo que los trabajadores se encontraban “cumpliendo lealmente con el deber que esta hora de la economía del país y del mundo nos impone”, y expresó su decisión férrea “de acelerar el proceso de expansión de las actividades del país, para llevarlas a un grado de progreso capaz de convertirlo en auténtico emporio de riqueza por el esfuerzo común de todos sus hijos”. Se declaró persuadido de que “solamente el trabajo fecundo es el factor preponderante del enriquecimiento de los pueblos”.

El secretario general afirmó luego que la CGT prefería:

“aferrarse a su deber de trabajar mejor por el bien de la Patria, desechando aquellas circunstancias que los incapaces consideran imprescindibles para triunfar y que nosotros estimamos no pueden entrar en juego para establecer una empresa o tomar una profesión y que conocemos perfectamente como buena suerte, viveza u otras palabras más, que suponen métodos empíricos de dirección o conducción, frente a la necesidad que tenemos de utilizar sistemas científicos y racionales que aseguren -ya antes de iniciar la empresa- el éxito posterior de la misma”.

Continuó diciendo Vuletich:

“mal haríamos nosotros en no señalar en forma categórica que está defraudando los más altos intereses de solidaridad que como ciudadano tiene, aquél que hoy no esté definitivamente ubicado en el puesto que nos corresponde en la batalla por una mayor productividad. En ella no

puede haber desertores ni timoratos,... ya que estamos buscando por todos los medios posibles alcanzar índices óptimos de rendimiento,... con la única finalidad de que sirvan sin distinción de clases a todos los integrantes de la comunidad argentina, de forma tal que satisfagan todas sus necesidades y sean accesibles especialmente a nuestros presupuestos. [...] Más bienes y servicios será el resultado de esta gigantesca operación que compromete a todos por igual y nos convierte en factores de ella, [...] de dicho resultado depende el mantenimiento de este maravilloso bienestar que debemos a Perón”.

Para el secretario general de la CGT, la “batalla de la productividad” tenía tres etapas: la primera se orientaba a asegurar el éxito del Congreso, la segunda consistía en el desarrollo de las sesiones hasta la clausura por parte del Presidente, y la tercera que era la etapa posterior de las realizaciones, sin la cual de nada valdría lo que se había realizado hasta el momento.

Vuletich constataba con satisfacción que, debido a las tareas preparatorias, términos que hasta ayer eran prácticamente de conocimiento exclusivo de algunos técnicos y profesionales, tales como “productividad, mejor nivel de vida, salario incentivado, eran ya palabras comunes a todos los argentinos”, lo cual señalaba que se había logrado “un estado de conciencia que debemos denominar conciencia de productividad”.

Luego de esta introducción, Vuletich propuso que,

“con la honradez que caracteriza todos los actos de la central obrera argentina, debemos reaccionar y dilucidar en forma franca todos los detalles relativos a este problema, para dejar bien a salvo, los unos y los otros, las responsabilidades que a cada cual competen, a los fines de evitar equívocos fatales que a la postre constituyen peligros latentes contra todo lo pactado [...] hemos de plantear aquí todo cuanto sea necesario para nuestra tranquilidad y la de todos los trabajadores que representamos”.

De manera directa, el representante de la CGT intentó definir las fuentes de la productividad y las responsabilidades de los actores sociales para lograrla, expresando que:

“ha dado en decirse por parte de numerosos sectores empresarios, [...] *que la única forma de elevar la productividad es posible por vía del mayor esfuerzo humano* [...] y sin desconocer la extraordinaria importancia que el factor hombre tiene, opinamos que *en el complejo mecanismo de la productividad, es decir de la producción buena, barata y abundante, el hombre es apenas uno más de los múltiples factores necesarios para que la productividad pueda denominarse tal,* [...] dado que] *a una productividad óptima hace también y en forma preponderante la honradez comercial, la vigilancia de costos provenientes de gastos injustificados, el sentido de la tradición industrial, el aprovechamiento racional de las máquinas, la utilización al más alto grado de la potencialidad energética, la investigación incesante para la búsqueda de mejores materiales y el sentido de la tradición de familia en el manejo de la empresa.* [...] *Es inadmisibles aceptar que la actividad que un empresario abraza le sirva para gozar de una vida de comodidades excesivas, logradas a costa del esfuerzo y aún de la salud y del bienestar de los que para él trabajan, como es inadmisibles que por medio de esa actividad el empresario logre un rápido y urgente enriquecimiento*”¹.

Después de afirmar esto, admitió que:

“el hombre también hace a la productividad, pero mancomunadamente con esos y muchos otros factores que aún podrían agregarse. *Hacen también a la productividad quienes honradamente se han dado a la tarea de pregonar incesantemente por todos los ámbitos de la patria que de nada serviría obtenerla si para ello fuera menester alterar, aunque sólo fuera en parte, la legislación de amparo que hoy tienen los trabajadores argentinos. Hacen a la productividad asimismo quienes han señalado reiteradamente que no podrá obtenerse clima propicio para ella si no se asegura a los consumidores, trabajadores y empresarios, que los frutos y beneficios de la misma deben ser justa y equitativamente distribuidos, por cuanto nadie puede pretender -y nosotros no estamos dispuestos a tolerar-, que tales frutos sirvan exclusivamente para aumentar las ganancias de las empresas*”. “*Por ello son justas las expresiones de quienes han dicho que no puede esperarse productividad, si no existe previamente el criterio de establecer sin subterfugios un clima de armónicas relaciones basadas en el*

¹ El subrayado es nuestro, para resaltar la concepción del secretario general de la CGT, acerca de las fuentes de la productividad.

respeto común y la entrega a cada una de las partes de aquello que por derecho le corresponde”.

La pregunta que se hacía y respondía Vuletich en este sentido era la siguiente:

“¿Puede esperar, acaso, buen entendimiento fabril, quien comienza por no respetar las leyes de trabajo y los convenios colectivos, quien no aporta a las cajas de previsión, no entrega productos de óptima calidad, hace abuso y aún mal uso del crédito, invierte sus ganancias en bienes improductivos, defrauda al fisco, no estimula a sus dependientes, o realiza actos reñidos con lo que podríamos denominar sentido ético de los negocios?... No. Es menester, para poder exigir, cumplir primero. Por vía del cumplimiento, que es la línea del deber, es como se puede entrar al terreno del derecho con bases firmes y argumentos efectivos”.

“A esos empresarios carentes de ética a que acabo de aludir, quiero decirles, antes de que la mecánica del Congreso nos enfrente en los debates que realizaremos, que la clase trabajadora argentina va a entrar en esta segunda y trascendental etapa con la exigencia mínima de que se cumpla total y absolutamente nuestra legislación de amparo: la constitución justicialista de 1949 y los derechos del Trabajador y de la Ancianidad; se asegure el cumplimiento nacional de los convenios de labor, se nos haga participar desde un primer momento en los beneficios directos e indirectos que la mayor productividad reporte y de que no se defraude la confianza de los consumidores con malos productos cobrados como si fueran buenos y menos aún que se considere que el deber que asumimos configura la posibilidad de utilizar métodos de expoliación que no existen, en detrimento de la salud física o mental de los hombres de trabajo”.

“Queremos que se sepa que llegamos a las deliberaciones con la exigencia mínima -clara y francamente expresada- de que los frutos que se obtengan servirán para sentar las bases de nuevas conquistas y la obtención de una participación en las mejoras. Son oportunas y necesarias estas aclaraciones por cuanto en los últimos tiempos hemos podido escuchar frases duras contra un sector obrero, al que le imputan bajos rendimientos o desinterés en el desempeño de la diaria labor que ejecuta. Sostenemos que ese sector ha sido y sigue siendo lo más positivo, lo más concreto y substancial con que cuentan nuestras producciones en el campo de la economía nacional. Se habla de

ausentismo. Es, indudablemente, un mal que debemos y estamos dispuestos a combatir; pero, eso sí, queremos que cuando se comparen estadísticas actuales con las correspondientes a los años de la explotación oligárquica, se sepa diferenciar el ausentismo culpable, del socialmente justo que resulta de la aplicación de las leyes obreras justicialistas: vacaciones, jornadas legales, licencias por enfermedad, casamiento, fallecimiento de familiares, pre y post-parto, etc., y las que permiten el más holgado estándar de vida, que relevan de los esfuerzos inhumanos, eliminados por la justicia social de la Nueva Argentina de Perón”.

“Ha llegado la hora de discernir las cosas. Y en esta hora, la realidad llama a un cambio de posturas en el juego de las tácticas. Cada uno debe compenetrarse de la responsabilidad que le toca y quienes desvirtúan las cosas no cancelarán la suya con literatura y estribillos, sino con una acción consciente y responsable. Es muy cómodo dedicar el tiempo propio al comentario intencionado de la acción ajena. Pero el desenvolvimiento del país no puede recibir aporte alguno de esa forma de invertir el tiempo. No creemos ya en los tasadores de la virtud del hombre ni en los tesoreros del porvenir del pueblo. Tampoco creemos en las fórmulas mágicas, pues todos sabemos que lo único que interesa y que vale es la acción”.

“Es preciso advertir que la productividad, en nuestra concepción, es por sí misma, justicia y equilibrio. Todos los recursos deben ser utilizados al máximo; pero dentro de este planteo, por igual nos comprometemos y exigimos reciprocidad para realizar esta política, porque nadie ha de resultar privado de los beneficios emergentes de ella y todos recibirán en cambio, el fruto de la misma”.

El razonamiento de Vuletich puso de relieve también los obstáculos presentes en las empresas, pues

“mientras algunos esfuerzos aislados señalan que la tendencia al adelanto técnico es una cosa todavía excepcional en nuestro medio, las empresas deben organizarse, como primer paso, y aprovechar después la organización para servir a los intereses de la comunidad. Las más de las veces la mano de obra se ve privada de toda posibilidad de eficiencia por las condiciones absolutamente impropias en que le toca desempeñarse. Con una industria de enorme porvenir que deberá conquistar mercados, por una parte, nos encontramos, por la otra, con

un estado de completa despreocupación en los aspectos relativos a la calidad”.

Vuletich se preguntaba ante esto:

“¿Dónde está la iniciativa de los grupos empresarios? [...] no se ha pensado aún que la falta de normas en esta materia es uno de los grandes obstáculos con que tropiezan quienes, en la ejecución de su trabajo quisieran, en un esfuerzo encomiable, levantar la puntería deseosos de encontrar caminos de progreso en sus fábricas, y deseosos también, quizá, de un mejoramiento de las condiciones que suelen pesar sobre los consumidores. La confusión en el plano de los precios, creada a consecuencia de esta falta de ordenamiento en punto a calidades, no ha tenido hasta ahora otro efecto que el de sumir en el error a los consumidores y exponerlos y aún someterlos a los consecuentes perjuicios económicos”.

Estos eran los problemas a los que deberían prestar atención, proseguía Vuletich, pues estaban

“quienes sólo esperan que los problemas derivados de las insuficiencias y deficiencias de la producción las afrontemos y superemos únicamente nosotros, los trabajadores, que somos precisamente los que menos podemos hacer a este respecto y a quienes se nos quiere asignar la mayor y más injusta responsabilidad”.

Al concluir su discurso claro y a la defensiva, el secretario general de la CGT expresó que:

“los obreros del país están todos interesados en un aumento de la productividad nacional. Lo están sin reservas de ninguna clase y están, además, dispuestos a dar de sí todo cuanto puedan aportar de su parte para el éxito de la empresa.... Pero con esa misma buena fe y con la misma solemnidad, declaramos que no estamos dispuestos a ceder en esta causa ninguna de todas las conquistas logradas, obra de un genio cuya visión de estadista parece interpretar el sueño prócer de un apóstol entregado a la redención humana y que por ser así de grande, así de hermosa, nosotros estamos dispuestos a defenderla con toda decisión”.

“Declaramos también que no son sólo los trabajadores quienes podrán llevar a cabo cualquier programa de mejoramiento de la productividad. Es evidente que lo que a los trabajadores podrá tocarles realizar en tal

programa, sólo ha de constituir una parte, importante por cierto; pero sólo una parte del conjunto”.

Su discurso terminó de manera solemne y emotiva, dirigiéndose nuevamente al presidente de la República en estos términos:

“Mi general: con esta convicción y en estas condiciones, estamos aquí presentes, dispuestos una vez más a sumar nuestras fuerzas a todo cuanto pueda representar un aporte para el engrandecimiento de la Nación y el bienestar del pueblo, que son precisamente los ideales de vuestro corazón y vuestra mente, y la vida y la razón de vuestra lucha”.

El discurso del presidente de la CGE

A continuación de Vuletich, José Ber Gelbard pronunció su discurso, planteando con claridad la posición de la central empresarial (CGT & CGE, 1955). Comenzó dirigiéndose al presidente de la Nación para decir que,

“Si hoy estamos aquí congregados los dirigentes de las organizaciones de trabajadores y de empresarios, ello se debe a vuestra faena de estadista, que comenzada hace más de diez años e inspirada en hondos anhelos de reforma social, ha posibilitado un clima de convivencia armónica entre los diversos sectores de nuestra comunidad, del cual es su más categórico exponente la realización misma de este Congreso, que se honra en contaros como uno de sus miembros participantes, por vuestra propia decisión”. “Aparte del diálogo animado en la discusión franca y leal de los problemas, por los sectores del proceso productivo, este ha de ser, también, un esfuerzo de todo el país en la línea de una mayor productividad para un mejor nivel de vida. Se trata de una responsabilidad de los trabajadores y de los empresarios que supone otra, concurrente, por parte del Estado, en el esfuerzo común hacia el progreso económico de la Nación. Porque solamente por el aumento de los bienes y servicios, obtenidos a través de una acertada utilización de todos los recursos de que se dispone, se dará como resultante el mayor bienestar económico y social a que se aspira. *Dicho de otro modo, será necesario producir la mayor cantidad de bienes y servicios posibles, mejorando la calidad al menor costo,* (subrayado nuestro) que es la fórmula que expresa en términos positivos el fin que se desea alcanzar”.

“Las bases enumeradas exigen la colaboración leal y amplia de todos. Y ello no sería posible si no concibiéramos la empresa en función de la sociedad en que existe, tomada en su conjunto,... y si a su vez, ella no cumple debidamente con la misión de satisfacer las necesidades y aspiraciones de vida de dicha sociedad”.

J. B. Gelbard continuó diciendo que

“sólo a condición de aceptarse como objetivo nacional el de la justicia social se tienen las bases institucionales aptas para una mayor productividad... a su vez, en el orden nacional únicamente la productividad asegurará, perfeccionándola, la independencia económica, seguro puntal de nuestra soberanía política y de la justicia social”.

Pero, “para extender a todos los habitantes del país ese clima psicológico, que deje atrás la rutina y estimule la investigación aprovechando el fruto más depurado de la ciencia, que es la técnica”, será necesario superar -prosiguió diciendo Gelbard- “la resistencia al cambio y la inercia de los hábitos contraídos”. Los empresarios de la CGE estaban convencidos de que “la actitud hacia el trabajo y la empresa es, ante todo, una cuestión mental y que es menester crear un espíritu nuevo, que se adapte a los objetivos de la productividad”, para lograr finalmente que “la economía nacional esté al servicio del hombre”.

Las relaciones humanas en la empresa eran para Gelbard,

“un factor de capital importancia en el cuadro de la productividad, que forma el espíritu que se busca y nos previene sobre la dignidad personal y los derechos humanos de los trabajadores, sobre su autoestima, su afán de mejorar en la vida, su deseo de seguridad, sus hábitos sociales y la necesidad de integrar su conducta en el conjunto de la empresa”.

“[El trabajo] no tiene porqué suponer una tortura física o moral de quien lo ejecuta; más aún, creemos que debe procurarse por todos los medios que se experimente la satisfacción y el limpio placer por el trabajo bien hecho”.

“Una buena política de relaciones humanas tiene que traducirse en formas positivas, en una vinculación dinámica entre los miembros del

personal, para que los principios esenciales que hacen posible la empresa como unidad productiva tengan su máxima realización”, recordando que “mal puede la empresa cumplir con su responsabilidad social si no desempeña eficazmente el papel económico que tiene asignado en el concierto de la vida nacional”.

Las responsabilidades de los interlocutores sociales debían ser compartidas, pues en opinión de la CGE,

“Si queremos que las mejoras derivadas de la mayor productividad sean tangibles, habrá que apelar a la responsabilidad empresaria, la cual con el apoyo de los trabajadores, convertirá en realidad este postulado: no se quitará nada a nadie y, por el contrario, todos han de resultar beneficiados. Sin cambios espectaculares, pero con firmeza y en continuidad, ha de crearse un clima de trabajo adecuado y no nos pasaremos expresando sentimientos indefinidos de buena voluntad. Porque entendemos que la productividad no es un fin, sino un medio, el único válido para favorecer el progreso social,... y que afecta integralmente a los obreros, a los empresarios y al Estado”.

“La empresa requiere una solidaridad activa, orgánica, entre todos sus componentes, pero exige igualmente el mantenimiento de una disciplina y de un orden jerárquico sin el cual no se concibe ninguna asociación humana. Por ello, al amparo de esta Casa, en que tantas medidas legislativas trascendentales para el país han tenido origen, creemos que con franqueza, en un lenguaje sin ocultaciones, debemos atacar a los factores de improductividad y a la mentalidad improductiva misma, allí donde los encontremos y sin privilegios para ningún sector”.

A continuación su discurso planteó con crudeza los principales problemas encontrados a nivel de las empresas, derivados del creciente poder adquirido por las organizaciones sindicales:

“Cuando se dirige la mirada a la posición que asumen en muchas empresas las Comisiones Internas Sindicales, que alteran el concepto de que es misión del obrero dar un día de trabajo honesto por una paga justa, no resulta exagerado, dentro de los conceptos que hoy prevalecen, pedir que ellas contribuyan a consolidar el desenvolvimiento normal de la empresa y a la marcha de la productividad. *Tampoco es aceptable que, por ningún motivo, el delegado*

obrero toque un silbato en una fábrica y la paralice. No hay razón valedera que pueda invocarse y mucho menos cuando amparan a obreros y empresarios leyes que figuran a la vanguardia de las que rigen en los países más adelantados del mundo. Cuando se actúa de ese modo, no se lo hace con la intención de defender a los representados, sino por la búsqueda de un falso prestigio personal o el de un pequeño núcleo, lo cual en definitiva redundará en perjuicio de los trabajadores. Porque no sólo ocurre que el empresario recibe el desaliento por tales actitudes inconsultas; el que paga en definitiva es el pueblo, o sea el mismo trabajador, puesto que, por esos procedimientos, se engendra un aumento de costos, el cual, por una u otra vía, va a parar a los precios. Otro factor negativo que no podemos silenciar es el del ausentismo. En todas las actividades económicas resulta oneroso y en algunos sectores llega hasta el índice alarmante del 15%, originando serias alteraciones en el trabajo y constituyéndose en una de las causas principales de la baja productividad”.

El presidente de la CGE continuó formulando más críticas al sector trabajador, afirmando que

“terminar con los lunes de huelga, tiene que ser, por lo tanto, una de las consecuencias de este Congreso (el subrayado es nuestro), pues si se requiere la actividad solidaria de todos, quienes rehúsan injustamente al esfuerzo que se espera de ellos, afectan a la producción de un sector, atentando contra la satisfacción de las necesidades de los consumidores y, con ello, contra el nivel de vida general”.

Haciendo referencia a la posición firme expresada anteriormente por E. Vuletich para defender las normas legales justicialistas, Gelbard se pronunció diciendo:

“que las conquistas sociales están afirmadas en un ordenamiento legal que aceptamos en todos sus alcances, pero es indispensable que esas leyes se apliquen con estricta objetividad y con espíritu de justicia, con prescindencia de la eventual presión del sector empresario o del sector obrero”.

Los conflictos que no tenían un contenido meramente legal debían resolverse “excluyendo en forma absoluta toda solución en función de las fuerzas en juego y adoptarse aquellas que no sacrifiquen los valores morales y materiales que contribuyen al afianzamiento de una mayor

productividad”, pues no estaba en su mente “discutir las conquistas sociales de los trabajadores, sino fijar en lógica posición de equilibrio, la perspectiva del sector que representamos”.

El gobierno -según Gelbard- debía adoptar decisiones también, persistiendo en las medidas enunciadas sobre el equilibrio económico, especificando la demanda. Por ello reclamaba:

“que el Estado pese menos sobre los productores, industriales y comerciantes, que se evite el aumento de los impuestos y las tan injustas superposiciones; que se prosiga con la racionalización administrativa, la cual ha de tener influencia provechosa en la reducción de los gastos públicos”, confiando en la acción del Presidente de la República a quien formuló públicamente en ese acto el pedido de intervenir “para que se eliminen las trabas que engendran los factores de inproductividad antes señalados”.

Aún reconociendo el derecho a la participación de los trabajadores en la vida de la empresa, el poder para organizar y tomar decisiones no era algo a compartir, pues

“los empresarios deben comprender que (ellos) son los grandes responsables en cuanto tienen la dirección de sus empresas, a ellos incumbe planear racionalmente los objetivos o, llegado el caso, replantearlos; organizar las tareas dentro de los diversos planos jerárquicos y promover una efectiva circulación entre esos planos que asegure la eficiencia general; establecer buenas relaciones de trabajo, armonizando los distintos elementos humanos que participan en la empresa y, en definitiva, coordinar y administrar con aquella visión que les permite la plena utilización de todos los recursos de que actualmente disponen”.

“Reafirmamos para el empresario el derecho a la dirección y organización de la empresa sin interferencias que coarten su libertad de movimiento y de criterio. Igualmente corresponde a la entidad que representamos (la CGE) proclamar y defender con toda energía los derechos de los empresarios, factores indiscutibles de la vida nacional, creadores de riqueza y de fuentes de trabajo”. “El alma de la empresa privada es la productividad, por ello siempre que se la coloca en una atmósfera de sana y libre competencia, logra la disminución de sus costos. Ese resultado se vuelca en la sociedad, al abaratar el producto en

el mercado, y alcanza así a los consumidores, cuya masa más considerable es el pueblo trabajador”.

Luego de estas consideraciones Gelbard precisó cuál sería la fuente posible del incremento de la productividad:

“Si pasamos a considerar la situación presente de nuestro país, se advierte que la economía privada argentina, y asimismo la pública, necesitan renovar el material de producción desgastado, por otro de más alto rendimiento. Aún así, esa cuantiosa masa de bienes de capital debe adquirirse, en lo básico, mediante volúmenes correlativos de exportaciones que el país, en la actualidad, no puede afrontar integralmente, de manera inmediata, lo cual obliga a una renovación progresiva, aunque lenta, de los planteles. La economía privada argentina no podrá aspirar, por tanto, al logro de altos índices de rendimiento basándose exclusivamente en la incorporación masiva de modernísimos bienes de capital y debe tener plena conciencia de dicha circunstancia. *Si no es posible fundar la mejora de los rendimientos acudiendo a la moderna mecanización y a la novísima automatización, se tendrá que resolver el problema a partir de los equipos y planteles actuales; progresivamente renovados, según las posibilidades del país. Es decir, tiene que tomarse como punto de partida, lo existente, lo presente y mejorar y aumentar el rendimiento de la empresa actual por el incremento de la productividad de cada máquina, de cada hombre, de cada proceso*”².

“Como vemos, hay un camino común de empresarios y de trabajadores y, en suma, del país mismo, y es el de la productividad. Afortunadamente el concepto del salario real está penetrando en la conciencia pública; hecho promisorio pues sólo mediante el aumento de la masa de bienes producidos por cada hombre y cada mujer, habrá de elevarse el bienestar de una sociedad como la nuestra, fundada en el dominio del trabajo productivo. En consecuencia, salario real y productividad, términos que el uno llama al otro, dependen de la buena marcha de las empresas, esto es de un trabajo bien planeado y hecho a un ritmo continuado, normal y satisfactorio, sin alteraciones que lo perturben por motivos ajenos a las altas finalidades económicas que se busca realizar. Esta será la consecuencia más trascendental del nuevo

² El subrayado es nuestro, para contrastar esta opinión con la formulada anteriormente por E. Vuleitch.

clima que se está creando en nuestras relaciones de trabajo, y el Congreso constituye el punto de partida para que se desarrolle vigorosamente el espíritu de productividad entre los responsables y actores del proceso económico argentino. Sin ese espíritu no será factible lograr los propósitos que hacen a la esencia de tan magna asamblea. Sólo nos resta iniciar la labor y dar desde allí al país un ejemplo activo de productividad, para que se concrete en hechos la fórmula que satisface por igual a trabajadores y empresarios: “salarios altos, mano de obra barata”.

Con esta frase, inspirada en las palabras textuales de Taylor, Gelbard dio por concluido su discurso.

Con el propósito de declarar inaugurado el Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social finalmente habló el presidente de la Nación, quien para demostrar su gran interés en el tema se había inscripto formalmente como participante. Comenzó diciendo que el temario del Congreso era un asunto que en su concepto y en el concepto moderno, tenía una importancia extraordinaria:

“Creo que ningún argentino, en estos momentos, puede estar ausente del grave problema que comenzará a discutirse en este recinto y que trascenderá en el futuro a todas las actividades de la República”.

La filosofía que justificaba para el presidente la realización del Congreso se mantenía vigente:

“Nosotros los justicialistas pensamos que uno de los más graves males del individualismo ha sido, precisamente, el de olvidar los fines y el destino de la comunidad, lo que ha traído como reacción consecuente el colectivismo, que no ha arribado a mejores soluciones hasta el presente”. “Pensamos que en la comunidad, el pueblo y los individuos, pueden discutir y disentir en todos los problemas menos en uno: el de fijar el destino que les es común y asegurar la realización de la comunidad, única forma de que cada uno de los hombres de ese pueblo pueda realizarse a sí mismo”.

Para hacer posible la realización de esa idea, el Presidente consideraba que

“es necesario primero crear un clima y dar la posibilidad de que en la cooperación, en la coordinación y en la colaboración de todos encontremos la realización de nuestro destino y la de ese ideal tan generoso y tan grande para la República. El realizar un Congreso con las fuerzas que hasta ahora han estado en pugna en casi todos los campos de la sociología, los empresarios y los trabajadores, resulta un ensayo que quizá por primera vez en el mundo se realiza con fines constructivos en un recinto tan memorable como este de las Leyes de la Nación. Depuestos los enconos y las incomprensiones, llegamos a esta reunión los empresarios, los trabajadores y el Estado, cada uno con su orientación, con su idea y con su objetivo, pero también con su deber y con su responsabilidad. *Es inútil pensar en mejoramientos de ningún orden, si no nos ponemos de acuerdo para crear abundantemente los medios de ese mejoramiento* (subrayado nuestro). Es inútil pensar que la fortuna nos pueda salir al paso, si no hacemos primero la diligencia necesaria para crear la fortuna. Los que sueñan con otra clase de realizaciones quizás morirán con sus ansias insatisfechas. Esa es la experiencia que el mundo viene demostrando a través de miles de años. Es una solidaridad inteligente, donde el Gobierno, el Estado, la empresa y el trabajo deben ponerse a crear la única comunidad que puede triunfar en el aumento de sus bienes, de su felicidad y de su grandeza. Sostener lo contrario no es sostener lo real”.

Su presencia y la de los demás miembros del gobierno en el recinto, se justificaba porque, querían

“darle al Congreso la importancia extraordinaria que tiene para la economía argentina, como así también demostrar a las fuerzas del trabajo y de la economía argentina la gratitud que la comunidad les debe por su esfuerzo y sacrificio y asimismo rendirles también el honor que merecen los hombres que de una u otra manera luchan, trabajan y se sacrifican por la comunidad”.

El gobierno había querido estar presente “para tomar nota, porque entiende que su función primordial y fundamental es hacer todo aquello que facilite y ayude el trabajo feliz y desenvuelto de los ciudadanos argentinos, cualquiera sea su actividad”, a fin de que

podamos después trazar un plan “que el Gobierno y el Estado sean los primeros interesados en ejecutar, interesando también al Congreso de la Nación, que bien puede iniciar desde aquí una legislación que consagre definitivamente los principios aprobados en este Congreso”.

Su discurso concluyó pidiendo la iluminación de la Providencia, por una parte, para que del Congreso “saliera algo constructivo para la Nación y que en cada uno de nuestros corazones comience a establecerse esa comprensión y ese nexo, que es lo único que hace grandes a las comunidades, por la cooperación constructiva de sus fuerzas” y, por otra parte, para que “nos ayude a ejecutar cuanto aquí se acuerde, como también que las autoridades de la Nación, representadas por los dirigentes de la República en todos los órdenes de la actividad comprendan estos fines y los practiquen”.

Los discursos y ponencias de los representantes extranjeros

Varios organismos internacionales participaron en el Congreso y sus representantes presentaron ponencias o hicieron uso de la palabra durante las primeras sesiones para referirse a su significación (CGT & CGE, 1955). Entre ellos cabe señalar la representación de: Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN); secretario general del IDORT de Brasil (Instituto de Organización y Racionalización del Trabajo); Instituto Chileno de Administración Nacional de Empresas; Secretario General de Obras Sindicales de España; delegado italiano de la Oficina de Estudios y Programaciones del Comité Nacional de la Productividad Italiana, y por la OIT, el jefe de su oficina en Buenos Aires.

La ponencia de la CONCAMIN titulada *La productividad en América Latina*, fue leída en la primera sesión plenaria del Congreso (CGT & CGE, 1955) y trató los temas de la organización científica del trabajo, la productividad, la justicia social en cuanto a la distribución de los beneficios del incremento de la producción y concluyó de la manera siguiente:

“I.- El renacimiento del interés y del entusiasmo por la organización eficaz de la producción y distribución que, bajo el signo de la productividad se ha iniciado en el mundo, requiere la participación activa y armónica de obreros y empresarios, de sectores públicos y privados, a fin de que se desarrolle una política de productividad en la cual, con la justicia como meta y la técnica como medio, se logre la elevación del nivel de vida del pueblo.

II.- El desarrollo de un programa nacional de productividad debe responder a las circunstancias de cada país y a las particularidades de cada empresa, con objeto de alcanzar resultados efectivos en beneficio de las mayorías.”

Para la CONCAMIN, en América Latina los programas de productividad deberían incluir, entre sus medios, los siguientes:

“a) El estudio de las realidades económicas, a fin de determinar los factores de producción escasos sobre los que debe actuarse, así como los efectos a corto y largo plazo en la estructura económica;

b) Una especial importancia debe darse a la educación, a la difusión y a la capacitación, a fin de que los principios de eficiencia en el trabajo puedan extenderse incluso a aquellas actividades no fabriles como la agricultura y el artesanado;

c) Debe insistirse en que, dadas las actuales circunstancias, la productividad no es la introducción de maquinaria, sino el aprovechamiento del equipo disponible a través de sistemas eficaces de producción.

III.- Dada la similitud de características económicas, debe buscarse la forma de intensificar el intercambio de experiencias y puntos de vista entre los países de América Latina.”

Inmediatamente después de leída esta ponencia, el Dr. Héctor Jasminoy hizo uso de la palabra como delegado de la CGE, para manifestar la importancia de los puntos tratados y su acuerdo con las propuestas contenidas (CGT & CGE, 1955). A continuación se refirió a la acción en esta materia de ciertos organismos internacionales y extranjeros, como por ejemplo el Consejo Interamericano del Comercio y de la Producción, el Congreso Internacional de la

Organización Científica, la Organización Internacional del Trabajo, el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, el Instituto de Organización Racional del Trabajo de San Pablo, el Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas, el Consejo Nacional de Canadá para la Gestión Científica de Empresas y el Consejo Nacional de los Estados Unidos para la Gestión Científica de Empresas, mencionando finalmente la acción del Instituto Argentino de Relaciones Industriales. El Congreso, dijo Jazminoy,

“señala para nuestro país un grado de madurez evidente en la sensibilidad de los trabajadores y empleadores y es la prueba más concluyente de que en este lugar de América Latina la productividad ya no es una idea, sino un hecho”.

Uno de los resultados del Congreso podría ser, entonces,

“que representantes de esos países se reunieran en alguna oportunidad y confrontaran sus experiencias y puntos de vista, buscando siempre el mayor bienestar social, meta a la que todos aspiramos”.

Uno de los objetivos de los dirigentes del IADP/IARI fue expresado concretamente por parte de Jasminoy, dirigiéndose al presidente de la República:

“Creo,... que estando aquí presente el representante de la Organización Internacional del Trabajo y un alto funcionario del Servicio de Relaciones con la América Latina, sería muy interesante que ese organismo internacional conozca los resultados de esta experiencia argentina, a fin de que nuestra patria, con su característica generosidad continental, en el día de mañana pueda ser el lugar de encuentro de todos los países americanos interesados en elevar el nivel de vida de sus pueblos a través de una mayor productividad. También estimo que sería beneficioso solicitar a la Oficina Internacional del Trabajo, una vez constituido el Instituto Nacional de Productividad, una colaboración permanente de ese organismo a fin de que se pueda contar así con las fuentes de la experiencia mundial que recoge esa prestigiosa institución en su calidad de secretariado científico permanente más calificado”.

Valentín Fernández, delegado por la CGT, pidió la palabra a continuación para expresar la opinión de la CGT, haciendo notar

“que el tema de la productividad era técnico, duro y escabroso para los que están acostumbrados a hablar un poco con el sentimiento, un poco con el corazón”.

Pero al mismo tiempo postuló que:

“no habrá productividad, ni siquiera un clima propicio para ella, mientras las clases obreras de los países latinoamericanos no puedan sentir la sensación de que cuentan con una legislación de amparo que les garantice un vivir feliz, un vivir digno y, aparte de ello, la seguridad de que esa productividad va a servir para su propio bienestar, para el bienestar de sus hijos y para la felicidad del país al cual pertenecen. [...] Sin justicia social no puede haber productividad. [...] los pueblos de América reclaman no sólo que sus materias primas sirvan para lograr un mundo mejor sino también que los productos manufacturados con ellas sean fuente de ocupación para los propios ciudadanos del país de donde esas materias primas proceden”.

En una palabra

“que se siga la política de estadista desarrollada por el General Perón. No habrá jamás pueblos con deseos de rendir y producir más, cuando saben que todo el contenido soberano que ellos tienen es solamente la libertad de cantar su himno y saludar su bandera, mientras que el valor físico de sus territorios sólo les pertenece en parte”.

Su discurso concluyó con una frase que se inscribía en la misma línea de pensamiento del discurso pronunciado por el secretario general de la CGT en la inauguración:

“no sólo los aspectos técnico y científico hacen a la productividad y al bienestar social; hacen también a la consideración especial de las relaciones humanas, y muchos de los trabajadores americanos no podrán posiblemente contribuir en la forma en que lo hacen los delegados de la CGT mientras no haya por parte de las empresas patronales de Latinoamérica el sentimiento franco y sincero de que, mientras los trabajadores no cuenten con las garantías del libre ejercicio de la función sindical, no podrán desde ningún punto de vista sentarse en ningún escaño para contribuir a la solución de los problemas que pueden afectar a la economía de las empresas americanas”.

Cabe señalar que esta presentación de la CONCAMIN no solamente fue la primera en su género, sino también la única correspondiente a una delegación extranjera, objeto de discusión y de comentarios en una sesión plenaria.

En otra sesión plenaria, el Sr. Adolfo Stampi, representante del IDORT, filial en San Pablo del CIOS (Consejo Internacional de la Organización Científica), se refirió a la importancia de la cooperación entre dirigentes de empresas, supervisores y operarios, para lograr el aumento de la productividad, condición necesaria para aumentar el salario real de los trabajadores y el nivel de vida de la población sin riesgo de inflación (CGT & CGE, 1955). En el mes de marzo de 1955 se había constituido el Centro Brasileño de Productividad del IDORT, cuyos objetivos eran muy similares a los propuestos en el relatorio del Congreso para el Instituto Nacional de Productividad. Concluyó su discurso formulando la invitación para que Argentina formara parte del CIOS.

Por su parte el Sr. Ronchi, delegado de la Oficina de Estudios y Programación del Comité Nacional de la Productividad Italiana, habló en la primera sesión plenaria, refiriéndose a dicho comité creado el 22 de octubre de 1951, que había tenido un papel muy importante en las tareas de reconstrucción nacional luego de concluida la guerra (CGT & CGE, 1955). Había participado activamente en las actividades de la OECD (Organización Europea de Cooperación y Desarrollo) en materia de productividad. Sus objetivos eran “coordinar intereses y fines de los empleadores, de los sindicatos y de los poderes públicos, en un esfuerzo común de solidaridad y leal colaboración”. Dependiendo del presidente del consejo de ministros, se habían constituido seis subcomités con el objeto de estudiar:

“las relaciones entre el factor humano y la productividad; formación profesional e investigación aplicada; relaciones entre la técnica de la producción y la productividad; estudio de los mercados y organización de las ventas; problemas económicos y financieros en relación con la productividad; y medida de la productividad”.

Una experiencia italiana que despertó mucho interés entre los congresales fue la de las fábricas piloto, con dos grupos de cinco y siete establecimientos cada uno, elegidos de conformidad con ciertos criterios particulares a los cuales se les facilitó la colaboración de técnicos del comité,

“demostrando la posibilidad práctica de realizar un aumento de la productividad en las fábricas, mediante la aplicación de determinados métodos y técnicas, existiendo el compromiso previo de que no debían aplicar ni desarrollar métodos que pudieran causar perjuicios al empleador, al personal dependiente de la fábrica y a la colectividad en general, y de repartir con los trabajadores los beneficios derivados de una mayor productividad”.

El resultado había sido el incremento de la producción, de las ventas, del empleo y de los salarios totales abonados, el logro de numerosas economías como consecuencia de las sugerencias de los obreros, y la reducción de los accidentes de trabajo.

Otro representante latinoamericano, el Señor Enrique Barriga Silva, habló en nombre del organismo chileno ya mencionado, para hacer referencia a los beneficios colectivos que acarrearía el incremento de la productividad, y señaló que en su país

“se había creado el claro concepto de que dentro de cada empresa todos los hombres que en ella colaboran, trabajadores y empresarios cualquiera sea su jerarquía, deben luchar, no para alcanzar beneficios aislados en algunos sectores en detrimento de otros, que a la larga redundará en perjuicio de ellos mismos, sino que deben luchar por un aumento de la producción, por un aumento de la productividad, cuyos beneficios repartidos en justicia representarán un engrandecimiento del bienestar colectivo y por consiguiente mejores y perennes condiciones para cada uno”.

En Chile, los dos organismos encargados de estas tareas eran el Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE), de carácter privado e independiente, y el Servicio de Cooperación Técnica Industrial, que se formó gracias a la cooperación entre el gobierno de Chile por intermedio de la Corporación de Fomento, y del Instituto de Asuntos Interamericanos. Disponía de un grupo de

especialistas, técnicos e ingenieros chilenos y asesores extranjeros que brindaría ayuda técnica directa a aquellas industrias que por sus condiciones particulares no podían financiar a estos expertos en racionalización que mejoraran el aprovechamiento de mano de obra y recursos materiales (CGT & CGE, 1955).

El representante de la Organización Sindical de España, Sr. Antonio Aparisi Mocholi, se refirió al funcionamiento de la Comisión Nacional de Productividad Industrial de su país y propuso la realización de intercambios de experiencias por intermedio del futuro Instituto Nacional de la Productividad a crearse (CGT & CGE, 1955). La comisión había comenzado sus tareas el 1º de mayo de 1952 con una composición tripartita. La secretaría estaba dividida en cuatro secciones: técnica estadística, análisis y medida de la productividad, problemas sociales relacionados con la productividad, e información y propaganda.

Los objetivos que le fueron fijados a la comisión eran esencialmente los siguientes:

- “a) realizar estudios e investigaciones en el campo de la producción industrial, para conocer los factores más importantes que influyen en la productividad de la economía española;
- b) desarrollar estudios comparativos entre la productividad industrial española y la de los principales países;
- c) realizar el envío al extranjero de comisiones técnicas para el estudio de problemas especiales de productividad;
- d) divulgar los métodos de trabajo que puedan favorecer el aumento de la productividad industrial;
- e) sugerir al gobierno todas las medidas que, a su juicio, puedan favorecer el aumento de aquella;
- f) proponer normas generales que comprenderán las medidas prácticas para elevar la productividad industrial española”.

Dentro de la organización sindical, en España

“se había constituido una Oficina Sindical de Productividad para actuar más directamente sobre todos los organismos sindicales españoles, fomentando a través de ellos, por todos los medios posibles, una sana política de productividad, con lo cual se habrían de conseguir los objetivos fijados por el gobierno y encomendados a la Comisión Nacional”.

Desde entonces las tareas de información habían quedado exclusivamente en manos de la oficina sindical de productividad. Las principales actividades desarrolladas por la comisión eran las de formación de instructores siguiendo el sistema TWI (entrenamiento dentro de la industria), con programas para formación en instrucción, formación en la mejora de los métodos y formación en relaciones (laborales). La oficina sindical de productividad había tenido que hacer frente a la falta de interés, al escepticismo, a la falta de conocimientos y a la desconfianza de los trabajadores españoles. Por otra parte, hubo muchas dificultades en cuanto a los destinatarios de los cursos: se discutió dirigirse a un público homogéneo o al mismo tiempo a empresarios, técnicos y simples trabajadores, habiéndose optado por la primera alternativa y realizado más de 2.000 cursillos para unas 20.000 personas.

El representante de la OIT y jefe de la oficina en Buenos Aires de dicho organismo, Dr. Héctor Ruiz Moreno, expresó su complacencia por

“la invitación a concurrir al Congreso, ya que el temario, y las finalidades del mismo así como también sus consecuencias inmediatas y mediatas, constituyen objetivos principales y fundamentales de su acción y de su empeño y preocupación de difundirlos por el mundo entero”.

Luego de

“haber asistido a las deliberaciones y percibido ya el futuro éxito de sus trabajos, esa complacencia del primer momento se ha transformado, en el ánimo del representante de la Oficina a esta reunión, en un vivo sentimiento de admiración por la labor realizada en el transcurso de sus deliberaciones” (CGT & CGE, 1955).

Como el Congreso por su composición tripartita reflejaba la estructura de la OIT, Ruiz Moreno destacó:

“el hecho esencial y meritorio de que, tanto la idea como los preparativos y la realización del Congreso han despertado la atención y han fijado conceptos claros dentro de las fuerzas económicas y del trabajo con respecto a la noción de la productividad, iniciando así la formación de una sólida conciencia nacional sobre los beneficios y bondades de su práctica”.

Como había dicho David Morse, el director general de la OIT de ese entonces,

“la miseria y la justicia social son términos antagónicos, y aceptando que uno de los medios más eficaces de desterrar la miseria es el incremento de la producción, cabe concluir que este se transforma así en un instrumento preciado de la justicia social”.

Por eso

“la OIT ha iniciado años atrás la prédica en el orden internacional de llevar al espíritu de los gobernantes, de los trabajadores y de los empresarios la necesidad urgente e imperiosa de realizar estudios y poner en práctica los medios conducentes a una mayor productividad”.

Para el Dr. H. Ruiz Moreno, esa prédica se miraba con desconfianza por los trabajadores así como también por ciertos empresarios y gobiernos, pues hablar de productividad sería

“mencionar un concepto sospechoso y que su realización entrañaba graves peligros, por lo cual el término productividad solía adquirir el carácter inesperado de mala palabra”.

H. Ruiz Moreno recordó que la reunión realizada en Ginebra en 1952, -mencionada repetidas veces en este trabajo-,

“fue una de las concreciones más importantes para desterrar del espíritu esos falsos conceptos y mostrar las ventajas y bondades de la productividad y de su consecuencia obligada, el mayor bienestar social. [La conclusión N° 24 había establecido que] ningún esfuerzo tendiente a aumentar la productividad puede tener éxito si no existen buenas relaciones entre los empleadores y los trabajadores interesados y sus

representantes, y éstos deben tomar medidas con el fin de fomentar tales relaciones”.

Las relaciones humanas son consideradas por la OIT un factor integrante del mecanismo de la productividad. En la memoria de la Conferencia de 1954, el director general de la OIT había manifestado:

“al tratar de la cuestión de las relaciones obrero-patronales debemos acentuar el factor humano. Lo esencial es dar al hombre el sentimiento de la utilidad de su trabajo. Sólo cuando los hombres tienen esta impresión, cuando comprenden que con su trabajo contribuyen al bienestar de la sociedad, pueden tener esa confianza en su real valor personal, que es la marca de la libertad”.

De la misma manera, las cualidades del trabajador,

“iban a contar en forma fundamental y principal en el rendimiento de la máquina, porque la existencia o falta de diligencia en la puesta en marcha de la misma, el buen o mal cuidado de su funcionamiento y la rapidez o lentitud con que se la haga reanudar su actividad después de una interrupción accidental, va a determinar forzosamente el alto o bajo nivel de producción de la maquinaria”.

Su discurso concluyó agradeciendo la confianza depositada en la OIT “al habersele solicitado su colaboración permanente en el futuro organismo nacional de la productividad”, y repitió una frase del director general, en el sentido de que

“las posibilidades de cooperación de dicho organismo eran ilimitadas, y que el grado en que podían ser utilizadas dependía de la medida en que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores comprendieran la manera de utilizarla como instrumento para alcanzar el progreso social”.

La nueva disposición en materia de días feriados remunerados

El decreto 3.991/55

El gobierno hizo un gesto considerable en dirección de los actores sociales, para significar que estaba cambiando el modo de regulación. De manera sorpresiva, con fecha 21 de marzo, precisamente el día en

que se inauguraba el Congreso, se dio a conocer el decreto 3.991/55 mediante el cual se modificó substancialmente el número y la naturaleza de los días feriados, así como la consideración de las ausencias por enfermedad inculpable. Esta disposición se dirigía a satisfacer las reiteradas exigencias de los empresarios sobre lo que consideraban un número excesivo de días remunerados sin contrapartida de trabajo, por causa de enfermedad o por tratarse de días festivos. Esto fue recibido con satisfacción por los empresarios, considerándolo como un gesto del gobierno para demostrar que había un cambio de actitud que preanunciaba el comienzo de una nueva época. Por su parte, la jerarquía de la Iglesia católica interpretó el decreto como una declaración de conflicto, que tendría fuertes repercusiones políticas algunas semanas después durante la fiesta de Corpus Christi, que el decreto dejaba de considerar día no laborable.

El decreto partía de la constatación de la necesidad imperiosa de intensificar la labor pública y privada para un mayor incremento de la productividad y el bienestar social, y hacía tres consideraciones:

- “1) que uno de los factores que conspira contra dichas finalidades es el excesivo número de días no laborables, siendo por ello necesario reducirlos al mínimo, fuera de los consagrados por la legislación vigente al descanso hebdomadario a fin de que no se resienta el ritmo que el gobierno está empeñado en imprimir a la actividad nacional;
- 2) que ello ha de lograrse sin desmedro de las celebraciones cívicas, patrióticas y religiosas tradicionales, que podrían realizarse aún cuando se asigne carácter laborable a las respectivas fechas;
- 3) que es asimismo indispensable establecer un mínimo de días de labor anual en la Administración Pública, a fin de asegurar el cumplimiento de los planes de trabajo que se ha trazado el Gobierno Nacional”.

Las disposiciones adoptadas consistían en declarar *feriados nacionales* solamente los días 1º de mayo, 25 de mayo, 9 de julio, 26 de julio y 17 de octubre, debiendo ser remunerados incluso si coincidieran con días domingos. Los *días no laborables* serían el 1º de enero, lunes y martes de carnaval, Viernes Santo, 17 de agosto y 25 de diciembre. Los actos y homenajes del Día de la Bandera se realizarían el 25 de mayo y “los

demás días actualmente consagrados a celebraciones cívicas, patrióticas y religiosas mantendrán su carácter pero serán laborables en todo el país”.

El artículo 4 disponía que

“el Estado y los dadores de trabajo debían retener los salarios del personal que preste servicios bajo su dependencia correspondientes a los días 1º de Mayo y 17 de Octubre de cada año, depositándolos en un término de 48 horas en el Banco de la Nación Argentina a la orden de la CGT y con destino a la Fundación Eva Perón.”

El artículo 5 establecía que

“todos los empleados de la Administración Pública Nacional, cualquiera sea su jerarquía, estarán obligados a realizar trabajo efectivo remunerado durante doscientos días al año como mínimo, salvo casos de enfermedades debidamente comprobados.”

Complementando esta disposición, el artículo 6 preveía que “los beneficios que otorga el régimen de licencia en vigor estarían condicionados al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo precedente”, de manera tal que “cada agente de la Administración Pública no deje de cumplir el mínimo de días de trabajo establecido”.

El artículo 7 dispuso a su vez que, a partir de esa fecha, “los Ministerios y dependencias tendrán a su cargo la justificación de licencias por enfermedad, siempre que se encuentren en condiciones de asumir esa tarea”, y el artículo 8 estableció que “cuando las licencias excedan de seis meses, se requerirá además la justificación de la causal por parte del Ministerio de Asistencia Social y Salud Pública.”

Las modificaciones más importantes respecto de la situación precedente fueron, en síntesis, las siguientes:

1. La retención del salario que antes se hacía el 12 de octubre, pasaba ahora a efectuarse sobre la retribución del día 17 de octubre.
2. Se eliminaban de la nómina de días no laborables el 6 de enero (Reyes), el día de Corpus Christi, el 15 de agosto (Asunción de la Virgen María), el 1º de noviembre (Día de todos los Santos), y el 8

de diciembre (Día de la Inmaculada Concepción). Se agregaron en cambio el martes de carnaval y el 17 de agosto.

3. Entre los feriados nacionales, con pago de jornal, quedaron excluidos el 20 de junio y el 12 de octubre.

Actividades complementarias: la proyección de películas

Todos los días que duró el Congreso, y a partir de las 15:00, se proyectaron en el local del Congreso Nacional una serie de películas referidas a los temas del Congreso, proporcionadas por embajadas y empresas implantadas en el país. Esta iniciativa cumplió sin dudas un papel importante, por el atractivo que significa toda forma de expresión audiovisual, y además situaba al Congreso dentro de una perspectiva internacional, proporcionando información gráfica sobre lo que estaba sucediendo en el exterior y estimulando en consecuencia, la adopción de decisiones para que el país pudiera lanzar un programa de incremento de la productividad, y llegar así a formar parte en el futuro del conjunto de los países más desarrollados.

Los temas y el origen de las películas fueron los siguientes:

- * Embajada de la República Federal Alemana: *Construir más, más rápido y mejor*, y *Mayor productividad, mejor nivel de vida*;
- * Embajada de los Estados Unidos de Norteamérica: *Construcción de un puente sobre la Bahía de San Francisco*, *Agua para el Oeste de los Estados Unidos*, *La técnica en acción*, *La resurrección de la tierra*, *Construcciones económicas*;
- * Embajada de Gran Bretaña: *Elevando el nivel de vida*, *La clave del progreso*, *Distribución y transporte en las plantas industriales*;
- * Duperial: *Racionalización del trabajo en las oficinas*, *Análisis de tiempos y de movimientos*;
- * Ford Motor Company: *El puente humano*;
- * Cristalerías Rigolleau: *Fabricación de vidrio*;

- * Philips Argentina: *Sol de vidrio*;
- * Shell Argentina: *En busca de petróleo*;
- * IGGAM: *Tuyango*, sobre la extracción, industrialización y aplicación del yeso.

2. EL DESARROLLO DEL CONGRESO

A continuación se efectuará sucesivamente, y para cada uno de los grandes temas, la presentación del temario oficial redactado a fines de 1954, una síntesis del contenido del relatorio oficial de la comisión central del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social, del comentario de algunas de las ponencias presentadas más relevantes y de las discusiones efectuadas durante las sesiones, para finalizar en cada caso con la transcripción de las conclusiones, propuestas y recomendaciones adoptadas.

Cabe señalar que no todas las ponencias presentadas por personas o instituciones fueron elevadas al Congreso por parte de la comisión central, por no considerarlas apropiadas. Las diversas comisiones del Congreso, luego de analizar su contenido, procedieron a clasificarlas en dos grupos: por una parte aquellas que por su contenido debían ser aprobadas por el Congreso y por otra el resto, que fueron rechazadas o remitidas a otras comisiones. Las ponencias aprobadas fueron consideradas en el momento de formular las proposiciones para las declaraciones, recomendaciones y resoluciones. En este trabajo se considerarán analíticamente sólo algunas de las ponencias más relevantes a las cuales se tuvo acceso, elevadas por la comisión central y aprobadas por el Congreso a pedido de las comisiones.

Primer tema: Productividad: mejor nivel de vida

La documentación sometida a consideración del Congreso

El temario oficial del Congreso

A continuación se presenta, ya sea mediante transcripción o síntesis, el contenido del temario oficial del Congreso redactado por la comisión organizadora a fines de 1954, con el objeto de permitir seguir el proceso que concluye con la adopción de las conclusiones y recomendaciones sobre los cinco primeros temas.

1. Mayor productividad y distribución equitativa de sus beneficios.

“Considerará la relación que existe entre una mayor productividad causada por mejores métodos, maquinarias, instalaciones y/o mayor empeño y un mejor nivel de vida nacional. La riqueza adicional creada por este mayor rendimiento deberá ser, además, adecuada y equitativamente distribuida entre todos los sectores de la población que concurren en su producción. Esto se logra a través de un mejor ordenamiento del trabajo en todos los aspectos, para lo cual deben empeñarse por igual todos los sectores de la actividad que intervienen en él, inclusive desde el punto de vista de la armoniosa y equitativa distribución de los frutos del trabajo”.

2. Productividad, mayor salario real y menor esfuerzo.

“Se referirá a cómo una mayor productividad concurre al aumento del poder adquisitivo del salario y cómo ella provoca simultáneamente una conveniente reducción de costos con la consiguiente reducción de precios de los artículos producidos. Paralelamente, es posible anticipar que el bienestar colectivo se obtendrá a consecuencia de una mayor producción, que hace posible un mayor confort con un menor esfuerzo”.

3. Productividad, reubicación y estabilidad.

“Tratará el problema provocado por los eventuales desplazamientos de mano de obra excedente, en aquellas tareas o plantas que pueden ser objeto de una reorganización y establecerá los medios para su reubicación adecuada”.

4. Responsabilidad individual y colectiva de trabajadores y empleadores y del Estado en el problema.

“Tratará de la contribución que corresponde a cada empleador o asociación de empleadores en la promoción de una mayor productividad, a través de una mejor dirección, del empleo de técnicas de racionalización y de la capacitación de todo su personal, tanto obrero como técnico, profesional, etc. Asimismo, tratará sobre la responsabilidad de los trabajadores y empresarios, de las entidades gremiales y profesionales, en el acrecentamiento de la productividad del país, que en última instancia redundará en su propio beneficio y en el de todos los consumidores en general”.

5. Acción del Estado.

“Se hará referencia a las medidas gubernamentales que puedan crear las condiciones y el clima necesarios para un mayor entendimiento entre capital y trabajo; a su responsabilidad para con la formación de técnicos; a la difusión de los beneficios de una mayor productividad en todos los sectores del país; a la creación de centros técnico-culturales; a la obtención de informaciones de origen extranjero y a la legislación que reglamente la importación, producción y distribución de materias primas, equipos, repuestos, herramientas, etc. necesarias a la producción, teniendo en cuenta el fomento y amparo adecuado de la industria nacional.

Debiendo ser la acción del Estado de carácter general y con amplia visión de las posibilidades futuras del desarrollo de la economía nacional, a título simplemente enunciativo, se detallan algunos capítulos de dicha acción que deberán merecer atención cuidadosa en la consecución de los objetivos mencionados:

- a) Desarrollo armónico de la economía social, de acuerdo con los lineamientos generales que a este respecto establece el Segundo Plan Quinquenal.
- b) El ahorro nacional. Su acrecentamiento razonable y adecuada utilización como fuente de recursos para su inversión en bienes productivos.
- c) Presupuesto de divisas. Medidas de carácter general y particular tendientes a posibilitar la modernización paulatina de los equipos

productivos de las empresas. Posibilidades de importación de equipos, máquinas y procesos.

d) Utilización intensiva de las actuales fuentes nacionales de energía. Fomento de la búsqueda y explotación de nuevos recursos energéticos. Uso intensivo y racional de la energía.

e) Legislación general y específica y medidas especialmente impositivas, que faciliten y alienten el acrecentamiento de la productividad de las empresas.

f) Estudio de las posibilidades de incremento de la productividad nacional en relación con la situación económica mundial y con las políticas económicas de las demás naciones; así como la difusión amplia de dichos estudios, con recomendaciones tanto de carácter general como específico que permitan su utilización con el máximo beneficio para la economía del país”.

Las ponencias presentadas y aprobadas

A la comisión encargada de tratar el tema N° 4, le fueron presentadas las siguientes ponencias:

- *Organización de servicios psicotécnicos para asesoramiento de los problemas de aptitudes y ubicación racional de los trabajadores*

El presidente de la comisión nacional de *Aprendizaje y orientación profesional*, Sr. Humberto Garutti, se refirió a la utilidad de la psicología para la ubicación y adaptación del obrero al trabajo y para llegar a acortar el período de aprendizaje y mejorar la calidad de lo aprendido. Según el autor,

“la productividad del hombre, cuando su salud es buena, depende casi exclusivamente de factores psicológicos y caracterológicos. El psicólogo debe buscar y encontrar la causa de un descenso de la productividad o de una productividad inferior a lo que normalmente se ha podido esperar. En la fábrica, el psicólogo es tan necesario como el médico; ambos se complementan, para poder encontrar y puntualizar, a veces también para encontrar remedio, a las causas que provoquen desequilibrios que afectan la armonía funcional integral del trabajador y que forzosamente producen un descenso de productividad a través del

ausentismo, desgano en el trabajo, accidentes, conflictos con sus compañeros, capataces, superintendentes, etc.”

En su conclusión, la ponencia propone que el Congreso

“recomiende a los organismos integrantes de la CGT y de la CGE, organicen de mutuo acuerdo servicios psicotécnicos para asesoramiento de los problemas de aptitudes y ubicación racional de los trabajadores que, en general, presenten inadaptación, disconformidad en las tareas, baja productividad y marcado ausentismo” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°454).

- *La función de los técnicos en ciencias estadísticas.*

La ponencia del Centro Argentino de Estadísticos fundamenta la necesidad de disponer de un gran número de cálculos estadísticos para obtener resultados satisfactorios en el fomento del incremento en la productividad y el mejoramiento de la calidad, con lo cual implícitamente estaban también defendiendo el mercado de trabajo de la profesión. De esta manera se

“lograrían los resultados apetecidos mediante la utilización intensiva del capital humano representado por los técnicos argentinos en ciencias estadísticas, cuya actividad actual y formación futura deben merecer el más amplio apoyo de todos los elementos interesados en la más perfecta consecución de los fines que persigue el Congreso” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°800).

- *Las bases psicológicas de las relaciones industriales*

Santiago Germano, directivo del Instituto de Psicotecnia de la Universidad Nacional de Tucumán, presentó las aplicaciones sociales de la psicotecnia o sea de “la manera de emplearse los conocimientos y métodos psicológicos para el mejoramiento de las relaciones entre los hombres”, base de las relaciones humanas, es decir del “conjunto de todos los contactos y relaciones de cada uno de los jefes de empresa, cualquiera sea su grado, con cada uno de los miembros del personal, cualquiera sea su función”.

Según el autor no habría una verdadera oposición de intereses entre la dirección de la empresa y los trabajadores, sino malentendidos e

incomprensión mutua. En efecto, las encuestas realizadas en los países más industrializados habrían puesto de manifiesto por una parte, que los deseos del personal de la empresas eran: buenos salarios, seguridad en los empleos, protección contra los accidentes, sanidad e higiene de los puestos de trabajo, consideración del factor humano en la producción e incentivos y sugerencias, patrones y capataces comprensibles, y por otra parte, los deseos de la dirección eran: aumento de la producción, sinceridad en las intenciones del personal, mayor intercambio de ideas e iniciativas y cooperación en el trabajo, y una mano de obra estable. Luego de enunciar una serie de 10 factores que explicaban las actitudes y el comportamiento de los trabajadores dentro de las empresas, postulaba que el país estaba en la primera etapa de las relaciones industriales y que para pasar a una nueva fase era menester tener en cuenta los aportes de las ciencias jurídicas y de la psicología aplicada para tener una visión global y dinámica del problema y para lograr una solución que satisficiera la suma de necesidades materiales y espirituales del individuo (CGT & CGE, 1955: ponencia N°128).

- *Medidas tendientes a eliminar el ausentismo*

En una corta ponencia (CGT & CGE, 1955: ponencia N°819), la Unión Ferroviaria criticaba el ausentismo injustificado, que incidía de manera extraordinaria en el costo de los productos, en la organización de la industria, y en un mal ejemplo que muchas veces no tarda en ser imitado.

La propuesta elevada sobre este tema al Congreso contenía tres sugerencias:

“1º) Que los Ministerios nacionales y provinciales de educación dictaran desde el comienzo del año lectivo clases especiales sobre los beneficios que reporta el cumplimiento regular y permanente de las obligaciones que cada habitante tiene señaladas dentro de la comunidad, los perjuicios del ausentismo al trabajo y la formación de una conciencia social.

2º) Como medida inmediata, establecer acuerdos especiales, instituyendo premios y bonificaciones para aquellos compañeros que

concurran regular y puntualmente a sus tareas, al mismo tiempo que realizar reuniones dentro de los establecimientos para explicar los objetivos que se persiguen con dichas medidas.

3º) Dar amplia difusión a este problema en las publicaciones sindicales y los medios de comunicación masivos, pasando leyendas alusivas.”

- *Estudio médico legal de los factores humanos negativos de la productividad*

El grado de productividad dependería, para Julio R. Obligio, de varios factores (CGT & CGE, 1955: ponencia N°375):

- “a) De la disposición y capacidad productora del hombre en el trabajo;
- b) de las condiciones naturales de la producción y de las exigencias de medios de producción;
- c) del grado de división del trabajo y de la organización gremial obrera;
- d) de las relaciones de complementariedad recíproca entre los factores de producción y el aprovechamiento de la capacidad de producción;
- e) el grado de solidaridad alcanzado en el seno de la empresa entre el patrón y los obreros;
- f) de la elasticidad de adaptación de la mano de obra (movilidad espacial y profesional del trabajo), y
- g) del grado de ocupación totalizado”.

Por su parte, al médico de fábrica le correspondía: a) cuidar la salud y las condiciones profesionales del obrero; b) conservar en buen estado físico y psíquico la mano de obra; c) estimular indirectamente la producción; d) mejorar las condiciones de trabajo; y e) obtener el mínimo riesgo y fatiga y un máximo de rendimiento.

Para este médico de fábrica, los principales aspectos humanos que influenciaban negativamente sobre la productividad eran los siguientes:

1. La mala orientación profesional, ligada al riesgo profesional, la repetición de accidentes de trabajo, las medidas necesarias para evitar el ausentismo patológico o el mañerismo eran factores que obligaban a

aceptar como necesaria la colaboración del médico de fábrica en la explotación industrial.

2. El ausentismo atentaba contra la producción y tenía múltiples causas, que podían ser controladas con el apoyo del médico de fábrica y de medidas legales.

3. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, que luego de curados no daban lugar a una reconversión profesional.

4. La falta de organización tendiente a “recuperar” los obreros enfermos o lesionados en el trabajo, para lo cual se podría utilizar la readaptación, rehabilitación y reeducación.

Como conclusión, y a pesar de utilizar a veces argumentos propios del medio empresarial, el autor afirmaba que “el descuido del factor humano tendría efectos negativos sobre la productividad”.

Por su parte, a la comisión encargada de tratar el tema N° 5, le fueron presentadas las siguientes ponencias:

- *Sugestión para la creación del Consejo Nacional de Seguridad*

Alberto Gentile, director del Instituto Técnico de Seguridad, apoya la creación del Instituto Nacional de Productividad, “con el fin de evitar accidentes y enfermedades de trabajo que representan el 99% de las causas de ausentismo”, como asimismo la de un organismo encargado “de fomentar en todo habitante de la República una sólida conciencia de la seguridad y de responsabilidad ciudadana y laboral” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°710). Para dar una idea de la magnitud del problema y de la urgencia en crear el Instituto antes mencionado, citó las cifras dadas por el ex ministro de Salud Pública doctor Ramón Carrillo en el Congreso Internacional de Antibióticos realizado en diciembre de 1953, el cual afirmó que en

“el país se perdían cada año 4 millones de horas de trabajo por causa de accidentes, morían por accidentes 10.000 personas por año (de las cuales 8.000 estaban fuera de los lugares de trabajo), sufrían accidentes 1.000.000 de personas, de las cuales unas 40.000 quedaban inválidas”.

- *La productividad en las fábricas azucareras de Tucumán*

El Centro Azucarero Regional se refería a la productividad en dichas explotaciones y manufacturas, poniendo de manifiesto la importancia del aspecto humano, dado que “se trata de producir más por hora de trabajo, para disminuir el costo de producción” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°1070), luego de una época en la que la organización industrial y el progreso científico habían dado más importancia a la máquina, dejando de lado la personalidad del trabajador, factor indispensable para una mejor productividad. Esta, en sí misma, no era un fin sino un medio que elevaría la producción por persona sin aumentar su fatiga física, antes por el contrario, disminuyéndola.

Pero en momentos de crisis, como había sucedido en 1953, donde como consecuencia del incremento de la productividad se había logrado una superproducción, el gobierno debía intervenir comprando y manufacturando parte de la producción, promoviendo las exportaciones, fijando precios para las divisas, y precios topes para la venta, pues de lo contrario, la industria tucumana no podría competir con la de otras provincias.

Los autores citan a Taylor, Gilbreth, Bedaux en cuanto a la organización del trabajo, el estudio de tiempos y de movimientos, los sistemas de remuneración según el rendimiento, para poner de manifiesto que si bien el incremento de la productividad debía traducirse en mayores remuneraciones a los asalariados y menores costos de los productos, los trabajadores debían mantener la disciplina laboral y el rendimiento del trabajo.

Para hacer frente a la disminución de la producción, de la productividad y del rendimiento de la riqueza en sacarosa, el Centro proponía el reemplazo de la variedad predominante de caña por otras, más adecuadas a cada zona ecológica, más ricas en azúcar y más resistentes a las plagas, y la construcción de grandes diques con canales que instauraran un sistema de irrigación artificial para hacer frente a la sequía y a la disminución de la humedad. La ponencia concluía afirmando que “la productividad escapa del marco único de

acción interna de una empresa para entrar también en el amplio conjunto de concausas, sin cuya adecuada conjugación por el Estado no se podrá obtener la finalidad perseguida”.

- *Inventario de aguas*

Esta ponencia del Ministerio de Agricultura y Ganadería (CGT & CGE, 1955: ponencia N°1059) solicitaba el dictado de una ley del Congreso Nacional para que se llevara a cabo

“el estudio hidrológico en cuanto al inventario de la riqueza hídrica, existente tanto debajo como por encima de la superficie del suelo [...] para proceder a su máximo aprovechamiento, con el objeto de incorporar nuevas tierras al servicio activo de la producción”.

De esta manera se podría incrementar la colonización, dividir la tierra en fracciones más pequeñas para ser explotadas familiarmente, construir viviendas, ampliar la red vial, y realizar obras de infraestructura social.

- *Unificación y racionalización de conceptos varios de contribuciones de carácter social*

La Federación Argentina de Centros de Almaceneros hacía un exhaustivo análisis de todas las contribuciones de tipo social que estaban a cargo de la parte patronal en el comercio minorista y que debían ser calculadas y depositadas por separado, generando un número considerable de operaciones y de trámites administrativos y bancarios. La propuesta consistía en

“la unificación del pago y liquidación de contribución por maternidad, medicina preventiva y social, aporte por el Artículo 1° del Convenio 108, actualización al año 1954, retención del 1% sobre sueldos nominales, retención del 2% (Art. 48 del D. 33.302), aporte del 3% (Art. 48 del D. 33.302), retenciones fijadas por la Resolución 266/50, y el aporte establecido por la Ley 14.229 (Resolución 174/54), en una sola operación con vencimiento único, cuyo producido se distribuiría en la forma que se determine oportunamente” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°1017).

Quedaban fuera de este cálculo solamente las contribuciones jubilatorias y la deducción, a los menores, del 10% de sus salarios, para fines de ahorro.

- *Aporte de los institutos de reeducación social a la solución de los problemas de productividad y bienestar social*

El Sr. Roberto Pettinato, director de Institutos Penales presentó una ponencia (CGT & CGE, 1955: ponencia N°1003) haciendo referencia expresa al Segundo Plan Quinquenal y a un Congreso especial que determinó un “decálogo de derechos de las personas sancionadas”, en cuanto a las reformas introducidas o a introducir en el sistema para proceder a la reeducación y readaptación social de los penados, por medio de los talleres, escuelas y campos de deportes. Para ello se requerían recursos de infraestructura, equipos y maquinarias, docentes, gabinetes psicotécnicos, así como poder efectuar visitas a establecimientos productivos donde se conocerían nuevos métodos y sistemas de trabajo, mediante los cuales se podrían transformar los talleres penitenciarios en escuelas técnicas y politécnicas de oficio y otorgar los diplomas correspondientes.

- *Examen periódico de la población y su incidencia en el aumento de la producción*

El Ministerio de Asistencia Social y Salud Pública presentó esta ponencia, que contenía un enfoque renovador en materia de medicina social, criticando la meramente asistencial y proponiendo una medicina preventiva. En esencia el argumento desarrollado fue el siguiente:

“era menester el cuidado de la salud del obrero, elemento directo de la producción, para que pueda aumentar el rendimiento y la productividad.”

Luego de proporcionar estadísticas de los resultados de más de 5.000 radiografías, y observaciones odontológicas llevadas a cabo en los centros de revisiones periódicas de la población para señalar los problemas más graves y urgentes, proponía el dictado de una nueva

ley de medicina preventiva y que el Congreso aprobara la ponencia siguiente:

“Incrementar en todos los ámbitos de nuestra Patria el examen periódico de salud, como salvaguarda de la misma y como objetivo para impulsar la capacidad laborativa de nuestras masas humanas productoras, ya que el cuidado de la salud aumenta la productividad, fin y objetivo del bienestar social” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°938).

- *Medio ambiente de trabajo y productividad*

El Ing. Alberto Wachs señalaba en su ponencia el contraste entre la magnitud de los avances tecnológicos y los progresos realizados en el sentido de llevar al elemento humano al desarrollo óptimo de su productividad potencial. Luego de analizar los factores objetivos y subjetivos que contribuyen al aumento de la productividad, ponía el acento en las condiciones negativas del medio ambiente que van contra la efectividad de las tareas que en ellos se realizan. Cuando se presentan esas deficiencias, decía el autor,

“no solamente se perjudica el desenvolvimiento de los operarios, sino que se hace ingrata la permanencia en los establecimientos y se crea en aquellos una actitud negativa hacia el trabajo, [...] porque este es entonces asociado, consciente o inconscientemente, a una sensación de desagrado si no de real incomodidad. [A esto se sumaría] la tendencia a pasar el menor tiempo posible en un ambiente físicamente hostil y se tiene así un determinante de ausentismo que constituye uno de los factores que más afectan la productividad” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°1074).

La ponencia proponía una resolución cuyo contenido era el siguiente:

1°) Propiciar el mejoramiento del medio ambiente en los lugares de trabajo para que las condiciones de iluminación, regulación térmica, depuración atmosférica y todas las demás que inciden sobre la productividad y bienestar de los trabajadores que en ellos actúan, sean adecuadas a su mejor desenvolvimiento.

2°) Recomendar que por medio de las instituciones pertinentes se proporcione el asesoramiento necesario para que el mejoramiento del ambiente de trabajo se realice en forma racional y económica, hasta

tanto sea creado un Instituto de la Productividad u organismo equivalente, al cual corresponda ejercer esa función consultiva.

3°) Recomendar la institución de créditos bancarios específicamente destinados a solventar el mejoramiento de las condiciones del medio ambiente de trabajo como medio de incrementar la productividad, y de promover la salud y el bienestar de los trabajadores”.

- *Cursos de capacitación: exámenes de competencia y condiciones mínimas de ingreso del personal ferroviario*

El Ministerio de Transportes de la Nación presentó una ponencia donde se hacía referencia a la variedad y especificidad de las tareas que se desarrollaban en las empresas ferroviarias, debido a lo cual era preciso formar a los nuevos agentes para reponer la rotación y las bajas naturales (CGT & CGE, 1955: ponencia N°903).

Las recomendaciones transmitidas al Congreso fueron las siguientes:

“1°) Prestar especial atención a todas las medidas que tiendan a asegurar la idoneidad del personal para todos los puestos, categorías y especialidades mediante exámenes de ingreso, cursos de capacitación, exámenes de capacitación para ascensos, como asimismo fijación de las condiciones mínimas para puestos de jerarquía.

2°) Reglamentar las condiciones mínimas que debe tener el postulante al ingresar, teniendo en cuenta la especialidad a la cual se le va a incorporar.

3°) Crear escuelas monotécnicas en los grandes grupos de concentración ferroviaria, como asimismo la facilitación de medios y elementos a la enseñanza didáctica ya existentes que dependen de la Unión Ferroviaria y La Fraternidad.

4°) Instalar cursos especializados en los galpones de máquinas y en todas aquellas dependencias cuya organización y cantidad de agentes lo permitan y sea conveniente.

5°) Incrementar paulatina y permanentemente los practicantes de estaciones y principiantes administrativos.”

- *El saneamiento rural como medio de concentrar la producción*

Luis Marcelo Zelarayán, ministro de Salud Pública y Asistencia Social de Tucumán presentó una ponencia para poner de manifiesto que la mejora de las condiciones ambientales, principalmente en las zonas rurales, concurre a facilitar las tareas del trabajador, proporcionándole un medio que lo incita a lograr el pleno desarrollo de sus facultades mentales (CGT & CGE, 1955: ponencia N°973). Dicho mejoramiento evitaría su éxodo hacia las ciudades, que provocaba una disminución de la capacidad productiva del agro.

La ponencia elevada al Congreso solicitaba:

“1°) Recomendar la adopción de medidas de saneamiento rural como un medio para acrecentar la producción del agro y lograr el bienestar del campesino argentino.

2°) Tener presente, para alcanzar esta finalidad, las recomendaciones del Primer Congreso de Saneamiento Rural del Noroeste Argentino”.

- *Crédito planificado para el aumento de la producción*

Hacia referencia al Segundo Plan Quinquenal, en cuanto a los objetivos concernientes a la industria:

“obtención de una producción industrial de elevada calidad y al más bajo costo, [...] que debería alcanzarse encarando el proceso industrial en forma integral, [para lo cual] el Estado debía planificar el crédito y la asignación planificada de divisas” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°845).

Los autores de la ponencia solicitaban al Congreso que propiciara

“ante el Ministerio de Finanzas de la Nación (Banco Industrial de la República Argentina) la reglamentación de préstamos planificados tendientes a promover que el aumento de productividad, cuando las necesidades del mercado lo requieran, se realice en los establecimientos existentes cuyo proceso sea racional e impedir que con el apoyo del crédito oficial se creen nuevas plantas industriales o se amplíen las existentes mientras sea factible obtener en dichos establecimientos la mayor producción proyectada”.

- *El ahorro nacional. Su acrecentamiento razonable y adecuada utilización como fuente de recursos para su inversión en bienes productivos*

Como la doctrina nacional justicialista había posibilitado en los últimos años las condiciones propicias para que las masas trabajadoras argentinas pudieran satisfacer sus necesidades, y a la vez constituir ciertas reservas monetarias con los excedentes de sus disponibilidades, los autores proponían al Congreso que recomendara

“que los ahorros monetarios sean encauzados por sus titulares hacia sistemas que faciliten la capitalización de la actividad productora del país, al propio tiempo que capitalizan la economía familiar” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°843).

- *Difusión del seguro y previsión de siniestros*

La ponencia ponía de relieve la importancia del sistema de seguros para reponer la riqueza destruida a su poseedor originario, tanto en activo fijo y herramientas de trabajo como los constituidos por materia prima o productos elaborados, y proponía que el Congreso recomendara una serie de medidas destinadas a propender al bienestar de la clase obrera:

- a) difundir entre los trabajadores los consejos e instrucciones tendientes a evitar accidentes y enfermedades;
- b) fomentar entre los empresarios la adopción de medidas destinadas a esos mismos fines;
- c) mejorar la atención médica de los obreros, especialmente cuando se hallen accidentados o enfermos;
- d) defender el mantenimiento y aumento de la producción, difundiendo la adopción de medidas tendientes a impedir la destrucción de bienes o la de los elementos destinados a elaborarlos, como consecuencia de siniestros;
- e) preconizar la instalación de elementos que impidan la iniciación de siniestros o la propagación de los mismos, y

f) inculcar en los empresarios la ventaja que significa la disminución de siniestros como factor de rebaja de prima y su incidencia en un menor costo de producción” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°839).

- *Acción oficial en el aumento de la productividad forestal*

Orlando D' Adamo y Angel Garrido González afirmaban que los objetivos del Segundo Plan Quinquenal sólo se podrían alcanzar “en base a los incrementos de productividad de los recursos actuales y la utilización de los recursos potenciales inexplorados”. Luego de poner de manifiesto todas las posibilidades que ofrecía el Delta para la explotación forestal (especialmente en la fabricación de envases, celulosa y papel de diarios) y que una ley (la 13.273) facultaba al Poder Ejecutivo a utilizar las reservas de los Institutos de Previsión Social para propiciar y fomentar la inversión en empresas agrícolas, los autores proponían que el Congreso recomendara al Banco Hipotecario Nacional, al Banco de la Nación Argentina, a los bancos provinciales, al Instituto Nacional de Previsión Social y a la superintendencia de Seguros que intervinieran con el fin de:

“1º) Facilitar a los plantadores y empresas los recursos y la asistencia necesaria para concretar las indispensables obras de canalización y drenaje de las tierras;

2º) llevar a la práctica un plan de edificación isleña adecuado en comodidad e higiene;

3º) facilitar la realización de las plantaciones dentro de planificaciones aprobadas por las instituciones oficiales encargadas de la política forestal. Para ello cabría asegurar el crédito a los arrendatarios con opción a compra por intermedio de los Bancos Nación y provinciales” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°749).

- *Introducción de semillas, abonos, reproductores, etcétera*

La Asociación de Ingenieros Agrónomos de la provincia de Buenos Aires hizo una presentación recordando las buenas condiciones del suelo y clima del país para los cultivos y la ganadería, producción que se incrementaría y mejoraría en calidad con la utilización de abonos y la incorporación de nuevas especies y razas. Para que esas

innovaciones fueran posibles, la Asociación proponía que el Congreso recomendara

“ante los poderes públicos de la Nación, la introducción al país de semillas, abonos, reproductores de las especies que ya se explotan o de otras cuya explotación pueda resultar económicamente útil en nuestro medio agrario, acordando en cada caso permisos preferenciales de cambio y supresión o reducción de derechos de aduana” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°734).

El contenido del relatorio oficial del Congreso referente al primer tema

El documento relativo al subtema 1, *Mayor productividad y distribución equitativa de sus beneficios* (CGT & CGE, 1955), encara el problema de la necesidad de aumentar la productividad como un medio de afianzar las conquistas económicas y sociales logradas y elevar el alto nivel de bienestar alcanzado.

Las necesidades impuestas por la Segunda Guerra Mundial, con la escasez de materias primas y de productos manufacturados, motivaron un esfuerzo de industrialización por sustitución de importaciones, lo cual unido al incremento vegetativo de la población, a la inmigración europea y al incremento de la demanda interna planteó la necesidad de orientar la economía hacia nuevos horizontes y crear de manera acelerada nuevas industrias. Se requería racionalización y organización científica, temas relativamente desconocidos en nuestro medio, pero que habían demostrado su eficacia para aumentar el estándar de vida en los países más industrializados y en los Estados Unidos de Norteamérica en particular, países que tenían “buena salud económica”.

Para obtener esa “salud económica”, el relatorio consigna que se debían reunir tres condiciones:

- “1. Una producción abundante, resultado de la creación de más riquezas produciendo más y mejor;
2. Un consumo o utilización honesta, evitando que esta riqueza se disipe sin compensación;
3. Una retribución y distribución justa entre los que la producen.”

El argumento central de esta parte del relatorio oficial insiste en que la falta de organización produce pérdida de rendimiento, y en consecuencia, un derroche de energía, que resulta en baja producción y deficiente prestación de servicios; esto había sido comprendido por el gobierno, que, en la nueva ley orgánica de los ministerios ya le asignaba a varios atribuciones referentes a organización, racionalización, normalización, tipificación, difusión de conocimientos, mecanización, etc.

La productividad implicaba que se podía incrementar el total de bienes y de servicios producidos sin un aumento proporcional del esfuerzo del trabajo humano o de la contribución de otros factores de la producción. La productividad fue definida allí como “la relación entre los bienes y servicios producidos y los medios empleados para producir estos bienes y servicios”. Se hacía una distinción entre la *productividad técnica* -la relación entre unidades obtenidas y materias primas utilizadas y número de horas de trabajo-, la *productividad económica* -la relación entre los resultados obtenidos con los capitales invertidos- y la *productividad social* -la distribución de las productividades técnicas y económicas entre los distintos sectores de la economía. Esta última es la que realmente interesaría a la sociedad, aún cuando su medición significara un trabajo difícil.

Existiría un acuerdo en cuanto a que los beneficios de una mayor productividad debían ser repartidos equitativamente entre todos los que la hubieran hecho posible, es decir los trabajadores y los empresarios. Eran diversas las formas de participar en los beneficios de una mayor productividad, y podían ser determinadas mediante convenciones colectivas, por ejemplo:

1. elevar las remuneraciones de todos los que contribuyeran al aumento de la productividad;
2. bonificar las sugerencias que aumentan la productividad;
3. reducir las horas de trabajo;
4. reducir los precios;

5. aumentar los servicios sociales;

6. mejorar las condiciones de trabajo.

El informe del relatorio sobre el subtema 2, *Productividad, mayor salario real y menor esfuerzo*, partió de la consideración del nivel de vida y de los factores que lo determinan: factores económicos, ambientales, sociales, estableciendo un encadenamiento (que aparentemente es presentado como algo puramente mecánico y causal) de la siguiente forma:

aplicación de principios de productividad -> mayor velocidad de producción -> menor costo unitario -> menor precio de venta -> mayor consumo y mayor poder adquisitivo del salario.

Por consiguiente, la mayor productividad traería como consecuencia una mayor cantidad de bienes que beneficiarían a todo el pueblo y a la Nación, con un mejor nivel de vida y de bienestar y un mayor confort con un menor esfuerzo, y otorgaría al trabajador y al empleador más tiempo para dedicar al hogar, a los estudios, a la cultura, a los deportes, etc. El poder adquisitivo dependería entonces preferentemente del progreso técnico realizado en la producción, la productividad de la mano de obra, la eficiencia en la dirección de la empresa, la organización y la racionalización que intervinieran en ella.

En el documento elaborado sobre el subtema 3, *Productividad, reubicación y estabilidad*, se presentaba, comentaba y desarrollaba la tesis ya expuesta por H. Ford:

“la productividad, lejos de crear problemas de desplazamientos de personal, abre las puertas a una necesidad cada vez mayor de obreros. La historia del progreso industrial demuestra, justamente, que ese progreso ha sido acompañado siempre por una necesidad de operarios cada vez mayor, una mayor disponibilidad de bienes y de servicios, accesibles a un precio menor”.

Por el contrario, el perfeccionamiento de las máquinas y el mejoramiento de la producción ha permitido bajar el número de las horas de trabajo anuales a menos de dos mil (48 horas semanales) mientras que durante muchas centurias que han precedido al último

siglo, la duración media anual del trabajo oscilaba alrededor de cuatro mil horas (80 horas semanales). Para reducir al máximo las posibilidades de desplazamiento de personal por causa de una mayor productividad, y hacerlo conciliable con la seguridad económica de los trabajadores, la OIT había propugnado que se efectuara una selección de empresas a las que debería darse prioridad en la aplicación de los planes de productividad, y también facilitar la instalación de industrias que aseguraran posibilidades mejores y más inmediatas de absorción del mismo personal.

Para obtener esos resultados se podían aplicar las siguientes medidas:

1. notificación previa de los desplazamientos;
2. reducción o suspensión de nuevos reclutamientos;
3. prioridad a los desplazados para ocupar vacantes;
4. orientación, formación o readaptación profesional;
5. perfeccionamiento del servicio de empleo, y
6. facilitación de la movilidad geográfica.

Sobre el subtema 4, *Responsabilidad individual y colectiva de trabajadores y empleadores y del Estado en el problema*, el relatorio comienza mencionando la conveniencia de que las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores fueran siempre consultadas en lo relativo a cuestiones de política económica destinadas a fomentar una mayor productividad y precisa las responsabilidades.

Las *responsabilidades de los empleadores* consistían en:

- a) el mejor aprovechamiento de los medios disponibles y la eliminación de los desperdicios, evitando movimientos y esfuerzos superfluos por mala organización del trabajo, facilitando la renovación periódica de las maquinarias y equipos para asegurar el más alto nivel de productividad;
- b) la realización de investigaciones tecnológicas en cuanto a los procesos de fabricación, así como a las técnicas de producción,

organización del trabajo, preparación del personal especializado, etc. Pero además de estas investigaciones a cargo de la empresa, habría que encarar investigaciones colectivas por intermedio de las organizaciones empresarias y creando centros de investigación, dictando medidas donde se establezca que los gastos que las empresas económicas realicen en tareas de investigación científicas y técnicas, serán deducibles a los efectos impositivos”;

- c) la fijación de normas de calidad, medidas y especificaciones técnicas, que contribuyan a simplificar los procesos de producción y de comercialización;
- d) la obtención de material bibliográfico extranjero;
- e) medidas de seguridad, diseño técnico apropiado de las instalaciones, adecuadas condiciones de trabajo y relaciones de trabajo cada vez mejores, y
- f) la conveniencia de informar a los obreros de los procedimientos de fabricación resueltos por las empresas a los efectos de su mejor comprensión y aplicación para asegurar una mayor adhesión psicológica a la misma.

La responsabilidad individual y colectiva de los trabajadores se referiría a:

- a) la acción educativa gremial para obtener una compenetración total de las ventajas que obtendrían, individual y colectivamente, mediante su aporte a una mayor productividad;
- b) el ausentismo injustificado, pues no sólo originaba perjuicios a la buena marcha de la producción sino que constituye una falta de solidaridad hacia los demás trabajadores que también se perjudican con esa actitud, recurriendo a la educación y al sentido de responsabilidad.

La *Responsabilidad y acción del Estado* constituía el subtema 5 analizado por el relatorio. Comprende acciones directas e indirectas en materia de productividad.

Las *acciones directas* propuestas incluyen:

- “1) La descentralización industrial como instrumento de mayor productividad y para favorecer el progreso económico de las zonas menos desarrolladas del interior del país;
- 2) el autoabastecimiento energético y en materia de medios de transporte con capacidad, seguridad y bajos costos;
- 3) la racionalización administrativa para disminuir el costo de los servicios estatales y aumentar la eficiencia de los servicios, con una mayor responsabilidad de los funcionarios y una agilización en los trámites administrativos;
- 4) la planificación del presupuesto de divisas para facilitar la introducción de los elementos que contribuyan a una mayor productividad por mecanización de las actividades agropecuarias y forestales;
- 5) una acción crediticia selectiva dando preferencia a las empresas que presenten mejores posibilidades para un aumento de su productividad;
- 6) la preparación de técnicos, dentro de las escuelas industriales, comerciales y universidades, en todo lo referente a organización racional de todo tipo de empresas;
- 7) las misiones de productividad al extranjero con fines de estudio, compuestas por trabajadores y empresarios, sobre la base de planes precisos a desarrollar y con la obligación de presentar informes sobre las tareas realizadas;
- 8) la conveniencia de que el Estado contribuya a la obtención de capitales necesarios para el aumento de la productividad de las empresas, en aquellas que ofrezcan mejores seguridades para ello, y
- 9) la preparación de estadísticas sobre racionalización de empresas, inversiones en nuevos equipos, y gasto en investigación para aumentar la productividad.”

Las *acciones indirectas* del Estado podrían consistir en:

- “1) El suministro de materias primas nacionales y/o importadas para evitar la interrupción de la producción;
- 2) fomentar el ahorro nacional, especialmente el ahorro inversor;

- 3) crear un ambiente psicológico adecuado, divulgando los principios y las ventajas individuales y colectivas de una mayor productividad, y
- 4) procurar un mayor entendimiento, buenas relaciones y comprensión mutua entre el capital y el trabajo para lograr una mayor productividad.”

Las ponencias leídas y discutidas durante el Congreso³

Luego de leerse la ponencia N° 101, *Productividad en materia agrícola*, hizo sus comentarios el Sr. Valentín Fernández por la CGT, quien insistió en la necesidad “no sólo de ampliar la extensión de los cultivos, sino de los altos rendimientos que estos cultivos puedan producir”, manifestando que “deseaba un cultivo intensivo, o sea lograr mayores rendimientos con menor trabajo, sembrando menor número de hectáreas”. Desde su punto de vista “la mecanización no será un factor preponderante en la obtención de altos rendimientos de la explotación agrícola”, sino una forma de aliviar el esfuerzo humano. Para aumentar el rendimiento sería necesario utilizar abonos, proceder a la rotación de los cultivos, siguiendo métodos científicos para seleccionar las semillas, diversificar los cultivos, crear de bosques artificiales, efectuando las labores de preparación de la tierra, siembra y recolección en los tiempos justos y precisos. Y a continuación expresó su tesis:

“Esta es una labor que compromete no a la mano de obra, sino única y exclusivamente a los productores, propietarios o arrendatarios, de la tierra en la cual dichas labores sean efectuadas. El trabajo humano aquí ya no juega. Ello constituye una eminente responsabilidad del propietario de la tierra y nunca del sector obrero, al cual desde luego, no cabe la mínima responsabilidad”.

Su intervención concluyó haciendo referencia a la acción de la Federación Argentina de Sindicatos Agrarios (FASA) para obtener sus reivindicaciones en materia de vivienda y de acceso a la tierra, a partir de las expropiaciones de campos y la entrega de tierras fiscales.

³ Diario de Sesiones del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social.

Al exponerse la ponencia *Ahorro nacional*, intervino el ministro de Finanzas haciendo notar el incremento del monto de los ahorros populares durante el gobierno justicialista. Los representantes de la CGE pidieron que se apoyara el desarrollo de los mercados bursátiles, orientar hacia ellos los ahorros en valores mobiliarios y que se estableciera un régimen de crédito difundido no sólo para los trabajadores, sino también para los grandes ahorristas a través de los papeles bursátiles, facilitando y agilizando los trámites tendientes a constituir las Sociedades Anónimas.

Uso extensivo y racional de la energía, ponencia redactada por la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, fue comentada por el delegado de la CGT, Sr. Cavalieri, insistiendo en la necesidad de contar con energía eléctrica abundante y barata, como un elemento que posibilitaría la expansión industrial y una mayor productividad. El Sr. Capuano, delegado por la CGE puso el acento en las posibilidades del país en materia de energía hidroeléctrica, pero el secretario de Asuntos Económicos, Dr. Gómez Morales hizo notar que dado el largo tiempo que se requería para la construcción de los embalses, aquella era una solución a largo plazo, y era menester a corto plazo obtener energía mediante el consumo de combustibles, para lo cual se necesitaba incrementar rápidamente la exploración y explotación del petróleo.

La ponencia N° 430, *Las universidades y la productividad*, dio lugar a una intervención del delegado R. Cabistán de la CGT, quien se refirió a la necesidad de crear el eslabón que faltaba entre la riqueza y la producción a nivel de cada región económica y en función de los problemas específicos de cada una, especialmente en cuanto se refería a los problemas agropecuarios. Las facultades de la Universidad Obrera Nacional (actualmente la UTN) habían llenado en parte ese vacío. El representante de la CGE, Sr. Lunazzi, se expresó en el mismo sentido, proponiendo

“la regionalización de los estudios y la intensificación de la vinculación de los estudios universitarios con la vida económica y con las

necesidades del país, sin que la especialización técnica lo haga jamás despojar del sentido humanista”.

El IRAM presentó la ponencia N° 310 *Hacia la adopción de sistemas de normalización o tipificación*, donde dio cuenta de la acción emprendida por dicho organismo para certificar la calidad de los productos y la confección de más de doscientas normas, que no se habían podido imprimir por falta de recursos. Un delegado por la CGE, Sr. Negri, hizo referencia a la utilidad que tenían dichas normas para los empresarios, al tipificar y homogeneizar la producción, sobre todo en el momento de presentarse a licitaciones, y a la necesidad de dar preferencia a las normas argentinas. La normatización en sectores como el de la vivienda daría como resultado un abaratamiento sensible en los costos de producción. El delegado por la CGT, Sr. Zuccotti, afirmó que

“la vía más directa para una mayor capacidad productiva la determinaría una más amplia y mejor normalización o tipificación de los elementos esenciales de la industria, que provoca de inmediato un sensible beneficio para la comunidad, pues [...] mejoraría la calidad del producto, abarataría al mismo tiempo los precios, al posibilitar un uso más racional de materias primas [...] En algunas industrias, la falta de normas específicas para la fabricación de algunos productos habría llegado a afectar el prestigio de los mismos en el extranjero [...] La existencia de normas simplifica el trabajo y evita el despilfarro de materiales y de mano de obra, [y por lo tanto...] es de desear en esta oportunidad dejar señalada la importancia de intensificar en nuestro país el establecimiento de normas de tipificación y normalización”.

Cuando se leyeron las conclusiones de la ponencia N° 695, *El hombre y el trabajo en su relación con la productividad*, el Ing. Baeza, delegado por la CGE y dirigente del IADP/IARI, intervino para comentar elogiosamente el texto, haciendo notar las conclusiones extraídas de la experiencia de las misiones de productividad realizadas en los Estados Unidos. Por ejemplo, la constatación de que

“el trabajador americano cuyo menor movimiento ha sido estudiado, simplificado, facilitado y adaptado, previa eliminación de todo lo

superfluo, trabaja más lentamente que el europeo; no obstante, rinde tal vez el doble”.

El Sr. Pérez, en nombre de la CGT, intervino felicitándose vivamente porque observaba

“que el problema de la productividad promovido, estimulado y alentado por la CGT, ha merecido por parte de los herederos de las virtudes sanmartinianas un análisis y estudio de tal profundidad que bien merece el título de perfecto”.

Vinculando la problemática de la productividad con los postulados justicialistas, continuó diciendo que

“ya no puede considerarse más una sola defensa independiente, pues la defensa de la justicia social, que es independencia de los derechos ciudadanos, está tan asociada al interés común de los ciudadanos como la defensa de su soberanía y de su capacidad económica”.

Hacia falta conocer ese valioso trabajo, continuó diciendo el delegado, porque

“dentro de los planes de promoción a desarrollar para poder llevar adelante en cualquier plano el incremento productivo argentino, el aporte que pueda prestar el ejército nacional es de un valor extraordinario que no puede medirse en el breve tiempo de esta modestísima disertación”.

La ponencia N° 653, referida a *La conservación de los recursos naturales como medio para aumentar la producción forestal*, hacía un análisis de la situación argentina y formuló una serie de propuestas de desarrollo racional de la explotación forestal. El delegado por la CGE, Orlando D' Adamo, intervino para hacer la defensa de los bosques ante la explotación irracional, su no renovación, el uso de métodos inadecuados y costosos de corte, mientras que el delegado Di Palma por la CGT contrastó la situación que había hasta el año 1943 -talado irracional, sin reposición, de las maderas más valiosas- con el proyecto elaborado de “ley de defensa de la riqueza forestal”, que preveía la racionalización de las explotaciones, la forestación y reforestación, la

prevención de los incendios, la racionalización del pastoreo en los bosques, y el uso más apropiado de la madera.

La empresa, asiento principal de la productividad fue una ponencia que dio lugar a la intervención del delegado Mazzetti de la CGT, quien volvió a insistir con los postulados de la central obrera en el sentido de que

“esa ponencia presenta un carácter eminentemente técnico y permite confirmar las palabras pronunciadas por el compañero Vuleitch referente a que el problema fundamental para el aumento de la productividad es la correcta organización de la empresa... [con] sus múltiples aspectos, de los cuales el trabajador es un solo factor; importante, pero uno solo. Los aspectos de la organización que comprenden a todas las manifestaciones de la empresa, son problemas propios de los empresarios [...] Los elementos de una orgánica racionalización constituyen realmente factores preponderantes que los empresarios deben tener muy en cuenta, porque son, en resumen, los que inciden de tal suerte que, de no ser debidamente tenidos presentes en todo momento, harán inútiles los esfuerzos que el sector obrero, en cuyo nombre hablo, hace y hará para prestar amplia colaboración a fin de que las empresas obtengan altos márgenes de rendimiento que faciliten el aumento del bienestar social y una mejor distribución de los bienes de consumo”.

“El rendimiento del trabajo está condicionado a la forma en que el empresariado organiza su empresa... Se buscaba equivocadamente una mayor producción sin atender a la productividad, confundiendo en algunos casos como sinónimos dichos términos. Se actuaba en la creencia errónea de que mediante un mayor esfuerzo físico de los trabajadores se logran mayores ganancias al producirse más unidades. Si bien esto es verdad en su efecto inmediato, trae consecuencias mediatas terribles, que ninguno de nosotros desconoce...”

“¿Qué pueden hacer los trabajadores frente a los problemas de la organización de la empresa, del control de los materiales, del exceso de los gastos fijos, de la utilización racional de la maquinaria, de la estructura de la empresa... y de otros importantes problemas necesarios para colocar a la empresa en condiciones de ser útil a sus propietarios, a los trabajadores y a la sociedad”? “Estos son problemas que debe afrontar el empresario y también la universidad, que debe cumplir una

función trascendente al impartir los conocimientos necesarios para facilitar la mejor organización de las empresas”.

“Seríamos injustos si no reconociésemos que son los trabajadores los que en mayor grado sufren las consecuencias de que existan industrias, empresas, comercios, fábricas y talleres cuyas direcciones olvidan las ventajas de la productividad, lanzando al mercado interno y al externo bienes que, más que tales, lo son simplemente a medias, por su mala calidad e inadecuada presentación. [...] Son los sectores menos favorecidos los que pagan el más alto precio que pueda concebirse cuando los empresarios abusan del crédito e invierten mal sus excesivas ganancias, cuando evaden los aspectos impositivos, y cuando se exige alto rendimiento a los obreros en establecimientos que olvidan abonar regularmente los aportes a las cajas, y finalizan contratando, a alto costo, profesionales que defienden a las empresas ante el Ministerio respectivo por sus incumplimientos en los contratos colectivos o violación de las leyes del trabajo”.

“En condiciones favorables creadas por empresarios progresistas, animados de espíritu de solidaridad social, vemos que ya no es necesario fustigar con ningún látigo a los trabajadores, porque éstos, estimulados adecuadamente, son capaces de realizar esfuerzos que por lo continuos, constantes y permanentes, se convierten en la gigantesca palanca capaz de mover el mundo. [...] Esperamos que las direcciones de las empresas que aún no han abandonado un anacrónico concepto “bolichesco”, que por el momento rinde jugosos dividendos... abandonen esa posición, y encaren decididamente la aplicación de los principios y procedimientos inteligentemente enunciados en la ponencia...”.

El delegado por la CGE, Sr. José A. Gilli, también comentó la ponencia del profesor Mascia, señalando la evolución de la situación de las empresas desde la segunda revolución industrial y luego de citar a Taylor y a Ford, concluyó diciendo que

“en la búsqueda de la productividad los empresarios se encontraron con el hombre y... descubrieron el valor de las relaciones humanas, reconociendo que es ahora preciso emplear influencias morales para que el trabajador colabore decididamente en la faena diaria común”.

La ponencia N° 331, *El ausentismo sanitario y la legislación*, fue comentada en sesión plenaria por Ovidio Giménez, delegado por la CGE, quien se refirió al problema del ausentismo en sus diversas modalidades, afirmando que en Argentina, como se había producido el mejoramiento de las condiciones de vida de los obreros “no se justificaba el ausentismo voluntario, que debía ser considerado un flagelo y ser declarado plaga nacional”, concluyendo con la afirmación de que “no había trabajos insalubres sino ambientes insalubres”, que podían y debían ser modificados.

Ante esa intervención, el delegado por la CGT, Sr. Serra, reaccionó vivamente porque la ponencia y la intervención del delegado de la CGE contemplaban aspectos parciales del problema del ausentismo. Sus palabras dejaron fijada la posición de la delegación de la CGT sobre este tema, que volvió a plantearse repetidas veces en el Congreso.

“Si se define el ausentismo como la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo, sin especificar los motivos que provocan esa situación, partimos de un concepto erróneo. Nuestra representación entiende que deben distinguirse el ausentismo evitable del inevitable. Y aún dentro de éstos, caben también otras diferencias que llevan a otras formas de ausentismo, tal como sería el ausentismo relativamente evitable. Debemos advertir ante todo que la no presencia en el trabajo, motivada por las leyes de amparo y protección al trabajador, son situaciones que no deben encasillarse dentro del concepto total de ausentismo. Esa es una posición, firme y claramente expuesta por el compañero Vuletich...”.

“En el ausentismo inevitable incluimos primeramente los amparados por las leyes laborales en vigencia, como ser las vacaciones, duelos de familia, enfermedades, accidentes de trabajo, permisos autorizados y cualquier otra inasistencia justificada fehacientemente. [...] Son relativamente inevitables algunos casos de enfermedad, búsqueda de mejor trabajo, cansancio del obrero por jornadas agobiadoras o por malas condiciones ambientales, salarios insuficientes provocados por el agio o por el alza indebida de los precios, changas por mejor paga, que muchas veces el obrero se ve obligado a buscar, precisamente para aumentar sus ingresos, factores climáticos, inconvenientes en el

transporte, etcétera. En el ausentismo evitable comprendemos los provocadas por causas ajenas totalmente al trabajo, o a las de índole privada y deliberadas incluyendo -ya está dicho en la ponencia- la simulación de enfermedad. Por el ausentismo evitable nuestra delegación expresa, pues, su repudio sin contemplaciones”.

Su presentación tomó otras connotaciones al afirmar que

“en ese ausentismo evitable queremos incluir a todas las personas que concurren a formar el elemento humano dentro del trabajo. No justificamos ese tipo de ausentismo en el trabajador, ni en el empresario. No hay mejor forma de predicar que dando el ejemplo. Si es pernicioso la ausencia del trabajador en su puesto de labor, también lo es la del empresario que delega sus funciones como tal y que no es un elemento visible en la sociedad que conforma la empresa. Cuánto nos gusta a los trabajadores ver que, al mismo tiempo que nosotros, el empresario deja las sábanas y, coincidiendo con el toque de sirena, entra en el establecimiento!” (subrayado nuestro).

El representante de la CGT afirmó luego:

“seremos inflexibles con los trabajadores que no entiendan que el trabajo no es una maldición en nuestro país, sino la justa responsabilidad de la sociedad, del esfuerzo y contribuciones de cada uno de los habitantes de nuestra patria por el mayor bienestar de la comunidad”.

Muchas de las recomendaciones del Congreso tendían a disminuir el ausentismo relativamente evitable, pero cabía recordar que

“uno de los problemas principales en muchos de los casos de enfermedad lo constituyen las condiciones de ambiente y seguridad en el trabajo”.

Nuestro capital, prosiguió el delegado de la CGT,

“lo constituyen nuestros brazos y nuestra inteligencia y ese capital descansa en nuestra salud, en la que influyen enormemente el ambiente en que generalmente transcurre más de un tercio de las horas del día. Es por eso que reclamamos de las empresas, como contribución a nuestra salud, para evitar enfermedades que provocan nuestro ausentismo, una mejora en las condiciones de higiene, seguridad y confort.... Los ambientes húmedos, sombríos, las interminables

jornadas, la miseria, la lucha, la dura lucha por la vida, agotaba a muchos hombres que pudieron haber sido útiles a la comunidad”.

“El ausentismo es un problema y lo vamos a solucionar. Para que esa solución sea eficaz en todo lo que se relaciona con el ausentismo, necesitamos la cooperación de las empresas en otra variedad de ausentismo, cuya responsabilidad no nos corresponde completamente; tal es el cierre total de las fábricas y comercios en determinados períodos del año. Entendemos que este ausentismo afecta a la productividad”.

En otros casos el ausentismo era absolutamente causado por el empresario,

“en los casos en que éste, frente a determinadas circunstancias de la demanda de sus productos, entorpece el normal desenvolvimiento de la producción con el único propósito de regular el mercado conforme a sus intereses individuales y exclusivos”.

Su conclusión fue coherente con el resto de su discurso:

“la responsabilidad para la promoción de una asistencia regular al trabajo no es sólo del trabajador, sino que se comparte en alto grado con el empresario”.

Discusión del relatorio y las proposiciones y adopción de resoluciones por parte de las comisiones⁴

Comisión N° 1, tema Mayor productividad y equitativa distribución de sus beneficios

La representación de la CGE, luego de analizar el relatorio oficial propuso “aprobarlo en la forma redactada, considerando que se trata de un estudio objetivo, que servirá de base para futuras proposiciones”, mientras que la representación de la CGT (con la firma de los Sres. David Diskin, Amado Olmos, Manuel Alonso, Bruno Cristiano y Alfredo López) hizo una serie de reservas relativas a la manera en que se presentaba el proceso de desarrollo industrial argentino, los efectos

⁴ Diario de Sesiones del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social.

de la racionalización en los Estados Unidos, la presentación de la “productividad social”, y otras de fondo en cuanto a

“las técnicas utilizadas en otros países para la medición de la productividad mencionando que las referencias en cuanto al incremento de la productividad en un país dado, no podían transferirse a otro sin tener en cuenta los factores específicos que han contribuido al incremento de la productividad en aquel.”

La comisión propuso la aprobación de las ponencias N° 318 *Notas sobre ponencias obreras tendientes al incremento de la producción*, y N° 608 *La fórmula humana de la productividad*.

La comisión analizó y discutió luego la propuesta de resolución. Un representante por la CGT, Sr. David Diskin, precisó el espíritu de la central obrera sobre la distribución de los beneficios de la mayor productividad: postulando que los mismos

“deben distribuirse entre todos los que participan en ella, los serenos, los choferes y todo otro personal auxiliar que no interviene directamente en ella, porque su tarea no se lo permite, pero que la hacen posible mediante su intervención indirecta dado que existe entre los trabajadores un sentido de solidaridad por todos conocido. Los trabajadores desean que su estándar de vida sea general; ellos no quieren que existan empleados u obreros sumamente elevados y otros sumergidos. Ellos desean que todos gocen y disfruten de un estándar de vida digno y decoroso, y que todos reciban los beneficios, lógicamente de acuerdo con sus aptitudes y capacidades” (subrayado nuestro).

El Dr. Héctor Jazminoy, representante de la CGE, intervino luego para precisar que

“el primer paso de esta etapa de distribución de los beneficios debe realizarse en la forma en que estaba expresada la proposición, es decir, elevando las remuneraciones de aquellos trabajadores, de cualquier categoría y cualquiera sea la función que corresponda, pero que contribuyen en la forma más directa al aumento de la productividad. De ahí que en una parte del relatorio se trataban los diversos sistemas de remuneraciones o los distintos sistemas de pagos incentivados” (subrayado nuestro).

A continuación, intervinieron varios delegados para referirse precisamente a este último punto. El mismo David Diskin (CGT), hizo notar que el sistema previsional argentino, al permitir que los jubilados cobraran el equivalente del 100% del promedio de sueldos percibidos durante los últimos cinco años, era uno de los más avanzados del mundo, pero que “el beneficio de retirarse, al cumplir la edad jubilatoria, era un derecho y no una obligación”. Por consiguiente,

“cuando un trabajador desee continuar en el empleo no obstante estar en condiciones de jubilarse, el empresario debería mantenerlo en las mismas funciones o en las más convenientes a sus aptitudes”.

Pero Diskin no estaba conforme con los empresarios que habían añadido al dictamen propuesto por la CGT una última frase que decía: “siempre que lo estimen conveniente y oportuno los empresarios”. Fue Van Peborgh (CGE) quien asumió la defensa de la postura empresarial, afirmando que

“se debía respetar y no desvirtuar esa conquista social de la jubilación”... “Al final de la vida activa, dijo, los trabajadores podían seguir siendo maestros para los aprendices con esa sabiduría y experiencia que han adquirido en su oficio a través de los años, pero... quedaría librado al criterio de los empresarios esa situación”.

Luego del debate y de revisar la propuesta original, por unanimidad, las dos representaciones efectuaron a la asamblea la propuesta de resolución siguiente, que fue aprobada:

“CONSIDERANDO:

Que la productividad no constituye en sí misma un fin sino un medio para fomentar el progreso social, consolidar el bienestar general, desarrollar la justicia social y afianzar la independencia económica del país;

que quienes hagan posible una mayor productividad deben verse compensados con la obtención de los beneficios resultantes de dicha mayor productividad;

que dicha acción debe ser equitativa tanto para los trabajadores como para los empleadores, sin olvido de los consumidores;

que entre otras, el aumento de las remuneraciones es una de las formas de distribución de las ventajas resultantes de una mayor productividad;

Por ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar social

RESUELVE:

1º) Recomendar la distribución de los resultados de una mayor productividad entre todos los que hacen posible esta mayor productividad.

2º) Entendiendo que existen distintos medios de distribuir los resultados de una mayor productividad, se sugiere la adopción de los siguientes:

a) Elevar las remuneraciones de todos los obreros, capataces, técnicos, empleados, etcétera, que contribuyan al aumento de la productividad;

b) Premiar las ideas e iniciativas que promuevan una mayor productividad;

c) Reducir las horas de trabajo a medida que la mayor productividad lo permita;

d) Procurar la reducción de precios, principalmente en lo referente a artículos de primera necesidad, y

e) Mejorar las condiciones de trabajo.

3º) Dar la más amplia difusión a estos principios a fin de activar su realización.

4º) En el caso de trabajadores que por su edad y años de servicio tengan derecho a jubilación ordinaria íntegra y deseen continuar trabajando, los empresarios les asegurarán la continuidad en el empleo siempre que lo estimen conveniente y oportuno.”

Comisión N° 2, tema Productividad, mayor salario real y menor esfuerzo

La comisión propuso al Congreso que “al no tener que formular observación alguna de ninguna de las dos partes”, se aprobara el Relatorio.

Con respecto a las ponencias que le fueron remitidas, la Comisión aprobó la denominada *La sanidad del trabajo como factor de bienestar y productividad*, presentada por el Ministerio de Asistencia Social y Salud Pública de la Nación.

El despacho sobre la proposición expresó que

“tomó en cuenta las contribuciones de la CGT y de la CGE que habían sido sometidas a su estudio, habiendo aprobado las mismas sin observaciones y por unanimidad y recomendaba su aprobación por la Asamblea”.

El mismo estuvo firmado por Enrique Schön, presidente y Luis Perón, secretario. Para analizar el contenido y apoyar la aprobación hablaron los señores Mignaqui por la CGE e Isola por la CGT, quienes manifestaron su satisfacción pues era la primera proposición que se sometía a la asamblea,

“viendo en ello un augurio de los sucesivos acuerdos que cimentarán el vínculo entre obreros y empresarios”.

El contenido aprobado fue el siguiente:

“CONSIDERANDO:

Que el nivel de vida de la población está regulado por factores económicos, ambientales y sociales;

que todo incremento de la productividad se traduce en una mayor cantidad de bienes de consumo y de servicios a un menor precio;

que para el logro de una mayor productividad se necesita la colaboración efectiva y entusiasta de todas las esferas vinculadas a la economía;

que el propósito fundamental del incremento productivo radica en lograr un mayor bienestar para el trabajador, el empleador y el consumidor;

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

RESUELVE

- 1°) Recomendar a todas las empresas vinculadas a las ramas de la producción, la industria y el comercio, que propendan a una racionalización efectiva e integral de sus actividades productivas y distributivas y que organicen su dirección y administración en la forma más eficiente posible.
- 2°) Recomendar a todos los trabajadores prestar su máximo apoyo a la acción de elevación de la productividad de la mano de obra, dedicando especial atención a su capacitación.
- 3°) Recomendar que el mayor salario real será aquel que aumente la capacidad adquisitiva del mismo, expresado en la posibilidad de adquirir más y mejores bienes.
- 4°) Recomendar que deberá cuidarse siempre que por encima del aumento real del salario, directo o indirecto, prive el concepto de que la productividad cumple una función social y no debe atentar contra ella.
- 5°) Recomendar que a los efectos de que la mayor productividad se traduzca en ventajas rápidas para la economía de los consumidores, se procurará que los precios unitarios de los productos de consumo y de servicio tiendan a aquellos que resulten de los establecimientos más económicos”.

Comisión N° 3, tema Productividad, reubicación y estabilidad

Esta comisión emitió un despacho sobre el relatorio manifestando no tener observación alguna que hacer a ese texto ninguna de las partes. No se habían recibido muchas ponencias para su consideración. La comisión propuso la aprobación de dos proposiciones que se transcriben a continuación. La primera (elaborada por la CGE) decía así:

“Visto:

Que en el Relatorio de la Comisión Central, el despacho producido por la Comisión Técnica N° 1, sobre “productividad, reubicación y estabilidad”, en la cual se analizan las influencias que un plan de incremento de la productividad puede eventualmente tener sobre la estabilidad de la mano de obra empleada, y considerando conveniente

señalar en forma precisa el sentido esencial que debe asignarse al programa de productividad,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

DECLARA

1°) Que la mayor productividad, lejos de crear problemas de desocupación, abre las puertas a una necesidad cada vez mayor de trabajadores.

2°) Que tal como lo evidencia la historia del progreso industrial puede afirmarse que ese progreso va siempre acompañado por una necesidad cada vez mayor de personal ocupado.

3°) Que, por consiguiente, los problemas que pueden plantearse por aplicación de un programa nacional de productividad, especialmente si se concretan en los sectores de la producción y de la industria, serán los de hallar un nuevo personal necesario que apuntale la expansión de la producción en la escala que el país requiere.

4°) Que en caso de posibles incidencias en la aplicación de futuros planes de productividad sobre la estabilidad o reubicación de los trabajadores, la dirección de las empresas informará previamente a la organización obrera sobre los aspectos atinentes a dicha estabilidad o reubicación, a fin de llegar a soluciones orgánicas.

5°) Que igualmente es aconsejable efectuar una selección de empresas a las que debe darse prioridad en la aplicación de planes de productividad.

6°) Que, asimismo, corresponde facilitar la organización de empresas agropecuarias, forestales y comerciales y la instalación de nuevas industrias que aseguren las mejores y más inmediatas posibilidades de absorción del personal.”

El contenido de la segunda proposición (preparada por la CGT), es el siguiente:

“Visto:

La necesidad de dejar establecido en todos sus aspectos el derecho que la antigüedad, unida a la idoneidad requerida, le otorga a todos los trabajadores en general, y

CONSIDERANDO

Que es un deber fijarlo como premisa en el Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar social, a los efectos de impedir erróneas interpretaciones que luego causan situaciones que perturban las armónicas relaciones que deben privar para el logro de una alta productividad,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

RECOMIENDA

1º) Tener en cuenta, para cubrir una vacante, al trabajador más antiguo, que reúna la idoneidad requerida para el cargo.”

Durante el debate sobre la propuesta de la CGT, intervino en su nombre L. F. Fernández, quien comenzó su exposición diciendo que estaba satisfecho porque “en el seno de la Comisión se ha cumplido una fructífera labor y se arribó a un total acuerdo con respecto a todos los problemas sometidos a su consideración”. El sector obrero, -dijo Fernández-

“no ha depuesto sus derechos en ninguna de las múltiples conquistas obtenidas desde el advenimiento de la Revolución Justicialista. En tal sentido, dentro del tema tratado, ha presentado una ponencia que reafirma nuestros justos derechos de dar prioridad, en el caso de reubicación, al trabajador más antiguo que reúna las condiciones requeridas para el cargo, anteponiendo siempre el concepto de antigüedad al de idoneidad”.

Por otra parte,

“como a los trabajadores no se los podía considerar ajenos ante un problema de racionalización que ocasionara en su aplicación desplazamiento de trabajadores, se había incluido en el punto 5 de la segunda proposición, un entendimiento con la organización sindical sobre cualquier futuro plan de racionalización a implantarse en la empresa”.

El Sr. Kraft, representante de la CGE, hizo

“fervientes votos por que esa mayor productividad que tanto anhelamos para nuestra patria, se convierta en nuevas fuentes de trabajo y nunca en factor de desocupación”.

Luego de estas intervenciones se produjo una interesante discusión entre los oradores mencionados y el Ing. Baeza (CGE), sobre la importancia de la antigüedad e idoneidad para llenar vacantes por promoción. Según Baeza, podía originarse un equívoco si se creyera que la antigüedad era el factor determinante, pues esa función la cumplía la idoneidad: “en casos de igual idoneidad, el segundo factor determinante es la antigüedad”, dado que para él, “la antigüedad como tal no da un derecho de preeminencia, sino que constituye un derecho complementario”. El representante de la CGT, Sr. Suárez, replicó diciendo exactamente lo contrario: “asentamos firmemente la premisa de que en primer término debe considerarse la antigüedad, es decir, que para llenar la vacante debe tomarse al obrero más antiguo”. El representante por la CGE, Sr. L. González trató de encontrar un acuerdo entre las dos posiciones, pues “no hay duda de que la antigüedad es el factor desencadenante cuando existe igualdad de idoneidad”.

Este fue el primer tema sobre el cual aparecía claramente la diversidad de intereses. Y ante la posibilidad de que el tema fuera remitido nuevamente a la comisión, como lo proponía el Sr. Jazminoy (CGE), la asamblea aceptó la moción del Sr. Diskin (CGT) de aprobar la proposición en los términos en que estaba redactada.

Comisión N° 4, tema Responsabilidad de trabajadores, de empleadores y del Estado

La delegación de la CGE manifestó que no tenía observaciones que hacer, pues consideró “al relatorio como elemento objetivo de orientación y de trabajo, fruto de la intensa labor realizada por las comisiones paritarias de la CGT y de la CGE para llegar a un acuerdo general de principios”. La representación de la CGT por su parte, expresó varias reservas al capítulo correspondiente del relatorio oficial, algunas de forma, proponiendo que se hicieran referencias a los logros del gobierno, y otras de fondo, relativas a las mejores condiciones de

utilización de los créditos otorgados a los empresarios, que condicionaban su otorgamiento a la finalidad de obtener una mayor productividad.

Numerosas ponencias habían sido giradas a la comisión, que propuso su aprobación. Ellas eran las siguientes: N° 164 *Formación de la conciencia empresaria para que facilite la racionalización de sus empresas*; N° 186, *Materias primas para la industria de carácter nacional*; N° 311 *Productividad agropecuaria, problema básico de interés nacional*; N° 362, *Recomendar a los trabajadores el cumplimiento de la jornada integral de labor, tal como lo establecen las distintas leyes*; N° 367, sin título; N° 375 *Estudio médico-legal de los factores humanos negativos de la productividad; servicios de autoprotección*; N° 393 *El técnico en seguridad en el trabajo y su acción en favor de la productividad y bienestar social*; N° 428 *Las bases psicológicas de las relaciones industriales*; N° 453 sin título; N° 454 *Organización de servicios psicotécnicos para asesoramiento de los problemas de aptitudes y ubicación racional de los trabajadores*; N° 529 sin título; N° 800 *La función de los técnicos en ciencias estadísticas*; y la N° 919 *Medidas tendientes a eliminar el ausentismo*.

Ese dictamen de la comisión fue elevado con la firma de Vicente di Palma (presidente) y Carlos G. Boyse (secretario), y contenía dos proposiciones. Habló para apoyar la aprobación el Sr. S. Grafigna (CGE), quien manifestó su convencimiento de que “asistimos a un acontecimiento de trascendencia histórica en la evolución económica social del país, que equivale a plantar un nuevo jalón de éxito en el ensayo de un nuevo convivir de las fuerzas vitales de la economía”, confrontando la concepción comunista con la liberal individualista “ante las cuales surgía la concepción cristiana de la vida, como necesidad de convivencia en el orden familiar, social, económico, y político, y también como inspiradora filosófica del justicialismo argentino”. El representante de la CGT, I. Gómez, formuló un discurso encendido afirmando que nadie podía negar que el país “rige sus destinos gloriosos en base a la justicia social que impera merced a la acción justicialista del líder indiscutido de los trabajadores, nuestro

general Perón”, y que por ello tenían una gran responsabilidad ante el mundo. La CGT “iba a cumplir lealmente con lo pactado y sería el carcerbero celoso del cumplimiento de nuestra propia determinación de trabajar día a día y cada vez más, para consolidar la grandeza del país, sobre la base de una mayor productividad para llegar definitivamente a un mejor bienestar social”. El mundo entero, por intermedio de la OIT “debía conocer el extraordinario avance del pueblo argentino” en relación con el problema de la productividad y del bienestar social, con la justicia social tal como era practicada en el país. Finalmente, Héctor Jazminoy, delegado de la CGE y dirigente del IADP/IARI, hizo referencia a la importancia de la OIT y elogió sus actividades en el campo de la productividad y de las relaciones de trabajo, poniendo de relieve la participación de los delegados argentinos en las Conferencias Internacionales y en el consejo de administración y volvió a insistir sobre la conveniencia de que próximamente se llevara a cabo en Buenos Aires una conferencia interamericana sobre la productividad en virtud de que el Congreso era en el continente la primera actividad que se realizaba con una modalidad de participación tripartita, dado que las otras reuniones habían sido eminentemente técnicas.

La comisión pidió a la asamblea la aprobación de las dos proposiciones, ambas redactadas por representantes de la CGE, cuyo contenido fue el siguiente:

“I. Reuniones Interamericanas de productividad y bienestar social.

CONSIDERANDO:

Que el temario oficial del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social trata en el tema I, “La contribución de los trabajadores, los empleadores y el Estado a los problemas de la productividad y bienestar social” y que en las deliberaciones del mismo participan representantes de dichos sectores;

que en la ponencia N° 981: “La productividad en América Latina”, se señala la similitud de características de población, idiosincracia e idioma y de problemas económico-sociales de los países de esta parte

del continente americano y se formula el ofrecimiento de un intercambio de experiencias y puntos de vista sobre estos asuntos;

que en muchas naciones americanas se ha evidenciado la preocupación y el deseo de elevar el nivel general de vida de la población, utilizando para ello los métodos y sistemas de organización científica del trabajo que existen en varios países organizados y técnicamente capacitados que se dedican desde hace muchos años al estudio, investigación y difusión de estos problemas;

que si bien los países de América Latina presentan diferencias económicas y sociales con respecto a otras naciones económica y técnicamente más desarrolladas, no por ello debe desecharse el aporte de experiencias de esos países;

que la realización de este Congreso demuestra la conveniencia de que las fuerzas del trabajo, los empresarios y los gobiernos consideren las posibilidades de la acción conjunta para la mejor utilización de los recursos de la producción y que la experiencia argentina es seguida atentamente por otros países americanos y por las organizaciones internacionales;

que en un futuro no muy lejano debería procurarse el intercambio de informaciones entre los países de América, interesados en elevar el nivel de vida de sus pueblos a través de un incremento de la productividad para lograr el mayor bienestar social, meta a la que todos aspiramos;

que esas reuniones podrían ser auspiciadas por algún organismo internacional de prestigio indiscutible, como es la Organización Internacional del Trabajo, pudiendo sugerírsele que la Argentina sea la sede de la primera de esas reuniones,

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

RESUELVE:

1º) Que se comuniquen a la Oficina Internacional del Trabajo los resultados del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social, haciéndosele notar la participación en el mismo de trabajadores, empresarios y gobierno argentinos, identificados en sus propósitos y

mancomunados en sus esfuerzos para lograr una mayor productividad y un mejor bienestar social.

2°) Que se solicite a dicho organismo considere la posibilidad de realizar en Buenos Aires una Reunión Interamericana, con el objeto de considerar los problemas de productividad y bienestar social propios de los países del continente americano.”

II.- Responsabilidad de Trabajadores y Empleadores en el Plan de Productividad.

CONSIDERANDO:

Que los primeros responsables en el incremento de la productividad son los mismos trabajadores y empleadores;

que la función social del empresario, cuya preparación lo designa como propagador fundamental de estos principios;

que los trabajadores, en virtud de su contacto directo con el trabajo deben apreciar la importancia del rendimiento de la mano de obra para una mayor productividad;

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

RESUELVE:

1°) Recomendar a todos los empresarios la racionalización de los procesos de sus actividades con miras a obtener mayor eficiencia y mejor aprovechamiento de los medios de que disponen.

2°) Recomendar a las empresas, a las universidades e instituciones científicas para que, en forma individual o conjunta, se encarguen de la formación de investigadores y de la intensificación de las investigaciones tecnológicas de todo tipo, preferentemente las que puedan aplicarse con los medios actualmente disponibles.

3°) Recomendar a las empresas la adopción de todas aquellas medidas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y las atinentes al resguardo de la salud e integridad física de los trabajadores, proscribiendo toda práctica lesiva a estos conceptos.

4°) Recomendar a las empresas se compenetren de la necesidad de informar a los obreros de los nuevos procedimientos de fabricación

resueltos por la empresa a los efectos de su mejor comprensión y aplicación para asegurar una mayor adhesión psicológica a la misma.

5°) Recomendar a las organizaciones obreras y sus representantes se compenetren de la necesidad de propender, por medio de las escuelas o cursos y la acción constante de dirigentes sindicales, a la mayor difusión y práctica de los principios de la productividad como elementos indispensables de prosperidad individual y colectiva, desterrando toda práctica que atente contra dichos propósitos.

6°) Recomendar a las organizaciones obreras y empresarias desarrollar un plan permanente de divulgación, para formar conciencia de las perjudiciales consecuencias sociales que derivan del ausentismo.”

Comisión N° 5, tema Responsabilidad y acción del Estado

La CGE, refiriéndose al relatorio, manifestó que por su contenido y por su procedencia, constituía una síntesis objetiva que debía servir de guía para la labor de la comisión, mientras que la representación de la CGT propuso una nueva redacción. Según su propuesta, la misma debería comenzar así:

“Dentro de la responsabilidad general de la conducción de la política del país, incumbe al Estado no sólo la función indirecta de planificación y auspicio de las actividades privadas, sino una serie de funciones directas de ponderable gravitación en el resultado satisfactorio del Plan Nacional de Productividad”.

La lista de las funciones que propuso la comisión para ser asumidas por el Estado seguía de cerca el texto del relatorio, completándolo e incorporándole precisiones de diverso tipo. El enunciado sintético propuesto en cuanto a las funciones, fue el siguiente:

Acción directa

1° -Descentralización económica.

2° -Energía y transporte.

3° -Racionalización administrativa.

4° -Planificación del presupuesto de divisas.

5° -Acción crediticia selectiva.

6° -Preparación de técnicos en todo lo referente a su organización.

7° -Misiones de productividad en el extranjero con fines de estudio.

8° -Conveniencia de que el Estado contribuya a la obtención de capitales necesarios para el aumento de productividad en las empresas.

9° -Preparación de estadísticas sobre productividad

Acción indirecta

1° -Suministro de materias primas nacionales y/o importadas.

2° -Fomentar el ahorro nacional, especialmente el ahorro inversor.

3° -Creación del ambiente psicológico adecuado.

4° -Acción del Estado para mayor entendimiento entre el capital y el trabajo.

Un listado considerable de ponencias (102) que se sometieron a consideración de la comisión fueron analizadas, de las cuales se aprobaron solamente 46, fueron rechazadas 44 y destinadas a otras comisiones, 12.

La comisión, con la firma de Pedro Eugenio Alvarez, Gumersindo Carbel, Orlando D' Adamo, Joaquín de González Quevedo, Sabado Espósito, Rafael Ginocchio, Federico R. Grether, Carlos Juni, Guido Nívoli, Valentín Rambeaud, Octavio Ríos, Américo Serenelli, Juan Simón Padrós y Luis Venini, formuló 12 proposiciones, *en su totalidad redactadas por representantes de la CGE en función de los intereses empresarios*, que resultaron aprobadas, y se transcriben a continuación:

Proposición N° 1, elevada al Congreso por la CGE:

Descentralización del Comercio Importador y Exportador

VISTO:

El Relatorio de la Comisión Central “Descentralización industrial y planificación de un presupuesto de divisas”, donde se destaca la trascendencia nacional del equilibrio demográfico y económico de la

República, y la necesidad de que la planificación del presupuesto de divisas satisfaga plenamente los requerimientos de la economía del país dentro del plan nacional de productividad, y

CONSIDERANDO:

Que la descentralización económica así como la de las actividades y de la producción y de la industria, debe implicar la descentralización del comercio de importación y exportación;

que esa descentralización se halla relacionada estrechamente no sólo con la evolución económica de las regiones menos desarrolladas, sino también con el costo muy inferior de la distribución de los productos importados y la colocación en el exterior de aquellos otros de exportación;

que pueden citarse casos, como el de la zona de influencia económica del ferrocarril Salta-Antofagasta, donde la adopción de esta política de descentralización por oposición al proceso de concentración y absorción de Buenos Aires, significa con relación a múltiples procedencias internacionales un ahorro de varios miles de kilómetros de recorrido y más de dos meses de tiempo;

que ello, evidentemente, representa una gravitación directa entre los precios que deben abonar los consumidores de esas regiones;

que por otra parte una política de esta naturaleza pondrá en plena valoración obras de alto costo, como son los caminos y los ferrocarriles internacionales, que, de este modo, podrán cumplir eficientemente la finalidad que los determinara;

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

PROPONE:

1º) Recomendar al Poder Ejecutivo Nacional que se dicten reglamentaciones que aseguren en forma paulatina la descentralización del comercio importador y exportador, tendiente a una efectiva valoración económica de los medios de transportes camineros y ferroviarios internacionales y a la evolución de las zonas menos desarrolladas de su influencia.

2º) Auspiciar el acuerdo de facilidades y preferencias a reglamentarse adecuadamente para aquellas empresas importadoras y exportadoras radicadas, o a radicarse, en las zonas menos desarrolladas.”

Proposición N° 2, elevada al Congreso por la CGE:

Acción de Fomento de la Minería.

“VISTO:

El Relatorio de la Comisión Central “Responsabilidad y Acción del Estado sobre Descentralización Industrial” (punto 1º), “Planificación del Presupuesto de Divisas” (punto 2º) y “Acción Crediticia Selectiva” (punto 3º), y

CONSIDERANDO:

Que al hacerse referencia a la producción en sus distintos aspectos, se omite considerar a la actividad minera, de importancia fundamental para la evolución económica de las zonas menos desarrolladas;

que corresponde por lo tanto, salvar esa omisión, incluyendo dicha actividad entre las beneficiadas por la acción estatal que se desarrolla o a desarrollarse en relación con los aspectos mencionados;

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

PROPONE

Considerar a la actividad minera entre las beneficiadas por la acción que se desarrolla o a desarrollarse en las zonas menos evolucionadas, en materia crediticia, impositiva, y de preferencia en la importación de bienes, destinados a asegurar la evolución favorable de esa importante actividad nacional.”

Proposición N° 3, elevada al Congreso por la CGE:

Incorporación de las Recomendaciones del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social a la Legislación Nacional.

CONSIDERANDO:

Que las recomendaciones aprobadas por el Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social tienden fundamentalmente al progreso y bienestar de la comunidad y de sus integrantes;

que aunque muchas de ellas ya están contempladas en la legislación vigente, sería conveniente, para lograr la efectiva realización de los fines propuestos, que se incorporen a las leyes vigentes todas aquellas otras que permitan obtener una mayor productividad;

que de esta forma, se lograría la aplicación y observación general de los principios enunciados en dichas recomendaciones, tanto en los sectores de actividad privada como por parte de los organismos públicos;

que además, se concretaría en instrumentos legales la voluntad libremente expresada por los sectores del país principalmente interesados en el incremento de la productividad y la elevación del nivel de vida del pueblo argentino.

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

PROPONE:

1º) Solicitar al Poder Ejecutivo Nacional envíe al H. Congreso, un proyecto de Ley, por el cual se declararían incorporadas a la legislación vigente las recomendaciones del Congreso Nacional de la Productividad y Bienestar Social, tal como fueron aprobadas por los representantes de la CGE y de la CGT.”

Proposición N° 4, elevada al Congreso por la CGE:

Responsabilidad y Acción del Estado, Transporte y Energía.

“VISTO:

En el Relatorio de la Comisión Central, el informe producido por la Comisión Técnica N° 1, sobre Energía y Transportes, en el cual se señala tal como lo ha expresado reiteradamente el Superior Gobierno de la Nación, que el autoabastecimiento energético y un transporte eficiente son factores fundamentales para el éxito de un plan de incremento de la productividad nacional, y

CONSIDERANDO

Que la disponibilidad suficiente de combustibles minerales, vegetales y energía hidráulica, es factor de singular influencia no sólo para asegurar una mayor productividad, sino para mantener la producción a un ritmo normal;

que en tal sentido corresponde apoyar todos los esfuerzos del Estado tendientes a asegurar esa disponibilidad;

que en tal sentido, debe auspiciarse la producción nacional de combustibles minerales, cuya promoción ha encarado decididamente el Gobierno Nacional;

que asimismo corresponde manifestar que el apoyo al incremento y consolidación de la producción de combustibles vegetales representa al mismo tiempo un instrumento para la recuperación económica de las respectivas zonas de producción forestal y un importante ahorro de divisas fuertes, hoy reservadas a la importación de carbón mineral;

que por otra parte, es evidente la necesidad de mantener el transporte en un alto nivel de eficiencia que asegure la distribución económica de la mayor cantidad de bienes de producción;

que en tal sentido deben realizarse todos los esfuerzos posibles tendientes a concretar en plazos adecuados los planes que permitan disponer de un transporte satisfactorio en el triple aspecto de capacidad, seguridad y costo;

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

PROPONE

1º) Apoyar los planes estatales tendientes al logro del autoabastecimiento energético como forma de consolidar la concreción del alto objetivo de una mayor productividad.

2º) Señalar la necesidad de disponer, o en su caso ampliar, por intermedio de los Ministerios de Industria, Agricultura y Ganadería, y el sistema bancario, una efectiva acción de promoción de las actividades vinculadas con la satisfacción de las necesidades energéticas del país.

3º) Auspiciar la prosecución de los estudios de las soluciones más eficaces y prácticas del problema del transporte en su triple aspecto de

capacidad, seguridad y costo, teniendo en cuenta las necesidades adicionales que puede determinar una mayor productividad.”

Proposición N° 5, elevada al Congreso por la CGE:

Responsabilidad Conjunta del Estado y de los Empresarios.
Aprovechamiento Ordenado de los Recursos Naturales.

“VISTO:

En el Relatorio de la Comisión Central el despacho producido por la Comisión Técnica N° 1, donde se señala que es responsabilidad de los productores asegurar, mediante un aprovechamiento ordenado de los recursos naturales, la conservación y acrecentamiento de los mismos, sean praderas, bosques o el suelo propiamente dicho, y

CONSIDERANDO:

Que la conservación de la aptitud productiva de los recursos naturales es de fundamental importancia para el éxito de un programa de mayor productividad de las actividades agropecuarias y forestales;

que corresponde a los empresarios y a sus organizaciones contribuir a asegurar la vigencia plena de ese principio, encarando la investigación agronómica y forestal que, por otra parte, es la única posibilidad existente para la organización racional de las empresas rurales;

que se considera indispensable, a los efectos de concretar el alto objetivo perseguido, la unificación de los servicios estatales vinculados con los recursos naturales para facilitar la adopción de una política armónica en relación con dichos recursos y con ello posibilitar sobre bases sólidas el acrecentamiento de la productividad nacional;

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

PROPONE

1°) Recomendar a los productores agropecuarios y forestales la necesidad de su colaboración para asegurar la conservación y el acrecentamiento de los recursos naturales del país.

2°) Señalar la trascendencia del Plan de Ordenamiento y Forestación, de la Federación Argentina de Productores Forestales, de formación de

un fondo privado para estudios forestales y sostenimiento de la Escuela Forestal de la Universidad de Buenos Aires, como una contribución de gran importancia a la defensa de la riqueza forestal argentina.

3°) Auspiciar ante el Poder Ejecutivo Nacional la adopción de las medidas necesarias para que, a breve plazo, se proceda a la unificación en un solo organismo de todos los servicios estatales vinculados con la conservación y ampliación de los recursos naturales del país, sean suelos, bosques o praderas.

4°) Solicitar al Poder Ejecutivo arbitre los medios necesarios para la pronta terminación de los mapas forestales y de suelos del país, como un medio insustituible para el aprovechamiento racional de los recursos naturales.

Proposición N° 6, elevada al Congreso por la CGE:

Salubridad en los Lugares de Trabajo.

“VISTO:

Los considerandos contenidos en la ponencia N° 931, presentada a este Congreso por el Ministerio de Asistencia Social y Salud Pública de la Nación, titulada: “Jornada y Productividad”, en la que se manifiesta entre otras cosas: “Por eso es hoy un anacronismo toda disposición o criterio que considere que un lugar se hace salubre disminuyendo la duración de la jornada. No se debe tratar de combatir el efecto sino hacer desaparecer las causas”.

Que dicho Departamento de Estado, por su función específica en lo relativo al resguardo y en defensa de la salud del pueblo, sostiene que deben removerse las causas originarias del peligro efectivo o latente para el mantenimiento de la plena capacidad laborativa del trabajador, para lo cual investiga, aconseja y aplica “los medios de lucha para perfeccionar las condiciones ambientales y de manipulación de sustancias tóxicas, evitar la conducción peligrosa de la tarea y su ejecución con vicios antifisiológicos...” “que el desarrollo de la técnica en constante evolución y adelanto..., pone al alcance de los interesados”, y

CONSIDERANDO:

Que las disposiciones legales en vigor, como así también la aplicación de las mismas, no han guardado la uniformidad debida, ni se han adaptado en múltiples casos al espíritu de la ley, con el perjuicio consiguiente para el mantenimiento e incremento de la productividad;

que la técnica moderna ha transformado el trabajo en forma tal que muchos lugares o tareas que antes pudieron considerarse insalubres hoy no lo son, y en consecuencia no es la naturaleza del trabajo sino la forma y condiciones en que el mismo se realiza que lo torna de una actividad salubre en insalubre;

que en la época actual, en que se tiende ostensiblemente a humanizar el trabajo, nuevos métodos técnicos en la fabricación y en el manipuleo de productos y materiales conducen a los resultados iniciados en la parte inicial del párrafo precedente;

que es necesario propender, por todos los medios que técnica o económicamente sean factibles, al mejoramiento de los lugares de trabajo con el objeto de impedir su influencia perniciosa en la salud física del trabajador y para que den lugar asimismo al establecimiento de una jornada normal de labor;

que por los motivos apuntados, es imprescindible la coordinación armónica de las reglamentaciones vigentes, con el fin de adecuarlos a las técnicas más modernas y fijar las condiciones que deben tenerse en cuenta en la determinación del concepto de insalubridad de un lugar de trabajo;

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

PROPONE

1º) Solicitar al Superior Gobierno de la Nación que, por intermedio del organismo técnico pertinente, se reglamenten concreta y expresamente las condiciones que determinan que un lugar de trabajo pueda ser considerado insalubre.

2º) Que, en cada caso, se determine el perímetro o recinto dentro del cual dichas condiciones deben considerarse como imperantes.

3°) Que, asimismo, dicho organismo estatal determine con precisión los productos, materiales o mercancías cuya manipulación podría considerarse comprendida en las disposiciones sobre tareas insalubres.

4°) Que, en el caso, antes de proceder por vías de sanción, sean también señalados con precisión las causales y motivos de insalubridad para que sean, oportuna y debidamente subsanados. En caso de que no se diere cumplimiento a lo indicado, no obstante ser ello técnica o económicamente posible, a juicio del Estado, se procederá a aplicar las sanciones correspondientes.

Proposición N° 7, resultado de la modificación de una ponencia presentada al Congreso por la CGE, sobre: Responsabilidad y Acción del Estado. Acción Crediticia Selectiva.

“Visto:

En el Relatorio de la Comisión Central el despacho de la Comisión Técnica N°1, sobre “la necesidad de una acción crediticia selectiva que facilite el desarrollo de los planes privados que contribuyen a una mayor productividad nacional”, y

CONSIDERANDO

Que la asistencia financiera del Estado debería ser orientada lo más efectivamente posible hacia la satisfacción de las necesidades de aquellas empresas que presenten mejores posibilidades de una mayor productividad;

que esta acción no debe limitarse a los Bancos de la Nación e Industrial, sino que debe ser extendida a todos los bancos provinciales y particulares, con el objeto de asegurar el pleno éxito de la política que se sostiene;

que en tal sentido debe darse lógica preferencia a las actividades que se desarrollen en zonas insuficientemente evolucionadas donde exista materia prima o posibilidades de crearla mediante el cultivo de la tierra;

que el incremento de la productividad requiere la realización de estudios e investigaciones, que en los casos que representen esfuerzos de magnitud insumen cantidades de dinero, que muchas veces no es posible distraer de otras necesidades de las empresas, para no perturbar su desarrollo económico;

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

PROPONE:

- 1°) Auspiciar ante el gobierno Nacional la adopción de las medidas necesarias para que la asistencia financiera, que por intermedio del Sistema Bancario del Estado, bancos provinciales y privados se lleva a cabo, se constituya en un factor de justa promoción y apoyo del esfuerzo nacional por una mayor productividad.
- 2°) Que a tal fin se considere la posibilidad de reglamentar -para aplicarse con criterio selectivo- créditos especiales destinados a satisfacer las necesidades de las empresas que ofrezcan las mejores perspectivas para aumentar la productividad nacional.
- 3°) Que esa acción crediticia contemple, dentro de lo posible, el otorgamiento de créditos para financiar estudios e investigaciones relacionadas con la mayor productividad y realizados por personas que acrediten capacidad específica.”

Proposición N° 8, resultado de una modificación de una propuesta elevada al Congreso por la CGE:

Planificación de un Presupuesto de Divisas.

“VISTO:

En el Relatorio de la Comisión Central el despacho producido por la Comisión Técnica N° 1, en lo que se refiere a “la necesidad de planificar un presupuesto de divisas con prioridad para los usuarios de la producción y la industria, que facilite en el más alto nivel posible, la contribución individual al aumento de la productividad nacional”, y

CONSIDERANDO

Que a los efectos de asegurar una mayor productividad de las empresas, resulta imprescindible tener en cuenta la necesidad existente de mecanizar las actividades agropecuarias, forestales y mineras, modernizar las plantas industriales, de acuerdo con los mejores dictados de la tecnología de la producción y la industria;

que es conveniente que dicha planificación del presupuesto de divisas no implique un recargo de tramitaciones que conspiren contra el objetivo fundamental que se persigue;

que se considera necesario que tanto el Estado como las organizaciones empresarias adopten medidas pertinentes con el objeto de que las divisas a acordarse para esos destinos cumplan al máximo la finalidad de alcanzar la mayor productividad;

que en lo que atañe al suministro de materias primas nacionales y/o importadas, con el objeto de evitar paralizaciones inconvenientes, se estima aconsejable la adopción de medidas que permitan asegurar a los usuarios de la producción y la industria, dentro de lo posible, un abastecimiento suficiente y constante de materias primas;

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

PROPONE:

1º) Auspiciar la planificación de un presupuesto de divisas con prioridad para los usuarios de la producción y la industria que, dentro de un régimen de adecuada agilización, facilite, dentro de lo posible, la introducción de todos aquellos elementos que contribuyan a una mayor productividad de las empresas.

2º) Señalar la conveniencia de que tanto el Estado como las organizaciones empresarias adopten medidas destinadas a asegurar que las divisas que se otorguen con esos destinos cumplan al máximo la finalidad de alcanzar una mayor productividad, correspondiendo a los beneficiarios el compromiso de asegurar el destino declarado al solicitarla.

3º) Solicitar al Poder Ejecutivo Nacional la adopción de las medidas necesarias que permitan asegurar a los usuarios de la producción y la industria un abastecimiento suficiente, constante y oportuno de materias primas, dentro de la planificación establecida por el Superior Gobierno.”

Proposición N° 9, resultado de modificaciones introducidas por la Comisión a una ponencia elevada al Congreso por la CGE:

Productividad del Agro.

“VISTO:

La fundamental importancia de la industria agropecuaria como factor de la riqueza nacional y la necesidad de que, sin perjuicio de nuestro desarrollo industrial, deba día a día hacérsela más potente para que respalde la economía argentina y le permita guardar un indispensable equilibrio entre todos sus sectores;

el hecho de que la tierra deba ser explotada en forma que no se agote ni desgaste, puesto que cada generación no es sino depositaria de su riqueza, que debe transmitir sin quebranto a las que la siguen;

el de que ya son perceptibles, en muchas regiones del país, síntomas de cansancio y empobrecimiento de campos que han sido exagerada o deficientemente explotados;

que el aumento de la productividad agropecuaria y la recuperación de la fertilidad en los casos en que hubiera sido perdida, puede obtenerse mediante el empleo de los recursos y procedimientos de técnica agrícola;

que el acrecentamiento de la producción agrícola debe ser efectuado principalmente mediante la elevación de los rendimientos unitarios en las zonas actualmente bajo cultivo; y

CONSIDERANDO

La conveniencia de difundir ampliamente el conocimiento de esos medios y recursos y la de estimular a los productores para que ensayen y apliquen aquellos cuyas ventajas hayan sido debidamente comprobadas;

la de proceder a intensificar, en forma integral y en todo el país, la investigación y experimentación agropecuaria y la de hacer conocer a los productores los resultados;

que el aumento de la productividad debe comprender a una elevación del nivel de vida social y económica de la familia agricultora.

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

PROPONE:

Que debe procederse:

I.- A educar al productor sobre los recursos y procedimientos que aconsejan la moderna técnica agrícola tales como: rotaciones que mantengan la fertilidad; labores agrícolas oportunas; conservación de la humedad del suelo; siembra de las variedades mejor adaptadas; uso adecuado de la maquinaria; lucha contra las malezas; enfermedades y plagas; manejo y conservación adecuada de las cosechas; mejoramiento de las pasturas; uso racional de los pastoreos y aplicación de métodos conservatorios del suelo. La aplicación voluntaria de estas medidas elevaría significativamente los rendimientos unitarios que acrecentaría y racionalizaría la producción agropecuaria.

II.- A obtener un mejor aprovechamiento de la producción forrajera, para lo que es indispensable:

1°) La adopción generalizada de la práctica de conservación de forrajes para prevenir la crisis en la alimentación del ganado de carne y leche, debidos a la sequía.

2°) La implantación de pastoreos artificiales y su manejo, cosecha y conservación.

3°) La intensificación del ensayo, en todas las regiones del país, de nuevas variedades forrajeras y la adaptación, difusión, y multiplicación en gran escala de las que ofrezcan perspectivas satisfactorias.

III.- A intensificar la mecanización de la chacra argentina, enseñándose a la vez el uso adecuado de la maquinaria para su mayor eficiencia.

IV.- Intensificar la acción de experimentación con el personal técnico indispensable y ampliar las estaciones experimentales existentes de acuerdo con las necesidades de cada región del país.

V.- A organizar, en todo su territorio, el servicio de enseñanza extensiva para instruir y transmitir al agricultor los progresos alcanzados en la técnica agrícola.

VI.- Dentro de lo posible, estimular y ayudar al productor, con un tratamiento preferencial en materia crediticia e impositiva, cuando

aplique en su explotación una técnica agrícola que incremente la productividad.

VII.- A fijar el costo de las maquinarias y demás elementos del trabajo agrícola, en relación con el precio de los principales productos agropecuarios, y a que este sea suficientemente remunerador como para asegurar normalmente al productor eficiente un razonable margen de utilidad.

VIII.- Estimular en los productores la racionalización, simplificación y abaratamiento de los actuales métodos de cosecha, trabajo, movimientos, transportes y comercialización, que en conjunto -y muchas veces en forma innecesaria- absorben buena parte del importe del precio final del producto.

IX.- A establecer en las leyes de arrendamientos rurales disposiciones que permitan y faciliten -en beneficio de uno y otro contratante y en interés de la comunidad- la explotación racional del fundo alquilado, entendiéndose por tales las que admitan la posibilidad de rotaciones de cultivos, prácticas de conservación de los suelos y de su feracidad, almacenamiento de humedad, implantación de pasturas permanentes, aplicación de abonos -y en general- de aquellas medidas y labores que aconseja la experiencia de la técnica agrícola, con el propósito de que sea mejorada la productividad de los campos y asegurado el mantenimiento de su fertilidad.

X.- A reconocer que todas las explotaciones rurales que sean eficiente y racionalmente trabajadas, constituyen centros de promoción de riquezas debiendo merecer, como tales, la consideración y protección del Estado. Que la explotación de minifundios resulta irracional, inconveniente para el mejor aprovechamiento del suelo, y económica y socialmente desaconsejable. Esta política debe encuadrarse dentro de las disposiciones legales vigentes o que se dicten en el futuro.”

Proposición N° 10, resultado de una modificación por parte de la Comisión de una ponencia elevada al Congreso por la CGE:

Responsabilidad y Acción del Estado. Racionalización administrativa.

“VISTO:

En el Relatorio de la Comisión Central el despacho de la Comisión Técnica N° 1, en lo que se refiere a la Responsabilidad y Acción del

Estado respecto a la necesidad de la racionalización administrativa, a los efectos de disminuir el costo de los servicios, y

CONSIDERANDO:

Que la efectiva concreción de los planes expuestos por el Superior Gobierno en materia de racionalización administrativa, al representar una simplificación y agilización de los trámites, habrá de repercutir beneficiosamente en la economía general del país;

que al propio tiempo, dicha medida implicaría una verdadera selección del personal afectado a la administración pública, cuya mayor responsabilidad pondrá en evidencia su verdadera eficiencia y aptitud;

que resulta muy conveniente que todas las resoluciones estatales que se dicten en relación con este planteamiento tengan en cuenta la aspiración primordial que se sostiene,

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

PROPONE:

1º) Expresar su apoyo a los planes estatales de racionalización administrativa, como un medio seguro para la disminución del costo de los servicios y aumento de la eficiencia de los mismos.

2º) Señalar a la consideración del Poder Ejecutivo Nacional la conveniencia de que dichos planes de racionalización sean aplicados en el plazo que se considere conveniente.

3º) Ofrecer el amplio apoyo de la CGT y de la CGE para facilitar la plena materialización de la iniciativa.

Proposición N° 11, resultado del trabajo de la Comisión sobre una ponencia elevada al Congreso por la CGE:

Responsabilidad y Acción del Estado. Descentralización Económica.

“VISTO:

En el Relatorio de la Comisión Central, el Despacho de la Comisión Técnica N° 1, sobre la Responsabilidad y Acción del Estado, donde se analizan diversos aspectos de la función trascendente que incumbe a este en la planificación fundamental de una mayor productividad, y

CONSIDERANDO

Que no obstante la obra realizada, corresponde destacar a la consideración del Gobierno Nacional aquellos factores que más directa vinculación con el éxito de la empresa que las fuerzas económicas y del trabajo han resuelto auspiciar;

que en este sentido debe asignarse una consideración especial a la necesidad de acelerar en lo posible el progreso de descentralización de la producción y la industria, como un medio efectivo para asegurar una mayor productividad nacional y el equilibrio económico y demográfico del país;

que la evolución económica y social de las zonas menos desarrolladas, al aumentar el poder adquisitivo de la población, habrá de significar un sólido fundamento para la expansión agropecuaria forestal e industrial.

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

PROPONE:

1º) Auspiciar la política de descentralización de la producción, la industria y el comercio, como un instrumento para el progreso económico y social de las zonas menos desarrolladas del país.

2º) Solicitar al Poder Ejecutivo Nacional quiera considerar la posibilidad de intensificar la acción crediticia e impositiva de fomento que facilite la concreción plena del objetivo señalado.

3º) Recomendar al Organismo Nacional de Productividad a crearse, la realización de los estudios necesarios destinados a ofrecer al Estado el aporte de las fuerzas económicas y del trabajo en la solución del problema planteado.”

Proposición N° 12, elaborada a partir de una ponencia elevada al Congreso por la CGT:

Técnicas Conducentes a una Mayor Productividad.

CONSIDERANDO:

Que el factor más importante del progreso permanente, creciente e ilimitado en la productividad es la mecanización agrícola, industrial o de las comunicaciones;

que el nivel de capitalización del país no es suficiente para lograr la reposición y ampliación del equipo productivo que el progreso social y nacional exigen;

que procediendo de la capacidad de consumo y de capitalización y ahorro, el producido total de la actividad económica, debe lograrse un equilibrio entre el consumo y el ahorro, de modo que la magnitud de aquel no afecte el nivel de ahorro necesario ni que este debe ser tan amplio que obligue a una contracción excesiva o inconveniente del consumo o sea el nivel de vida;

que es conveniente y necesaria la difusión del concepto de propiedad de los bienes productivos entre los trabajadores tendiendo a la formación o aumento de su patrimonio, permitiendo su progresiva evolución económica y acrecentando su responsabilidad personal y social;

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

PROPONE:

1º) Que los beneficios o incrementos productivos derivados de la mayor productividad se deben traducir principalmente en un aumento del nivel de ahorro e inversión, para asegurar en el futuro un creciente y seguro progreso de la producción y del nivel de vida de la población.

2º) Que el Estado debe establecer una política económica definida e integral para promover el ahorro y la capitalización que resulten del aumento de los bienes y servicios provocados por la mayor productividad.

* * *

Durante una de las sesiones plenarias, y para referirse al contenido de las proposiciones y hacer algunas precisiones puntuales, hizo uso de la palabra el entonces ministro de Comercio, Dr. Antonio Cafiero, con respecto a la relación que debía existir entre el precio de los productos agropecuarios y el precio de la maquinaria agrícola, la que sería fijado

con intervención directa del Estado. Al mismo tiempo, sugirió que se hiciera constar la palabra *eficiente*, luego de *productor*, para que de manera prioritaria sólo los que reunieran esas dos condiciones fueran los beneficiarios de los créditos selectivos.

Finalmente el Sr. S. Padrós, representante de la CGE, intervino haciendo notar el esfuerzo realizado por los miembros de la comisión para lograr la unanimidad e insistir sobre la necesidad de que en las empresas reinara la disciplina y se respetara la autoridad, para lo cual era necesaria la intervención del Estado.

Segundo tema: -Medios concretos para elevar la productividad

La documentación sometida a consideración del Congreso

El temario del Congreso (CGT & CGE, 1955)

1. Divulgación de los principios y efectos de una mayor productividad.

“El rendimiento de las empresas y de los trabajadores se verá directa o indirectamente superado, si se logra hacerles comprender los beneficios que reporta la utilización de técnicas de organización que reduzcan los desperdicios de toda especie; ello se verá aumentado si además se difunden algunos principios simples, en los que se basa el aprovechamiento racional del trabajo, pues el estímulo del beneficio potencial a distribuirse hará que los empresarios y los trabajadores busquen la manera de producir más en el menor tiempo posible. Esta campaña de divulgación, inteligentemente programada, deberá abarcar a las empresas y trabajadores y sus respectivas organizaciones, a las escuelas y demás casas de estudio y al consumidor en general”.

2. Técnicas conducentes a una mayor productividad

“El esfuerzo orgánico tendiente a un aumento de productividad será enormemente beneficiado por la utilización de las modernas técnicas de racionalización que comprenden: el estudio del trabajo, la valuación de las tareas, la remuneración por rendimiento, la tipificación y normalización de materiales, equipos, herramientas, prácticas técnicas y contables, etc.; el planeamiento, programación y control de la

producción, la distribución de equipos e instalaciones de las plantas de producción, la manutención mecánica preventiva, etc. etc.”

“Los temas enunciados en el párrafo anterior, cuya denominación genérica cabría bajo el título de **“Perfeccionamiento de la Empresa”**, pueden ser ampliados en subtemas, también de carácter general, entre los cuales podrían mencionarse los siguientes:

- a) La empresa como factor generador de la actividad económica;
- b) planificación de las actividades de la empresa;
- c) economía y técnica de los factores del costo de producción, incluyendo materiales, mano de obra, equipos y maquinarias, energía y combustibles, gastos de producción y financiación de la misma (pérdida por inactividad, plena ocupación de los factores productivos), etc.;
- d) distribución de la producción y su costo;
- e) rendimiento de la empresa.”

3. Acción conjunta para la mejor utilización de los recursos de la producción.

“La contribución obrero-patronal, ayudada por una acción gubernamental adecuada y el apoyo de los consumidores, hará posible la constante evolución de los métodos de producción hacia formas más eficientes y modernas. El estudio de los problemas que afectan a una determinada actividad, ejecutado en común, inclusive por medio de los Equipos de Productividad, puede originar resultados inmediatos de considerable valor.

Las diferentes formas que puede adquirir esta noción conjunta serán motivo del desarrollo de este mismo capítulo.”

4. Promoción de una asistencia regular en el trabajo.

“El desperdicio de mano de obra, equipo, instalaciones, esfuerzo y dirección, causado por la irregular asistencia, tiene tanta importancia en nuestro medio que su consideración es destacada en un capítulo especial. Las posibles soluciones a dar a este problema serán aquí cuidadosamente consideradas, de manera que puedan significar una efectiva disminución en los costos de la producción nacional.”

5. Acuerdos Nacionales de Productividad.

“Con el Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social y, con el objeto de propender al perfeccionamiento constante de los métodos de producción, se promoverá la celebración de acuerdos entre los representantes de empleadores y trabajadores que, con carácter nacional, establecerán las bases de cada rama de actividad económica. Dichos acuerdos se limitarán a la enunciación de normas y objetivos generales que deberán ser posteriormente alcanzados por acuerdos particulares de empresa, con el propósito de no obstruir la iniciativa individual de las empresas, motor del progreso social.”

6. Instituto Nacional de Productividad.

“Se sugerirá la creación de este organismo asesor paritario de carácter nacional, que tendrá por función el asesoramiento técnico a todas las empresas y entidades de trabajadores del país que lo soliciten, debiendo para ello reunir toda información específica relacionada con sus objetivos.

Ejecutará además el peritaje en los casos de diferendos en problemas relacionados con la productividad de los trabajadores y empresas, los que le serán sometidos para su estudio antes de que se dispongan medidas de fuerza por cualquiera de las partes en litigio.”

Las ponencias presentadas

- *La plenitud de las fuerzas físicas, morales y espirituales del hombre como factor preponderante de la productividad y bienestar social*

Esta ponencia comenzaba con una cita del presidente que decía “nuestra concepción se conforma con el principio que considera al hombre como el centro de interés de todos los esfuerzos de los pueblos y de los gobiernos”, al referirse al Congreso cuyas “finalidades son las de propender al mayor aprovechamiento del esfuerzo nacional, mediante el mayor empeño tanto de las empresas como de los obreros. Y todo esto sin finalidades de promover un aumento horario de las actividades del trabajador y sin asomo alguno de posibles egoísmos corporativos capaces de lesionar a la personalidad humana en su integridad física, moral y espiritual, vale decir sin desconocer, aún en lo más mínimo las conquistas obreras gremiales, sindicales, federativas y de confederación”.

El autor, Dr. Francisco Modesto Rodríguez, afirma la existencia de diversos grupos de personas dentro de la sociedad argentina:

“por una parte de individuos que viven y conviven en sociedad actuando en abierta oposición, o en oposición solapada, enervante - estos últimos son los peores- frente a cualquier iniciativa de mejora social o ante cualquier estado lógico de cosas ya constituido, y por otra parte, de elementos humanos que asumen actitudes negativas frente al problema de la productividad y bienestar social,... los apáticos e indiferentes que no resuelven nada por sí mismos y que todo lo dejan hacer a los demás,... los obreros y empleados que abultan las cifras de ausentismo y es necesario convencerlos con una prédica persuasiva constante respecto del error que cometen y el mal que ocasionan a los demás y se ocasionan a sí mismos al persistir en dicha actitud negativa”. Luego estarían “los desalentados,... en quienes se instala el desánimo o desaliento por motivos ambientales de escasa significación, y finalmente... estaría el grupo de los seres afectados por distintas enfermedades crónicas infecciosas y degenerativas, que no son de momento invalidizantes, pero que no permiten a quienes las sufren desarrollar una actividad completa de trabajo” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°1044).

Las propuestas que derivan de estos considerandos fueron las siguientes:

1°) Debe intensificarse y perfeccionarse un sistema de cultura y educación sanitaria que asegure al máximo la salud y la vida del trabajador, disponiendo para ello, sin excepciones, de todo el material humano dedicado al arte de curar existente en el país.

2°) Incrementar la producción de películas cinematográficas que ilustren con realismo respecto a los daños físicos, morales y espirituales capaces de ser ocasionados por el uso y abuso de las bebidas alcohólicas y tóxicos en general.

3°) En todo sitio, momento y lugar y por todos los medios convenientes: radiotelefonía, prensa, conferencias públicas, clases y conversaciones en las escuelas primarias, secundarias, universidades, fábricas, talleres, círculos, asociaciones, en el hogar, en la calle, etcétera, debe llevarse a cabo una prédica persuasiva constante de colaboración con este deseo de la mayor y mejor productividad y bienestar social”.

- *Algunas consideraciones en torno a la productividad industrial*

La Cámara Nacional de la Industria de Transformación de los Estados Unidos Mexicanos trata sistemáticamente en esta ponencia diversos temas a partir de la experiencia internacional. La actitud de desconfianza frente a la productividad había estado justificada en el pasado, pues dicho concepto había sido utilizado “para encubrir una mayor explotación de mano de obra”, a pesar de que en cuanto a los métodos “no se trata de reclamar un mayor esfuerzo de los trabajadores, sino de aumentar los resultados de ese esfuerzo, mejorando la forma en que es llevado a cabo y utilizado, es decir mejorando las condiciones y organización del trabajo” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°1092). La productividad se entroncaba con la racionalización de las empresas o administración científica, y había nacido hacia 1880 bajo la influencia de Taylor, Towne, Grantt, Cooke, señalando que “el bajo rendimiento no se debía a la falta de trabajo de los obreros sino a malas condiciones y a deficiente dirección,... a causa de los procedimientos usados, la falta de mediciones del tiempo requerido por las elaboraciones, por no seguirse ninguna política tocante a la vocación y aptitudes de los obreros, a las condiciones de trabajo y a deficiencias imputables a la dirección misma de la empresa”. El surgimiento, después de la segunda guerra mundial, y con la ayuda del Plan Marshall, de un nuevo concepto de productividad vinculó dos aspectos: “la innovación técnica y el mayor rendimiento de la fuerza de trabajo”, aclarando que ésto no significaba un mayor esfuerzo “sino que se busca con el mismo esfuerzo físico obtener una mayor producción”, “utilizar el conjunto de los recursos de manera más eficiente a fin de producir las mayores riquezas posibles, al menor costo real posible”.

El riesgo de desempleo tecnológico podría presentarse en los países con altos porcentajes de población sub-empleada, mientras que en los demás países la desocupación originada en una empresa puede ser absorbida por el incremento de la productividad y el incremento de los ingresos del país. Los factores más importantes que incrementan la

productividad, disminuyendo el trabajo requerido por unidad de rendimiento serían los siguientes:

1. Cambios tecnológicos directos:

- a) Reemplazo del proceso manual por el proceso mecánico.
- b) Mejoramiento del equipo de capital para que soporte una carga mayor.
- c) Sustitución de las operaciones discontinuas por las contínuas de la faja de conducción de piezas (banda transportadora).
- d) Simplificación de productos.
- e) Mejoramiento en la calidad de las materias primas.

2. Factores económicos y sociales.

- a) Uso del equipo de capital: grado de utilización de la capacidad de la fábrica, y proporción de conservación de reparaciones.
- b) Organización: desempeño efectivo de los empleos, y reducción del volumen de la gerencia y otras deficiencias similares de organización;
- c) Innovaciones de las gerencias: aumento de la asignación de tareas (“estiramiento”), y aumento de la velocidad en el trabajo aumentando la velocidad de las máquinas (“aceleración”).
- d) Moral: reducción de la fatiga, incentivos más eficaces, y mejoramiento de las relaciones entre la gerencia y los trabajadores.

En el caso mexicano, los métodos que podrían contribuir a incrementar la productividad sin implicar una demanda adicional de recursos financieros, desempleo tecnológico e incremento en costos por mayores amortizaciones, serían los siguientes:

1. mejor organización administrativa de las empresas,
- 2- simplificación de los métodos contables, que son complicados y anticuados,

3. asignación cuidadosa de los bienes de producción y control de los desperdicios,
4. un riguroso control de las calidades de las producciones con el objeto de homogeneizar estas al máximo y estabilizar la calidad,
5. capacitación general y especial de los trabajadores y sistemas eficaces de incentivos,
6. tipificación de la producción,
7. aprovechamiento, en toda su capacidad, de maquinaria y bienes de producción disponibles.

En sus conclusiones, la ponencia propone:

1. No importar las técnicas y métodos implantados en naciones con un alto desarrollo industrial, sino hacer un tesonero esfuerzo de adaptación.
 2. Elaborar los planes de incremento de la productividad por comisiones mixtas, donde intervengan los trabajadores, los empleadores, los técnicos y el Estado.
 3. Seleccionar “fábricas piloto” que demuestren el incremento que se puede lograr en la productividad sin cambios de equipo, sino exclusivamente en base a métodos y técnicas económico-sociales o de la ingeniería industrial.
 4. Intercambiar experiencias y opiniones sobre el tema y recurrir a los expertos de la OIT.
 5. Capacitación de los trabajadores con programas de difusión cultural, pues elevando el nivel general de cultura se podría lograr la alta calificación industrial.
 6. Establecer estadísticas para medir la productividad por hora hombre, tal como había comenzado a realizar la CEPAL.
- *Educación, productividad y bienestar social*

Ricardo Nassif, Director del Instituto de Ciencias de la Educación, presentó una ponencia donde afirmaba que la mayor productividad

incrementa el bienestar social y trabaja en su beneficio, pero simultáneamente ese bienestar social se convierte en el “ambiente”, en la “condición” para una mayor productividad económica. Luego de historiar la importancia atribuida a la educación a lo largo de la historia argentina, y en el Segundo Plan Quinquenal, establecía las relaciones entre la educación (formación técnica y orientación profesional) y la productividad.

“La productividad, para y en el bienestar social, requiere de cada productor la conciencia precisa de su ubicación en el todo social. Esta es la condición para su mantenimiento. [...] El ejercicio de una profesión o de una determinada actividad económica y productiva, por sí solo, sin otros apoyos espirituales, particulariza, atomiza y unilateraliza a quien lo ejecuta. [...] La educación general y humanística dirigida al hombre integral permitiría entregar los valores regionales, nacionales y universales:... gracias a ella podemos elevarnos por encima de lo contingente y cotidiano para volvernos conscientes de nuestro destino” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°829).

- *Periodismo agrario*

Una ponencia sobre este tema de Evaristo González Silva proponía un programa de trabajo para contribuir, mediante su acción al mejoramiento de la productividad, que debería seguir el periodismo agrario argentino, y que consistía en información, actividades culturales, y creación de conciencia sobre varios temas: sociología rural, ordenamiento técnico de la producción, el hogar rural, concluyendo que “el triunfo está en el perfeccionamiento” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°823).

- *Mecanización administrativo-contable como elemento indispensable en la estructuración racional de las empresas*

La Cámara Argentina de Comercio afirma en esta ponencia que con la mecanización se lograría una mayor agilización de las labores, pues en el menor tiempo posible y en forma precisa se obtendrían:

- 1°) estadísticas de rendimiento por hombre y por máquina;
- 2°) control de producción;

- 3°) control de costos;
- 4°) control de los rezagos en la producción, su causa e importancia;
- 5°) control de las existencias, que permite evitar los llamados ‘tiempos muertos’, y
- 6°) contabilidad financiera y patrimonial y actualización de las cuentas corrientes”.

Dada la necesidad de asegurar el aprovisionamiento del mercado interno de equipos y repuestos fabricados en el exterior, que sean adecuados para satisfacer dichos objetivos, propone que el Congreso resuelva:

- 1°) aconsejar la implantación de sistemas mecanizados en la organización administrativo-contable de las empresas.
 - 2°) Sugerir que las autoridades competentes favorezcan la introducción de aquellos equipos mecanizados que mejor se correspondan con los propósitos de racionalización tendiente a lograr una mayor productividad” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°995).
- *Productividad y bienestar social del agro. Factores que condicionan y medios concretos para acrecentarla*

Otra ponencia dedicada a los problemas agropecuarios del Ing. Isidro José F. Carlevari (CGT & CGE, 1955: ponencia N°789) desarrollaba este tema de manera sistemática, partiendo del análisis de la productividad en este sector, y distinguía entre la productividad del trabajo y la productividad general, entre la actividad agropecuaria y la industria (en virtud del espacio necesario, la previsibilidad de los factores naturales, los límites al incremento de la producción, la estacionalidad, las diferencias ambientales según los países, las dificultades para dividir el trabajo y especializarse, etc.).

“Los factores que condicionan la productividad agropecuaria se clasifican en incontrolables (las condiciones meteorológicas), y controlables (de origen climático, el suelo, los factores humanos). Son modalidades intrínsecas del trabajo rural: el medio en que se desenvuelve, la estacionalidad del trabajo, la elasticidad de la duración de la jornada, la complejidad de las tareas, las dificultades para la

especialización y las ventajas que implica la diversificación, la división del trabajo en la agricultura, un trabajo más agotador que en la industria y menos productivo. Los factores indirectos de la productividad serían el régimen de la tierra, el tamaño de la explotación y la eficiencia productiva, la situación demográfica y la plena ocupación aparente, la influencia de los progresos tecnológicos, la seguridad y estabilidad del empleo, los medios tecnológicos y el instrumental, y finalmente el bienestar rural como factor y como resultante de una mayor productividad.”

Las recomendaciones propuestas al Congreso se clasificaban de la siguiente manera:

“1º) Acerca de la organización empresaria, buscando la dimensión óptima de las explotaciones, diversificando los cultivos o especializando las explotaciones, efectuando registros contables, planificando el trabajo a lo largo del año, propendiendo a la mayor capacitación técnica del director de empresa y de los agricultores.

2º) Respecto de los factores naturales que condicionan la productividad, usando de la mejor manera los recursos con el menor desperdicio de trabajo humano y de capital, eligiendo las especies y variedades más adecuadas al terreno y al medio ambiente, usando de manera más racional el suelo.

3º) Acerca de los factores humanos, propiciando el estudio de la productividad del trabajo humano aplicando una metodología común en el seno del nuevo Instituto Nacional de Productividad a crearse, la formación profesional del director de empresa y del trabajador, la aplicación de los métodos de la organización científica tendientes a lograr el mejor aprovechamiento de las facultades de cada obrero o familiar del productor, la selección del personal teniendo en cuenta la complejidad de las tareas agropecuarias y las dificultades para hacer efectiva una verdadera división del trabajo, llevando una campaña de capacitación de los empresarios en cuanto al contralor del rendimiento del trabajo humano, estudiando el problema de la duración de la jornada de trabajo en épocas de estacionalidad, procurando la estabilidad de la mano de obra, empleando el sistema de pago por rendimiento en ciertas actividades donde sea posible.”

Otros factores de la productividad mencionados fueron el régimen de la tierra, la formación profesional de los dirigentes de empresa, técnicos y agricultores, el tamaño de la explotación, el instrumental (máquinas y herramientas), el bienestar de los trabajadores que se lograba con el afianzamiento de la población y la difusión de las granjas familiares, la organización cooperativa y la instauración de un sistema de seguro integral para hacer frente a las contingencias naturales.

- *Salud y productividad*

Esta ponencia del Ministerio de Asistencia Social y Salud Pública parte de la consideración de que “cualquier plan que promueva el incremento de la productividad con el fin de alcanzar un mayor bienestar social, debe apoyarse substancialmente sobre el individuo que trabaja, al cual se le deberá procurar como cosa previa, el goce de su salud plena” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°1076). Para elevar el rendimiento del trabajador se destacaban las medidas

“tendientes a asegurar las condiciones sanitarias e higiénicas en que desarrolla sus actividades; el obrero trabajará con mayor esmero, perfeccionando sus métodos de labor y encariñándose con su oficio, cuando vea que se toman las providencias necesarias para mantenerlo en salud, protegiendo su vida al disminuir los riesgos inherentes a su actividad. [...] Es a través del aumento del rendimiento de los trabajadores que la medicina e higiene del trabajo contribuye de manera considerable al cumplimiento de los objetivos del Segundo Plan Quinquenal, cuyo motivo fundamental es incrementar la riqueza del país y promover el bienestar material y espiritual de sus habitantes”.

La propuesta contenida en la ponencia puede resumirse así:

Objetivo general: mantener la salud y el bienestar físico y espiritual del trabajador, durante su labor, en la familia y en la sociedad.

Objetivos especiales en lo que respecta a la salud: 1. estudio de los regímenes de trabajo, a fin de que reunieran los requisitos adecuados de higiene y seguridad; 2. verificar el esfuerzo laboral en relación a la productividad, a fin de que no excedieran las posibilidades fisiológicas del trabajador; 3. propugnar estudios psicotécnicos para una mejor

distribución de la mano de obra, y 4. regular las pausas, los descansos y el reposo fisiológico del trabajador.

Objetivos especiales en lo que respecta al bienestar físico y espiritual: 1. especificar las condiciones mínimas que deberán reunir la vivienda, la indumentaria y la alimentación adecuada del trabajador, y 2. crear Juntas de Bienestar en las comunidades de trabajadores con el fin de satisfacer sus necesidades y la de sus familiares en forma que permitiera el trabajo sin preocupación, el descanso libre y el goce mesurado de expansiones materiales y espirituales.

Objetivos particulares de aplicación inmediata:

1.- normalización sanitaria del trabajo en su relación con la productividad: a) solución de problemas higiénicos del ambiente de trabajo, de las materias primas y de los productos elaborados; b) solución de los problemas fisiológicos originados en la conducción de la tarea, y c) solución de los problemas médicos del trabajador.

2.- Normalización de la asistencia médico-social del trabajador en su relación con la productividad: a) coordinación médico-social con los organismos del Estado; b) coordinación médico-social con los organismos privados; c) coordinación médico-social con los organismos patronales, y d) coordinación médico-social con las agrupaciones obreras.

3.- Normalización para la solución de los problemas sociales que evidencia la medicina del trabajo en su relación con la productividad: a) solución de los problemas que planteaba el ausentismo obrero por enfermedad injustificada; b) solución al problema de la alimentación incorrecta, enfermedades carenciales y únicas (alcoholismo, tabaquismo, etc.) del trabajador, y c) agilización de los trámites administrativos en los diferendos laborales por infortunio del trabajo.

La Dirección de Higiene y Medicina del Trabajo proponía un esquema que vinculaba de manera directa el estudio de los ambientes de trabajo y de la salud de los trabajadores, para mejorar por una parte la situación sanitaria de los locales, materias primas, maquinarias y equipos y métodos de prevención y, por otra, lograr la optimización de

la salud de los trabajadores, de lo cual iba a resultar la salud obrera, un mejor trabajo y finalmente una mayor productividad y bienestar social.

- *Sugerencias tendientes a una mayor productividad, mejor remuneración al operario y menor desgaste físico*

El jefe del Departamento Mecánico del Ferrocarril Roca partía en esta ponencia de la constatación de que había máquinas y herramientas en cantidades insuficientes pero que esto no afectaría a las dotaciones de personal, dado que se podría instaurar hasta dos o tres turnos de trabajo con lo cual sin reducir el personal, se intensificaría la utilización de la capacidad instalada, se racionalizaría y regularía mejor el uso de la energía eléctrica evitando las caídas de tensión (CGT & CGE, 1955: ponencia N°900).

- *La psicotecnia al servicio de la productividad*

Berta L. de Tabbush estaba vinculada al IARI y ya había jugado un papel preponderante en el Congreso organizado por la CGT y el IARI en 1954. El contenido de la ponencia estaba basado esencialmente en la disciplina psicología del trabajo, contenía una crítica expresa al taylorismo porque había provocado la deshumanización del trabajo mediante el sistema de remuneración instaurado, y como alternativa, se apoyaba en los trabajos de Elton Mayo sobre las relaciones humanas, los grupos de trabajo y la organización, de la OCDE, de P. Goguelin, de P. Fraise y otros especialistas (CGT & CGE, 1955: ponencia N°8). Finalmente señalaba la importancia de la selección de personal y de la orientación vocacional como elementos para incrementar la productividad del trabajador y la necesidad de realizar congresos y seminarios internacionales para favorecer el intercambio y la cooperación.

- *Promoción de mayor productividad y mejoramiento de la agricultura en nuestro país*

Para desarrollar este tema, la ponencia contrastaba la excepcional fecundidad de las tierras, muchas de las cuales estaban inexploradas todavía, con la irregularidad de las cosechas y los escasos rendimientos de los cultivos por hectárea (CGT & CGE, 1955: ponencia N°861). De

esto derivaban dificultades para incrementar las exportaciones, para proveer de materias primas a la industria nacional, el éxodo rural, etc., recomendando:

- a) la mecanización total de las tareas rurales, a cuyo efecto debía acelerarse dicho proceso, promoviendo la mayor introducción de máquinas y equipos agrícolas, pero cuya provisión al agricultor debería realizarse a precios de fomento, de modo de evitar que resulte una adquisición prohibitiva por desatender a sus posibilidades reales;
- b) la incrementación de la producción agraria, particularmente en los casos que acusaran resultados deficitarios para el país;
- c) la diversificación y tipificación de la producción, cuando así resultara de interés nacional y que no fuera en detrimento de ninguna de nuestras actividades económicas básicas;
- d) la más amplia asistencia crediticia al agricultor, de manera que cubría íntegramente todas las etapas del trabajo rural;
- e) concretar la prestación, por parte del Estado, de los servicios de asistencia técnica permanente al trabajador rural, previstos en el Segundo Plan Quinquenal de la Nación, con vistas a promover la racionalización del uso y destino de la tierra, así como también la mejor utilización de los elementos mecánicos modernos, y
- f) la repoblación del campo, mediante el otorgamiento de condiciones favorables que decidieran el retorno del hombre de campo, sin perjuicio de una política gubernamental que favoreciera la afluencia de corrientes inmigratorias, preferentemente de aquellas que tuvieran mayor facilidad de adaptación a nuestras costumbres y modalidades.

• *Capacitación-técnica de explotación-mano de obra*

A partir de la experiencia de las empresas de la ENDE (Empresa Nacional de Energía) y de la DINIE (Dirección Nacional de Industrias del Estado), la ponencia del Ministerio de Industria hacía notar la importancia de la capacitación a todos los niveles -desde las formas

manuales de trabajo hasta las funciones de dirección técnica y administrativa-, del otorgamiento de becas de especialización, y de la generalización del sistema de concursos de oposición para el otorgamiento de cargos directivos y técnicos (CGT & CGE, 1955: ponencia N°838). Para lograr un buen rendimiento debía mejorarse el régimen de producción, mediante planes de explotación cumplidos efectivamente, adecuadas maquinarias y herramientas, locales y ambientes apropiados para un trabajo cómodo, buenos servicios generales de transporte que distribuyeran racionalmente las materias primas y la producción elaborada, y la fijación de mínimos de calidad en aquellas y en los productos industriales. El esfuerzo y la capacitación del trabajador debían “ser respetados mediante sistemas de retribución que relacionen equitativamente el monto del salario con la magnitud de la riqueza que el trabajador contribuye a crear”. Los problemas más urgentes a resolver eran, por una parte, el incremento del ausentismo y la escasa diferencia de retribución proporcionada a la responsabilidad que exige el cargo y a la aptitud que el mismo requería. Para resolverlos era menester establecer un sistema de primas, vincular los premios, primas y gratificaciones con el índice de asistencia, diferenciar suficientemente las retribuciones correspondientes a cada categoría de trabajo, la sustitución del concepto de premio a la asistencia por el de sanción a la inasistencia (concepto ideal) y el establecimiento de sistemas que condujeran a la concurrencia normal.

- *Utilización de métodos psicotécnicos, programas de trabajo, cursos de capacitación y entrenamiento*

Para el Ministerio de Finanzas de la Nación - Banco Industrial de la República Argentina, autor de la ponencia,

“la producción no puede estar librada a las contingencias resultantes de los tanteos y experimentos propios de una etapa de industrialización ya superada; sino que, acorde con la utilización de mayores adelantos tecnológicos, debe obtener óptimos rendimientos no sólo en beneficio de las economías privadas, sino en cumplimiento de su función social y de los principios de nuestra Doctrina Justicialista, que pretenda invertir la relación producción-consumo de la economía ortodoxa, supeditando

la primera al segundo como medio de elevar el nivel de vida y el bienestar colectivo” (CGT & CGE, 1955).

Para aumentar la producción

“se impone en consecuencia la organización científica del trabajo que permitirá obtener menores tiempos para el proceso de fabricación, y consecuentemente costos más reducidos de los bienes económicos y salarios que permitan elevar el nivel técnico”.

Para lograr esos objetivos se proponía la utilización de ciertos medios concretos:

“el mejoramiento del proceso tecnológico y su correlación proporcional con la producción, la intensificación del trabajo, el aumento de la velocidad del trabajo de las máquinas y la racionalización de los métodos, el automatismo y mecanización de los procesos fabriles, la especialización de los obreros, y la economía de materias primas y de tiempo”.

Para aumentar el rendimiento de la labor del hombre

“se debían hacer desaparecer las sensaciones desagradables que lo hacen configurar como una pena, considerando al efecto que las condiciones que permiten hacerlo placentero son los siguientes: que no se opongan grandes resistencias a la ejecución de trabajo; que sea realizado sin mediar coacción exterior, y que el trabajo no se prolongue más allá de la fuerza física del trabajador”.

Hay por otra parte, factores internos y externos que incidían sobre el individuo y su productividad. Los internos,

“las condiciones naturales del trabajador, su régimen de alimentación, su comodidad psíquica, o sea la falta de contrariedades, y sus hábitos, cuya fuerza que es la inercia, puede ser aprovechada provechosamente”.

Los externos serían:

“el régimen de trabajo (que debe mantener una proporcionalidad entre el esfuerzo y la velocidad según las leyes mecánicas); las maquinarias y herramientas (que deben estar adaptadas a las condiciones de un rendimiento óptimo); las temperaturas y el color adecuados; el

alumbrado suficiente, constante y uniformemente repartido; evitar o aislar los ruidos molestos o innecesarios; la utilización de un vestuario adecuado que proteja el cuerpo sin obstaculizar los movimientos, y la utilización de métodos de trabajo que eliminen las pérdidas de tiempo para lo cual sería preciso evitar que los operarios cambien permanentemente su modo de trabajar, estableciendo para ello tipos uniformes y haciendo ejecutar tareas conforme a los hábitos constantes. [...] La economía primera de tiempo está en la supresión de tanteos y vacilaciones, lo que se logrará instruyendo a los obreros, seleccionándolos adecuadamente y cooperando con ellos, para que la ejecución del trabajo sea realizada conforme a los principios establecidos”.

La ponencia insistía en que “se debería brindar la posibilidad de que el obrero haga llegar a sus superiores sugerencias e ideas, con cuya aplicación, no pocas empresas se han beneficiado”. Finalmente proponía “el estudio y la aplicación de un sistema conveniente de salarios, que determine primas y premios a la producción para impulsar al individuo a obtener un rendimiento superior”. La ponencia concluía afirmando que “el estudio y la correcta aplicación de la organización científica del trabajo hará posible dar cumplimiento al imperativo del momento: producir más y mejor”.

- *Disponibilidad de materias primas y elementos de fabricación en el momento oportuno y en el lugar requerido, para incrementar la productividad en la industria manufacturera*

Dos dirigentes de una Delegación Regional de la CGT Buenos Aires, redactaron una ponencia donde se hacía notar que

“el irregular abastecimiento de materias primas incide de la siguiente manera:

- 1) disminuye el estándar de vida del obrero pues provoca una menor retribución en razón de las horas no trabajadas, una disminución de los ingresos por la pérdida de premios correspondientes a los días no trabajados, y el encarecimiento de los productos manufacturados y, como consecuencia directa, la disminución del poder adquisitivo del obrero;

- 2) encarecimiento y mal abastecimiento del mercado interno de productos que, como los metalúrgicos, provocan disminución de producción en otras industrias (industrias de producción de repuestos, industrias del alambre, industria de la construcción);
- 3) aumentos de los costos y precios de venta;
- 4) mayor consumo de divisas provocado por el aprovechamiento indebido de instalaciones y materiales de la industria, y
- 5) menor rendimiento de los trabajadores”.

La propuesta contenida en la ponencia consistía en

“la formación de un stock nacional de materias primas: depositando las mismas en todos aquellos lugares del suelo patrio donde aseguremos su inmediata y permanente afluencia a las industrias que han de transformarlas en los productos que nos permitan satisfacer las necesidades del mercado interno” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°745).

- *El ausentismo en la industria, factor negativo en la productividad y bienestar social*

Otra ponencia del Ministerio de Asistencia Social y Salud Pública se orientaba a la prevención del ausentismo, y comenzaba afirmando que el hombre sano

“no sólo es capaz de producir más en la jornada corriente de labor, sino también de producir mejor; y si junto a las condiciones de normalidad orgánico-funcional se atienden las inherentes a una cuidadosa adecuación del hombre para la tarea y se brindan los requisitos ambientales que la higiene industrial prescribe, no sólo el trabajador podrá producir más y mejor, cuanto hacerlo con el menor esfuerzo y en beneficio incluso del mejor aprovechamiento de la materia prima... en favor del rendimiento y su corolario inmediato, el abaratamiento de los costos de producción” (CGT & CGE, 1955: ponencia N°935).

Al analizar el problema del ausentismo, se afirmaba que le interesaba al empresario como hecho individual y al Estado como fenómeno colectivo. El ausentismo injustificado tendría raigambre

“en cierto sector de nuestra población trabajadora y se originaría en una equivocada disposición de un limitado número de obreros que no

han alcanzado a compenetrarse de la función que les corresponde en bien de la colectividad, e interpretan los beneficios que les acuerdan nuestras leyes justicialistas como un derecho que pueden utilizar indiscriminadamente”.

Como el mismo sería “un problema de índole fundamentalmente cultural y de educación, sólo podría ser conjurado por medio de las propias organizaciones obreras compenetradas del verdadero sentir de la hora”, y por otra parte el Ministerio había creado un servicio “al cual podrían recurrir los obreros cuando creen que la opinión del médico patronal lesiona sus intereses y del cual pueden hacer uso igualmente los servicios médicos de las fábricas en la investigación de la simulación de enfermedad”.

El ausentismo justificado se clasificaba en: médico (por enfermedad común), sanitario (por enfermedad del trabajo) y de carácter social (causado por factores que obran sobre la psiquis del obrero: económicos o de convivencia, engendrados en el centro de trabajo o en el ámbito familiar y de vecindad, que llevan a restarle voluntad para concurrir al trabajo o a anular su competencia para desarrollar la labor en su capacidad y habilidad habitual).

Las medidas propuestas para combatir el ausentismo no consistían en dejar de pagar el salario, “pues de esa manera el obrero que no desea perder su jornal trabaja enfermo y se agrava, sin contar que en esas condiciones aún puede contagiar a sus compañeros, magnificando en un caso y dando una nueva derivación en el otro, al problema.” La prevención solamente podía conseguirse con

“la salubridad de los ambientes de labor y la organización de un eficiente servicio médico de fábrica, con profesionales especializados en esta disciplina, capacitados para abarcar los tres aspectos: médico, sanitario y social de la medicina tecnológica y contando con el auxilio de un equipo entrenado de visitadoras o de asistentes sociales”.

Las recomendaciones se dirigen a los diversos sectores:

1. a las organizaciones obreras: que desarrollaran un plan permanente de divulgación tendiente a hacer conciencia entre los obreros de las

consecuencias sociales que derivan del ausentismo injustificado y para que cada uno se constituyera en educador de los compañeros remisos;

2. a los empresarios: que crearan en sus establecimientos servicios médicos o complementaran los existentes si así correspondiera, capacitados para atender en sentido integral la salud de sus trabajadores, como la forma más efectiva y a la vez más económica de reducir el ausentismo por enfermedad;

3. a las organizaciones patronales, que promovieran la creación de servicios médicos comunes a determinadas industrias, cuando ello no pudiera ser satisfecho por las empresas individualmente, o como la forma más eficiente de atender el problema;

4. a obreros y patronos, para reiterarles el ofrecimiento del Ministerio al dirimirse cuestiones promovidas por los obreros cuando creyeran que la opinión del médico patronal lesionaba sus intereses, y del cual podían hacer uso igualmente los servicios médicos de las fábricas, en la investigación de la simulación de enfermedad, y

5. de carácter general: para dar uniformidad a los procedimientos que se promovieran en materia de ausentismo por enfermedad, se dispusiera por la vía que correspondiera, que el dictamen de la autoridad sanitaria fuera la última instancia administrativa en los diferendos de esta naturaleza.

- *Contribución a la reducción del ausentismo por causa de los accidentes de trabajo*

La evolución de este concepto se analizaba en la ponencia del Ing. Jorge E. Schulein, considerándose como un delito por negligencia culpable el estado de embriaguez del operario para minimizar la indemnización estatuida por la ley (CGT & CGE, 1955: ponencia N°65). Más recientemente se lo estudiaba en relación con la fatiga, la obligación de uso de protectores, etc.

El método propiciado por el autor se orientaba hacia la participación activa de los mismos interesados, integrando comités de seguridad (para proponer medidas de prevención al empleador, formar e instruir

a sus compañeros en la reducción de fatalidades), publicando cuadros de honor, y creando estímulos monetarios. Los mismos consistirían en el reparto (bajo diversas modalidades) entre los trabajadores y el empleador, de los jornales improductivos ahorrados desde la implantación del sistema, comparándolo con los años anteriores. Esta sería una forma de incrementar la productividad; de reducir los gastos de propaganda sanitarias y el costo de inspecciones y controles facultativos; acortaría los períodos de falta del accidentado; disminuiría los casos de simulación de enfermedad por accidente, aminorando la “industria del accidente” pues había

“irresponsables que aprovechan su situación de enfermos, simulando o sobresimulando síntomas para prolongar su ausencia al trabajo, atento a que aún cuando el afectado no se interesara, sus compañeros se sentirían justificados y el individuo perdería la estimación en su ambiente laboral”.

- *El hombre y el trabajo en su relación con la productividad*

Se trata de una de las ponencias más completas presentadas al Congreso, fue preparada por la Cátedra de Logística y Movilización Industrial de la Escuela Superior Técnica del Ejército, a cargo del coronel Carlos J. Martínez (CGT & CGE, 1955: ponencia N°695).

Para los autores,

“la elevación del nivel de vida y una mejor y más equitativa distribución de la riqueza, sólo puede lograrse mediante una utilización armónica, inteligente y eficaz de todos los factores de la producción, tanto los humanos como los materiales, ya que la productividad en su más amplia acepción es una compleja relación de causas y efectos cuyo análisis e influencias recíprocas deben ser severa y cuidadosamente estudiadas por quienes tienen la responsabilidad directa e indirecta en el proceso social, haciendo que, mediante la divulgación de sus principios básicos, se adentre en la conciencia del pueblo para llegar al ideal que puede expresarse como la organización racional y eficiente de los factores humanos y materiales de producción, sustentada en una consciente responsabilidad de las voluntades individuales”.

Los factores que intervienen directamente sobre la productividad serían: los salarios, la seguridad social, la seguridad en el empleo, las relaciones de trabajo, que estarían estrechamente vinculados entre sí y con el trabajo. En el orden material de la actividad industrial intervienen factores tales como edificios, máquinas, herramientas, alumbrado, instalaciones, sanidad del medio ambiente, y en el orden de la empresa la organización y ejecución racional de las fabricaciones, el control adecuado de la producción, la organización, y empleo adecuado del personal, los equipos, máquinas e instalaciones convenientes y de buen rendimiento técnico.

Citando a las misiones de productividad llevadas a cabo en los Estados Unidos, varios factores influirían sobre la productividad: el reconocimiento por parte de los trabajadores de la necesidad de aumentar la productividad; el uso intensivo de elementos mecánicos; el planeamiento y control de la producción; el cálculo de costos de producción, realizado por métodos modernos y exactos; la emulación y espíritu de competencia; el estudio de los métodos de trabajo; la organización industrial adecuada; la economía de materiales y materias primas, y el espíritu progresista de la dirección de la empresa.

Para que el incremento de la productividad resultara benéfico, y no perjudicial a los trabajadores, la ponencia señalaba las condiciones siguientes: la máxima cooperación entre empleadores y trabajadores para el estudio y aplicación de las medidas tendientes a asegurar una mayor productividad; distribuir equitativamente los beneficios resultantes; garantizar por medios efectivos, que una mayor productividad no originaría desempleos; aumentar la productividad por medios que exigieran a los trabajadores una intensidad de trabajo factible de mantener sin mayor fatiga, tensión o peligro para su salud y seguridad, y tomar medidas concretas para que los trabajadores conservaran interés por el trabajo, cuando las condiciones técnicas de la producción exigieran una extrema simplificación de las tareas.

El estudio de la productividad -que para los autores era esencialmente un problema de naturaleza psico-económica y social, implicaba considerar al hombre en tres dimensiones:

Aspecto individual: sus facultades físicas y mentales para hacer el trabajo (que depende de la fatiga, la reacción a la monotonía, el ritmo); la aptitud (que se podría reconocer gracias a los métodos psicotécnicos y de orientación vocacional); la capacitación o preparación profesional; la actitud o voluntad de trabajo.

Aspecto técnico: los ambientes de trabajo (de los cuales dependían los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales); las formas o clases de trabajo (clasificación de puestos) que implicaban según ciertos autores los requerimientos en cuanto a: capacidad física, habilidad y reacción, inteligencia técnica, inteligencia práctica, inteligencia abstracta; la adecuación o adaptación, y los incentivos.

Aspecto social: las necesidades (la estabilidad en la posesión del nivel de vida alcanzado como habitual, la asistencia en cualquier contratiempo que pudiera amenazar su situación, el seguro contra contingencias futuras); el medio ambiente grupal; los ajustes al sistema de trabajo; los horizontes profesionales; las jerarquías del trabajo.

En sus conclusiones, la ponencia insistía en

“la importancia de la productividad como base de un mayor bienestar social, siendo aquella la resultante de la acción concurrente de numerosos factores relacionados con el personal, eficiencia de instalaciones, maquinarias, equipo, organización y control de la producción, etc. evidenciando la necesidad de una intervención armónica del Estado, de los organismos de trabajadores y de empresarios, por lo cual el Congreso debía resolver propiciar la creación, a la brevedad posible, del Instituto Nacional de Productividad y Bienestar Social integrado por representantes del Estado Nacional, de las empresa y de las entidades de trabajadores del país, y cuya tarea fundamental será la de proporcionar asesoramiento técnico a quienes lo soliciten, a fin de mejorar la producción de bienes y servicios en todos sus aspectos, dentro de los principios básicos de la economía social establecidos en la Doctrina Nacional”.

- *La empresa: asiento principal de la productividad*

Escrita desde una perspectiva esencialmente microeconómica e inspirada por las teorías de la administración científica y la experiencia

de las misiones de productividad a los Estados Unidos, esta ponencia de Alfredo A. Mascia presentaba de manera sistemática los elementos que a nivel de la empresa contribuían al incremento de la productividad: la organización de la empresa; la selección, el control, la manipulación y el transporte de los materiales; la organización del trabajo, la estabilidad en el empleo y su remuneración instaurando incentivos para la mayor productividad; la obtención de economías de escala a medida que se incrementaba la producción; los gastos de producción; el flujo del proceso productivo; la estabilidad del capital para que mantuviera y acrecentara su capacidad de producción; y la productividad social, economicidad, o eficiencia resultante de la actividad del conjunto de todas las empresas que actuaban en el medio social (CGT & CGE, 1955: ponencia N°1023).

El relatorio oficial de la comisión

En esta parte del relatorio se volvía repetidas veces sobre el tema de que *“es a la mayor productividad que se debe atribuir la propiedad de elevar el nivel de bienestar colectivo”* (subrayado nuestro), como surgía del análisis de la experiencia de los Estados Unidos. Pero mayor productividad no significaría solamente mayor producción por unidad de recursos, sino también mejor calidad y mayor grado de utilización o satisfacción de los bienes y servicios creados por el trabajo, los medios o factores de productividad (CGT & CGE, 1955).

Algunos factores dependían de la voluntad de los individuos y podían tener influencia directa o indirecta sobre la productividad, mientras que otros dependían además del progreso científico que se hubiera alcanzado y que generaba a la vez el progreso tecnológico. Entre ellos se encuentran las técnicas de racionalización, la formación del personal profesional necesario, el empleo de mejores procesos tecnológicos, la investigación científica, etc. Estarían también los recursos que emanan de la necesidad de una dirección organizada, que contempla derechos y obligaciones, el bien colectivo y el interés individual.

El análisis del subtema 1, *Divulgación de los principios y efectos de una mayor productividad*, se justificaba

“porque todos los sectores de la población contribuyen con su trabajo a la creación de riqueza, guardando cierta relación la habilidad y el empeño para producir, pero existían obstáculos de origen psicológico que impedían la armonía de propósitos y de acción indispensables. Un comité paritario con la eventual participación del Estado debía tener a su cargo esas tareas de establecer el clima psicológico necesario. La campaña permanente de divulgación -de duración ilimitada, de acción directa, gráfica y convincente- debería estar centrada sobre los principios que rigen el mejor aprovechamiento del esfuerzo productivo del hombre en la relación existente entre la productividad con el nivel de vida y de bienestar de la población, así como en los medios de que se dispone para elevar la rentabilidad del trabajo, y sobre los beneficios consistentes en un mayor bienestar social y en particular: a los consumidores: precios menores, mejor calidad de los productos, mayor abundancia de bienes y servicios; a los trabajadores: mayor remuneración, mayor poder adquisitivo del salario, mayores beneficios sociales, mayor seguridad y comodidad en el trabajo, menor esfuerzo proporcional y a los empresarios: menores costos, mejor calidad de lo producido, mejor aprovechamiento de edificios, equipos e instalaciones, mayor mercado para sus productos, mayor orden y corrección y mejores equipos y métodos.”

Las *Técnicas conducentes a una mayor productividad* fueron tratadas en el subtema 2, “sin discriminar entre las que estuvieran originadas ya sea en el taller, en el laboratorio o en los centros de investigación”.

“Esas técnicas afectan al personal, los capitales, las infraestructuras, los materiales, los métodos y los productos de la empresa. Su finalidad es la obtención de resultados óptimos, para lograr un mayor bienestar general. La responsabilidad de estudiar, proyectar e implantar métodos racionales de organización, y producción, corresponde a los empleadores, utilizando permanentemente los servicios de especialistas en racionalización, y debiendo contar para ello con la colaboración y cooperación voluntaria de todo el personal.”

Las técnicas enumeradas expresamente en el relatorio, que deberían ser enseñadas en las escuelas técnico-profesionales así como en las

universidades, y que deberían ser de uso corriente en las empresas, se presentaron detalladamente en un apéndice.

Las más importantes eran las siguientes:

1. El estudio del trabajo,
2. la valuación de tareas,
3. la remuneración por rendimiento,
4. el control de calidad,
5. el control de costos,
6. la capacitación y adiestramiento,
7. la planificación de la producción,
8. el control de rendimiento,
9. la manutención preventiva,
10. el estudio del mercado,
11. el diseño y vida útil de los productos,
12. la tipificación y normalización de los productos,
13. la organización de la empresa,
14. la distribución y ubicación de equipos e instalaciones,
15. el transporte mecánico de materiales,
16. la mecanización de los procesos,
17. la selección y orientación del personal,
18. la seguridad e higiene industrial,
19. el plan de sugerencias,
20. el control de existencias,
21. la normalización de materiales, y
22. el control presupuestario.

Una especial atención se prestó en este subtema a la obtención de una mayor productividad en las actividades agropecuarias y forestales, utilizando y conservando racionalmente el suelo, seleccionando las semillas y razas más adecuadas, mecanizando los cultivos y las cosechas, normalizando las máquinas y repuestos para facilitar su reparación.

En el tratamiento del subtema 3 del relatorio, *Acción conjunta para la mejor utilización de los recursos de la producción*, se afirmaba que el logro de una mayor productividad y de un alto nivel de bienestar social se alcanzaría en un plazo más breve y en un grado más amplio por el esfuerzo decidido, armónico y solidario de todos los individuos y grupos de individuos que integraban la colectividad argentina, difundiendo, capacitándose y adaptando las técnicas de la organización científica del trabajo. De esta manera se eliminaría al trabajador “golondrina” sin apego ni orgullo de oficio, y al empresario “de aventura” que sólo contribuye al despilfarro de bienes, lo cual posibilitaría mejorar la calidad de la producción y de los servicios.

La utilización de la inteligencia, del ingenio y la iniciativa de los trabajadores podría ser fomentada a través de los “comités de sugerencias”.

Dentro del “sector productor”, constituido por trabajadores y empleadores, las acciones conjuntas debían

“dirigirse a la creación del clima psicológico indispensable a la aceptación de los nuevos y mejores métodos de producción, control y retribución, la capacitación y el adiestramiento, el perfeccionamiento de los métodos de producción, el aprovechamiento óptimo del tiempo, equipos, instalaciones, materiales y espacio.”

La acción gubernamental de carácter regulador debía implantar un sistema eficaz de control de la calidad de los bienes y servicios ofrecidos; facilitar por todos los medios la adquisición y renovación de los bienes de capital; posibilitar la existencia de materias primas en calidad y cantidad necesarias, promover y dirigir la formación de profesionales y técnicos especializados en organización científica del

trabajo y en las demás disciplinas que concurrían a una mejor producción y a una mayor productividad; fomentar y financiar las misiones de estudio al extranjero para beneficiarnos con la experiencia ya realizada y adaptando los métodos ya comprobados a nuestro medio.

Los consumidores debían apoyar a los productores de probada honradez comercial, preferir los productos y servicios de buena calidad, de bajo precio y de larga vida útil, y llevar a cabo campañas de orientación a los consumidores.

La promoción de una asistencia regular en el trabajo fue analizada por el relatorio oficial en el subtema 4, definiendo el ausentismo como “toda ausencia deliberada o involuntaria del trabajador a sus tareas, cuando el empleador tiene trabajo disponible y esto es de conocimiento del operario”. El ausentismo provocaba la merma del volumen de la producción con el incremento de los costos, el decaimiento del espíritu de productividad indispensable a toda organización industrial, y la baja calidad en las mercancías elaboradas.

Entre las causas del ausentismo denominado inevitable (calculado en alrededor del 3%) se contaban

“las ausencias provocadas por enfermedad, accidentes, fallecimientos o enfermedades graves de familia, alumbramientos, enlaces y motivos graves o ineludibles”. Las causas de porcentaje mayor serían: 1. la inadaptabilidad de la población rural para transformarse en población urbana por falta de inmunidades biológicas, 2. las enfermedades inherentes al trabajo, 3. la falta de contracción al trabajo, 4. los salarios insuficientes, 5. los descontentos por relaciones humanas, 6. los malos métodos aplicados por el personal dirigente, 7. ciertos factores climáticos, y 8. la distancia de la vivienda respecto del lugar de trabajo.”

Las consecuencias de dichas ausencias son las suplencias, los reemplazos, la falta de continuidad en la producción, la paralización de los equipos, la falta de coordinación en los procesos administrativos y productivos, la disminución de la producción, los cambios en los programas de producción, los recargos de tareas a los compañeros, el encarecimiento de la producción, la disminución de la calidad, el

aumento de los costos, el desequilibrio o mora en la distribución de los productos, el decaimiento del espíritu de productividad, y el resentimiento de las relaciones obrero-patronales.

Algunas de las soluciones propuestas en este documento para hacer frente a este problema, considerado grave, fueron las siguientes:

- “1. el mejoramiento de los ambientes de trabajo donde fuere necesario,
2. crear en todos los sectores conciencia social de su responsabilidad frente al país,
3. fomentar la investigación y prevención de los riesgos por enfermedad y accidentes, despertando en las partes una conciencia de seguridad,
4. mayor acercamiento hacia los problemas personales del trabajador,
5. utilización de los distintos métodos de contralor del ausentismo,
6. realización de estadísticas discriminando según fueran sus causas,
7. medidas disciplinarias,
8. premios a la asistencia,
9. dar ingreso de preferencia al trabajador que habite cerca del establecimiento,
- y 10. establecer salarios remunerativos.”

Los acuerdos nacionales de productividad fueron tratados por el relatorio en el subtema 5, partiendo de la afirmación: “el logro de una mayor productividad se conseguirá por la acción conjunta de los trabajadores, de los empresarios y de los consumidores sostenidos por la acción del Estado.” Sería la expresión de la voluntad mancomunada de los trabajadores y empresarios del país, que “luego daría origen a acuerdos generales por ramas de actividad y particulares a nivel de cada empresa, dado que esta última es el centro en el que se ha de llevar a la realidad la aspiración de todos los que laboran por una mayor productividad.” En el mismo se debía

“garantizar al sector obrero la distribución justa de los beneficios provenientes de una mayor productividad, como la única forma de disipar cualquier duda en este importante factor, en el sentido de que el acuerdo a establecerse pueda representar únicamente un beneficio unilateral para el sector patronal.”

La creación del Instituto Nacional de Productividad fue tratada en el subtema 6 del relatorio oficial. La propuesta consistía en una entidad con carácter asesor, paritario, con finalidades y estructuras similares a las que se habían creado en Europa, y que abarcara el ámbito nacional.

Su creación estaría recomendada por la evolución moderna de las relaciones de trabajo y podría adoptar diversas denominaciones: Instituto Nacional de Productividad, o Centro Argentino de la Productividad, o Centro Argentino para el Incremento de la Productividad, pero en su integración debía comprender a representantes de la CGE y la CGT, en forma paritaria.

En cuanto a la participación del Estado, en el relatorio había dos posiciones contrapuestas que se argumentaban de la siguiente manera:

1. *El Estado no debía integrarlo*, pues no había participado en la organización del Congreso. El mismo podía permanecer independiente dado que siempre podría intervenir por intermedio de sus órganos propios, y porque quedaría en manos de sus órganos jurisdiccionales el poder para tomar decisiones en el momento de conflictos, o si
2. *El Estado debía integrarlo*, dada la naturaleza tripartita de los problemas a tratar, y porque no podía quedar al margen de ese proceso, pero además porque muchas empresas y organizaciones productivas eran de carácter público y ellas también debían aumentar su productividad, estando muchos materiales críticos, como la energía y el transporte, controlados por el sector público.

Los principales fines del nuevo organismo propuesto serían: la centralización de toda la información relacionada con la productividad en todo el mundo; la investigación científica o técnica para mejorar la calidad y aumentar la productividad, analizando los obstáculos existentes; el asesoramiento técnico para las empresas y organismos de trabajadores por medio de consultores permanentes y especializados; el peritaje en los casos de diferendos, pero sin tener carácter decisorio, y la difusión dentro del país de los mejores métodos para incrementar la productividad, mediante publicaciones, conferencias, jornadas científicas y técnicas, visitas a establecimientos, misiones al extranjero, etc.

La organización propuesta comprendía un *consejo superior* bipartito con un número máximo de 32 miembros, de entre los cuales se elegiría

la *comisión directiva* de diez miembros, constituida por el presidente, vicepresidente 1º y vicepresidente 2º, secretario, prosecretario, tesorero y protesorero. Cada tres meses rotarían los cinco primeros cargos, alternando los representantes de las dos organizaciones, pero cuando hubiera presidente de una confederación correspondería designar un secretario de la otra. El *consejo superior* sería el órgano conductor de la organización estando a su cargo establecer las relaciones públicas, aprobar presupuestos financieros e inversiones, dictar directivas, reglamentos y disposiciones. Sus reuniones ordinarias tendrían lugar al menos cada trimestre; el quorum sería de la mitad más uno de sus miembros y las decisiones se adoptarían por mayoría absoluta de votos. Un *director general* sería designado por el consejo superior a propuesta de la comisión directiva, con funciones de supervisión sobre los diversos *departamentos* de la entidad: la oficina de coordinación, el departamento administrativo y un departamento del interior para mantener las relaciones con las delegaciones constituídas en el interior del país. Dichos departamentos se estructurarían en función de los sectores económicos: comercio, industria, agropecuario, forestal y extractivo, y en cada uno de ellos se fomarían los siguientes sectores: información, investigación, asesoramiento, peritaje, y difusión.

Los apéndices y anexos del tema II tenían un carácter esencialmente técnico, se dirigían en un lenguaje claro y directo a los empresarios susceptibles de aplicarlos, y estaban constituidos sobre todo por síntesis de manuales y textos de índole universitaria, y principalmente por resúmenes de los informes y conclusiones elaborados con ocasión del Primer Congreso de Organización y Racionalización del Trabajo de agosto de 1954, organizado por la CGE y el IARI. Los temas tratados se referían a la productividad de la empresa; las técnicas relacionadas con el personal; el estudio de los mercados; el diseño de artículos para una mayor productividad; el estudio del trabajo; la remuneración por rendimiento; la valuación de tareas; el control de calidad; la planificación, programación y control de la producción; el estudio y disposición racional de los equipos e instalaciones de la producción, transporte y distribución; la manutención preventiva; el control de costos y control presupuestario; la cooperación obrero

patronal; la acción gubernamental así como el apoyo de y a los consumidores.

La presentación, discusión y aprobación de las resoluciones sobre el segundo tema del Congreso⁵

Comisión N° 6, tema Divulgación de los principios y efectos de una mayor productividad

Los representantes de la CGT en esta comisión, luego de analizar el relatorio oficial, redactaron un dictamen que expresó lo siguiente:

“no encontrando en el mismo observaciones de fondo que hacer, pero entendiendo que la tarea de la difusión de tales principios y efectos reviste extraordinaria importancia, por cuanto afectan a todos los sectores de la población y teniendo en cuenta que la misión de difundir y adoctrinar, utilizando elementos que al aplicarlos inciden psicológicamente en la opinión de todos los habitantes del país, considera de capital y primerísima importancia introducir un agregado que establezca que: “la divulgación de los principios y efectos de una mayor productividad debe estar orientada e inspirada en los postulados de la justicia social, consignada en la Doctrina Nacional Justicialista y en los Derechos del Trabajador”.

En su dictamen los representantes de la CGT consignaban que:

“correspondería dentro de los planes de divulgación, la difusión de los conocimientos que ayuden a racionalizar los distintos usos de materiales, elementos, máquinas, energía, riqueza, producción, ahorro, recursos del suelo y subsuelo, en sus aspectos forestal, agropecuario, minero, hidrográfico, energético, ictiológico, etcétera. También deberían difundirse normas de carácter científico y técnico con referencia al desarrollo de la industria y el comercio; datos estadísticos que sirvieran de guía y comparación; planes de estudios especializados; métodos para combatir las plagas de la agricultura y las enfermedades y pestes de la ganadería y agricultura”.

Para la central obrera, era de

⁵ Diario de Sesiones del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social.

“extraordinaria importancia el conocimiento de los métodos para mantener mental y físicamente sana a la población, a cuyo efecto, teniendo en cuenta que el factor humano es primordial para los planes de productividad y hacia él van dirigidos sus beneficios, se debía proceder a la divulgación de métodos especialmente basados en la medicina preventiva y la preservación de la salud, como asimismo de las técnicas aconsejables para neutralizar los ambientes insalubres, ya que es de buen sentido y eminentemente práctico y más productivo 'prevenir que curar'.”

La delegación de la CGT concluyó su intervención afirmando que:

“Siendo evidente que el movimiento internacional en pro de la comprensión de la productividad aparece cierto y que su objetivo encaja en la Doctrina Nacional en forma concreta y definida, la difusión de los principios y efectos de una mayor productividad al divulgar los principios tecnológicos deberá tener en cuenta que la técnica no es más que un medio de engendrar el progreso económico, y la economía misma no es un fin en sí, sino sólo un medio de lograr el provecho social”.

Por su parte los representantes de la CGE expresaron que:

“la labor de la mencionada Comisión Técnica, aunque breve, ha sido eficaz porque en pocas palabras ha logrado resumir cuáles serán los beneficios que llegarán a cada sector como consecuencia de una mayor productividad y al mismo tiempo cuál deberá ser la participación de cada grupo en una campaña pro-divulgación de los principios y efectos de una mayor productividad; por ello, la CGE manifiesta su solidaridad con el trabajo realizado, pues estima que de su contenido podrán extraerse las conclusiones destinadas a poner en marcha un plan de difusión y divulgación que sirva como base de introducción de todo aquello que tenga relación directa con la productividad y bienestar social”.

En cuanto a las ponencias que le fueron sometidas, la comisión aconsejó la aprobación de las que se mencionan a continuación: N° 823 *Periodismo agrario*; N° 937 *Difusión de prácticas culturales modernas en el campo*; N° 1040 *Plenitud de las fuerzas físicas, morales y espirituales del hombre como factor preponderante de la productividad y bienestar social*,

Nº 551 *Decálogo de un programa de acción para una mayor productividad*, y Nº 559 *Reforma de la explotación agrícola*.

Los despachos de la comisión fueron firmados por Dante Pucci (CGT) como presidente y Raúl Wolcán (CGE), como secretario. Para apoyar las proposiciones en la sesión plenaria hablaron Pucci (CGT) y Palacio por la CGE, haciendo notar este último que “*se está hablando un nuevo lenguaje, claro y sencillo de la productividad y psicológicamente todos nos sentimos alcanzados por ella*” (el subrayado es nuestro). Por eso era

“imprescindible decirle a cada uno, cual es el lugar que tiene reservado dentro de esa acción común que se llama mayor productividad,... decirle a cada uno qué es lo que de él se espera y en el idioma que él pueda entender,... y decirle también cuál es el resultado que se obtendrá del mayor bienestar, si cumple su parte. [La productividad] es una virtud pues cuando nos decidimos a dar más de nosotros, produciendo más, no solamente estamos pensando en nosotros mismos sino que, fundamentalmente, estamos pensando en la comunidad”.

El texto de las dos proposiciones elaboradas por la comisión, sometidas a consideración de la asamblea y aprobadas por ella, fueron las siguientes:

“I.- La Comisión de Estudio Nº 6 de “Divulgación de los principios y efectos de una mayor productividad” del tema II, “Medios concretos para elevar la productividad”, ha considerado la proposición elevada a esa Comisión por la Comisión de Proposiciones y ponencias titulada “*Divulgación de los Principios y Efectos de una Mayor Productividad dentro de los Planes de Enseñanza*”, y por los fundamentos de la misma que esta Comisión hace suyos y los que darán los informantes de la Comisión, aconseja la aprobación de la siguiente:

RECOMENDACION:

1º) Solicitar al Ministerio de Educación de la Nación y a los gobiernos provinciales, la inclusión en los planes de estudios de las distintas etapas de enseñanza primaria, -secundaria, universitaria y especializada- la consideración general y/o particular en el grado de intensidad y extensión y con el contenido y amplitud que convengan a cada curso educativo, de los principios fundamentales que rigen la productividad, destacando la importante coincidencia que la misma

tiene como medio a través del cual es posible la consecución de un mayor bienestar colectivo.

II.- La Comisión de Estudio N° 6 de “Divulgación de los principios y efectos de una mayor productividad” del tema II, “Medios concretos para elevar la productividad”, ha considerado la proposición elevada por la Comisión de Proposiciones y ponencias titulada “Creación de una Comisión de Difusión para la Divulgación de los Principios y Efectos de una Mayor Productividad”; y con los fundamentos de la misma que esta Comisión hace suyos y los que darán los informantes de la Comisión, aconsejan la aprobación de la siguiente:

RECOMENDACION

1°) Crear la Comisión de Difusión para la divulgación intensiva y extensiva en todo el país de los principios y efectos de una mayor productividad, orientada e inspirada en los postulados de la justicia social.

2°) Esta Comisión dependerá del organismo nacional de productividad a crearse oportunamente.

3°) La Comisión será reglamentada por el organismo nacional de productividad a crearse, aconsejando esta Comisión que la misma sea integrada por representantes de ambas entidades (CGT y CGE) con la eventual intervención del Estado y que considere la posibilidad de crear comisiones provinciales y territoriales y subcomisiones zonales dentro de sus jurisdicciones respectivas.

El Ing. Baeza, representante de la CGE hizo uso de la palabra para hacer notar que “en esa oportunidad lo que se había votado era solamente el despacho presentado, que era el correspondiente a las ponencias y a las proposiciones, y no a las propuestas modificatorias al Relatorio Oficial.”

Comisión N° 7, tema Técnicas conducentes a una mayor productividad

Como en varios otros casos, la representación de la CGE hizo suyo el contenido del relatorio oficial, mientras que por su parte, la representación de la CGT formuló reservas sobre su contenido. Ellas se referían al tratamiento de fondo de los siguientes temas: *valuación de tareas, flexibilidad para el movimiento del personal, participación en los*

beneficios logrados gracias a una mayor productividad, estudio de tiempos y movimientos, el recurso a la fotografía y a la filmación de los movimientos, etcétera (el subrayado es nuestro).

Las ponencias cuya aprobación aconsejaba la comisión fueron las siguientes: N° 132 *Planificación y conducción científica de las empresas*; N° 310 *Programa de normalización*; N° 385 *Lucha contra el derroche*; N° 400 *Estudio de mercados*; N° 458 *La productividad, su dependencia del progreso tecnológico argentino*; N° 598 *El control de la productividad a través del presupuesto*; N° 674 *Mecanización agraria*; N° 683 *Resolver los problemas derivados de las grandes concentraciones urbanas*; N° 736 *Mecanización del agro*; N° 838 *Capacitación. Técnica de explotación. Mano de obra*; N° 840 *Embalaje y manipuleo cuidadoso de los bienes que se transporten. Implantación de normas preventivas para casos de incendio. Formación de una amplia conciencia sobre la función de los seguros de vida en el bienestar social*; N° 970 *Conceptos de psicología aplicada a la industria*; N° 995 *La mecanización administrativa contable como elemento indispensable en la estructuración racional de empresas*; N° 51 *Control estadístico de la producción*; N° 861 *Promoción de mayor productividad y mejoramiento de la agricultura en nuestro país*, N° 312 *La importancia de la psicotécnica para los fines de la productividad y bienestar social*; N° 8 *La Psicotécnica al servicio de la productividad*; N° 193 *Prevención de accidentes del trabajo*; N° 1076 *Salud y productividad*; N° 191 *Utilización de métodos psicotécnicos, programas de trabajo, cursos de capacitación y perfeccionamiento*; N° 870 *Planificación, de la empresa*; N° 900 *Sugerencias tendientes a una mayor producción, mejor remuneración al operario y menor desgaste físico*, N° 1073 *La Psicología en la racionalización del trabajo*; N° 1101 *Por una mayor productividad*; N° 694 *Grados de capacidad, responsabilidad y esfuerzo*; y la N° 672 *Obreros calificados y no calificados*.

- *Mecanización del agro*

La única ponencia discutida en sesión plenaria fue elaborada por la Asociación de Ingenieros Agrónomos de la provincia de Buenos Aires (CGT & CGE, 1955: ponencia N° 736). En ella se reconocía la preocupación de las autoridades para incrementar la producción

agropecuaria, reducir los gastos de explotación, disponer de personal capacitado y dispuesto a trabajar en las tareas del campo, y evitar el éxodo rural. Para reemplazar la falta de brazos que haría estancar la producción, obtener mejores rendimientos y humanizar el trabajo rural, consideraban que era menester substituir la fuerza de trabajo por maquinaria adecuada teniendo en cuenta la constitución del suelo. La Asociación pedía entonces

“la intervención del Congreso ante los poderes públicos de la Nación en el sentido de que sean acordados permisos preferenciales de cambio y supresión o reducción de derechos de Aduana, para la introducción de maquinarias, repuestos, o implementos agrícolas o de los materiales necesarios para su fabricación en el país”.

Por unanimidad, y con las firmas de José Tomás Sojo de la CGT (presidente) y Fabio Capra de la CGE y dirigente del IADP/IARI (secretario), la comisión elevó a la asamblea para su aprobación varias proposiciones relacionadas con las técnicas para lograr un incremento de la productividad.

Para apoyar la moción de aprobación de estas proposiciones hicieron uso de la palabra varios delegados. R. Serra, en nombre de la CGT, hizo una evaluación positiva de las técnicas mencionadas en las proposiciones, pues

“con la aplicación de ellas se elevará el sentido productivo en la Argentina, [aún cuando] iban a ser objeto de críticas por los sabelotodos que niegan el concepto moderno de organización y el método. Pero nosotros estamos convencidos de su necesidad, y es por ello que las propiciamos. Eso sí, reclamamos de la parte empresaria la cuidadosa selección e idoneidad de los técnicos encargados de implantarlas”.

Los trabajadores, continuó diciendo el orador por la CGT,

“hemos cooperado en la elaboración de estas proposiciones con toda la buena fe de quienes ingresan en estas nuevas disciplinas, que han de llevarnos hacia el mayor bienestar. La amarga experiencia del pasado nos enseñó mucho y tendríamos todo el derecho a ser suspicaces y tener prevenciones contra los sistemas de pago incentivado. Empero,

no hacemos cuestión; queremos defender la empresa; queremos que la empresa, en cumplimiento de su función social, nos atraiga y arraiguemos en ella... Por ello es que recomendamos la adopción de sistemas remunerativos a la mayor productividad, y lo hacemos con toda valentía. Asimismo, consideramos también de interés los sistemas de valuación de tareas, siempre y cuando se hayan determinado en convenciones colectivas los salarios mínimos”.

Serra, representante de la CGT finalizó su substancial discurso diciendo que:

“otras técnicas enumeradas en las proposiciones, y que forman parte de la organización de la empresa, cuentan con nuestro apoyo, porque no somos enemigos de la empresa; muy por el contrario, comprendemos que si ella no existiera, sería muy difícil nuestra subsistencia y estarían reducidas nuestras posibilidades. Todos sabemos con cuanto espíritu solidario defiende el trabajador arraigado cuando se siente parte integrante de esa pequeña comunidad que es la empresa... Los trabajadores no venimos a este certamen a sacar ventajas unilaterales sobre las empresas; quienes así lo piensan están equivocados, sean trabajadores o empresarios”.

Por la CGE apoyó las proposiciones el delegado Azareto, quien hizo notar

“el clima cordial y la comprensión mutua que reinó en las deliberaciones de la Comisión,... donde se había tratado un tema eminentemente técnico, pues formaba parte de lo que se puede llamar la ciencia de la administración científica del trabajo y de la empresa [pero ello] no tendrá ningún valor si las técnicas que se aplican no se aplican con honestidad, con experiencia, con capacidad y con sentido humano [pues] el hombre no es una máquina”.

Azareto concluyó su intervención diciendo:

“algo más debo agregar y es que estas cuestiones son, puede decirse, científicas, no deben salir del plano técnico. No es posible que un valor establecido por técnicos sea discutido por quienes no son técnicos. Por eso me agrada que el reglamento del Congreso diga que, entre sus facultades, estará la de ejecutar el peritaje en los casos de diferendos en problemas relacionados con la productividad de los trabajadores, los que serán sometidos para su estudio, antes de que se dispongan

medidas de fuerza para cualquiera de las partes en litigio. Si hay una diferencia de apreciación, esta debe ser debatida por técnicos y, en último caso, sometida a un tribunal de arbitraje, también técnico. Si algún mérito tienen estos sistemas es precisamente la exactitud y buena fe con que han sido implantados”.

Las resoluciones aprobadas por el Congreso siguieron de cerca las propuestas de la comisión y fueron las siguientes:

I.- En relación con recursos técnicos varios:

CONSIDERANDO

Que una mayor productividad es el resultado del aprovechamiento inteligente y racional de todos los recursos que concurren en la producción de riqueza;

que los recursos disponibles deben ser convenientemente administrados para la producción de bienes y servicios distrayéndose sólo lo necesario para su distribución y comercialización;

que cuanto mayor producción pueda crearse y menor sea el esfuerzo en ella empleado, mayor será la productividad y el bienestar de que goce la población;

que existen medios modernos que facilitan el incremento de la productividad, al alcance de los empresarios y trabajadores, que están constituidos por una serie de técnicas, las que son fruto del esfuerzo común de investigadores y productores y que reflejan el avance tecnológico de la moderna edad industrial;

que la aplicación de dichas técnicas ha tenido ya suficiente aceptación por parte de empleadores y trabajadores como para considerárselas definitivamente incorporadas al acervo de la moderna organización científica del trabajo;

que es obligación ineludible considerarlas, en la eventualidad de la creación de una empresa, de su crecimiento o de su reorganización, con el propósito de perfeccionar los métodos y rendimientos productivos;

que es imprescindible evitar el desperdicio de esfuerzos, materiales e instalaciones provocado por la falta de previsiones sobre la existencia de un mercado potencial;

que buena parte del valor de un artículo se plasma y fija durante su proyecto y diseño, pues pueden éstos evitar innecesario consumo de material y trabajo, dando al mismo tiempo características de utilidad de elevado valor relativo, referido éste a su costo;

que la tipificación y normalización de materias primas, materiales y productos contribuyen a la reducción de los costos, a la limitación de capitales inmovilizados, al mayor rendimiento del trabajo y a la utilización racional de lo producido;

que conviene proceder al estudio y determinación de los mejores métodos de trabajo, haciendo uso de las técnicas que fueron elaboradas y desarrolladas en medios industriales que se originaron en épocas anteriores a la nuestra y que, por consiguiente, fueron ya pulidas por la experiencia;

que debe extenderse la utilización del recurso moderno de la mecanización cuando esté económicamente justificado, a todas las tareas manualmente realizadas, como expediente para liberar fuerzas requeridas en trabajos de mayor jerarquía técnica;

que al fijar la tarea diaria justa para el trabajador no debe recurrirse a la determinación empírica de su volumen, pues ello puede afectarle en sus derechos y su salud o resultar antieconómico, sino a métodos modernos científicos de medición del trabajo que ofrecen las necesarias garantías de ecuanimidad y exactitud;

que la medición del trabajo permite, además, el aprovechamiento racional de los equipos e instalaciones disponibles, elevando su rendimiento medio a través de una correcta distribución del personal necesario;

que el rendimiento de los equipos y su vida útil están íntimamente ligados al grado de atención y de mantenimiento sistemático y preventivo a que se les somete con su enorme importancia en nuestro medio, especialmente por las dificultades que existen para su reposición;

que repercute considerablemente, en la productividad de una empresa o de todo conglomerado económico, el grado de calidad de su producción, ya que afecta el rendimiento final del trabajo;

que la administración inteligente de los recursos presume el conocimiento constante de los costos de producción, subdivididos en los rubros más importantes que lo componen, como medio insustituible para percibir desviaciones costosas que pueden, en definitiva, afectar seriamente la rentabilidad del trabajo.

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

RECOMIENDA:

La adopción y utilización extensiva e intensiva de algunas o todas las técnicas que más abajo se enumeran, como medio concreto para planear la producción, perfeccionar sus métodos, utilizar más racionalmente las maquinarias, equipos e instalaciones existentes, tipificar y normalizar materiales y productos, controlar y reducir los costos;

1°) El “estudio del mercado”, que ofrecerá una base racional y objetiva para orientar la acción en todos los problemas que se relacionan con la transferencia y venta de bienes y servicios entre productores y consumidores.

2°) El “diseño racional” de bienes y servicios, teniendo en cuenta el costo, la utilidad y el grado de vida útil.

3°) Una inteligente “política de compras” de materiales que determine el volumen conveniente del lote a comprar y la fecha más oportuna de adquisición.”

4°) El “diseño y la disposición racional” del equipo y las instalaciones y su ubicación conforme a los principios modernos que rigen la economía elaborativa.

5°) La utilización intensiva del equipo, con la consiguiente reducción del número de unidades necesarias, complementada con el control del grado de eficiencia con que dichas unidades operan.

6°) La “manutencción preventiva”, que mediante planes cuidadosamente elaborados y conscientemente ejecutados reduzca considerablemente el desperdicio de equipo y mano de obra y los costos de reparación y conservación.

7°) El desarrollo sistemático y la adopción de mejores procesos y métodos.

8°) La mecanización que permita reemplazar el trabajo manual por el trabajo mecánico en las actividades de la industria, el comercio, el campo y la administración pública y privada. Esta técnica es la que más beneficia al trabajador, al empresario y a la comunidad en general.

9°) La mejora y el “control de la calidad” para obtener un menor costo y una mayor duración en la satisfacción que el producto proporcione con su uso.

10°) El “control estadístico de la calidad”, el cual ofrece un medio de la máxima eficacia para la inmediata detección de las desviaciones en el nivel de calidad específica, permitiendo tomar a tiempo las medidas correctivas apropiadas para reducir el desperdicio, el repase o la degradación del producto.

11°) Un adecuado sistema de “control de costos” de producción y distribución que facilite la administración de los bienes, dinero y créditos de la empresa.

12°) El “control presupuestario” que permita adecuar la producción a los medios disponibles y estos a las necesidades.

13°) La “tipificación” de productos tendientes a la simplificación del diseño, la producción, la comercialización y el uso de los artículos elaborados.

14°) La “tipificación” de los envases, de la calidad de los productos, el recurso al autoservicio, la racionalización de la propaganda y la simplificación de los métodos de despacho.

15°) El aumento de la capacidad de los elementos de transporte y la reducción de la existencia inmovilizada.

16°) La simplificación y agilización de la comercialización y distribución de la producción.”

II.- Propuesta de proposición en relación con la valuación ocupacional y remuneración por rendimiento:

CONSIDERANDO:

Que el costo de la producción en esencia, está en su mayor parte constituido por el valor de la mano de obra, manual e intelectual, en ella empleada y guarda relación directa con la misma;

que es obligación del empresario utilizar todos los medios a su alcance para reducir la cantidad de trabajo contenido en la producción que elabora;

que de la misma forma corresponde a los trabajadores contribuir a la disminución de la incidencia del trabajo en los costos, poniendo su mayor habilidad, empeño y dedicación en el desarrollo de las tareas a su cargo, colaborando así en forma efectiva en este esfuerzo en procura de un mayor bienestar colectivo, que en última instancia los beneficiará directa e individualmente;

que el salario, forma común de remuneración del trabajo, debe considerarse como la retribución debida a la contribución individual de cada trabajador en la empresa común de producir;

que además de permitirle gozar de un nivel de vida digno de su condición humana, el mismo debe guardar estrecha relación con el empeño y la habilidad puestos al servicio del trabajo;

que la retribución o remuneración por rendimiento, además de satisfacer estos requisitos, tiene el propósito de estimular en el individuo su deseo natural de capacitación y de progreso, y éstos, a su vez, conducen indudablemente a una mayor productividad, tal como se expresa en el informe aprobado;

que la determinación del salario correspondiente a las funciones del trabajo no debe ni puede quedar librada a la negociación arbitraria, ya que debe guardar relación directa con su valor para la producción, el grado de conocimiento, de experiencia, de exigencia física, de responsabilidad y riesgos inherentes a cada tarea;

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

RECOMIENDA:

1º) Los empresarios, con la cooperación de sus trabajadores, arbitrarán los medios necesarios para adoptar -donde fuera posible- sistemas de

pago estimulativos de la producción que compensen al trabajador en relación con su rendimiento cuantitativo y/o cualitativo en el trabajo.

2°) Para establecer la tarea o norma mínima deberán utilizarse métodos científicos de medición que garanticen exactitud y ecuanimidad, con lo cual las discrepancias que suscitan las tareas arbitrarias o empíricamente establecidas se eliminarán.

3°) El salario mínimo de cada tarea correspondiente a la norma mínima de trabajo deberá ser determinado en convenciones colectivas con ajuste a métodos científicos de valuación que contemplen, además de su relación con el nivel de vida deseado, el grado de conocimientos, experiencias, exigencias físicas, responsabilidades y riesgos de cada tarea.”

III.- Texto de la Proposición relacionada con el factor humano.

“CONSIDERANDO:

Que el factor hombre es el elemento fundamental en la creación y distribución de la producción -riqueza de la Nación y fuente del bienestar colectivo que anhelamos-, ya que de su disposición, habilidad y particularmente de su natural predisposición para las funciones que se le confían depende en buena parte el éxito de las medidas de organización de la empresa y el rendimiento operativo de la misma;

que siendo la empresa no solamente un ente dedicado al engrandecimiento de sus explotaciones y al lucro de los capitales que sirve, sino, además, parte importante de la moderna sociedad a la que sirve como generadora de bienes y servicios y como factor de bienestar social;

que una eficiente estructura orgánica empresaria no puede desconocer la influencia que tienen los atributos personales de los hombres que la componen, y que en la designación del mejor hombre para cada función conviene se recurra al estudio de sus componentes psicotécnicos, su preparación teórico-práctica y sus habilidades naturales, que condicionarán en definitiva su rendimiento en el puesto y en la organización;

que las armónicas relaciones humanas y gremiales concurren de manera incuestionable e importante a la obtención de los resultados y que promueven y mantienen el clima de confianza, cooperación y

colaboración indispensables para el normal desarrollo del trabajo de las fuerzas empresarias y trabajadoras;

que una mayor productividad es el medio más conveniente para el logro de un mayor bienestar social del que emana la felicidad colectiva, última y única finalidad de los pueblos;

que debe estimularse la ingeniosidad e iniciativa personales de todos los integrantes del vasto cuadro de las actividades económicas del país, ya que se obtendrá su más rediticio resultado si todos los que intervienen en la producción, como empresarios o trabajadores, se capacitan para la función en que están empeñados;

que es a la dirección de las empresas a quien compete disponer el perfeccionamiento de su organización y el empleo de técnicas destinadas a la selección, orientación y formación del personal, y a su participación activa y concreta en las actividades de la empresa;

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

RECOMIENDA:

1°) Que las empresas establezcan y divulguen los principios y normas que orientan su política de personal, a fin de estimular, crear y mantener un entendimiento con el mismo, sobre todos los aspectos de su gestión.

2°) Que donde fuere aconsejable, la empresa utilice métodos modernos de selección para el ingreso, orientación y capacitación de su personal, poniendo especial cuidado de la supervisión y de los ejecutivos, directos responsables de la ejecución en toda medida dispuesta para elevar la productividad.

3°) Que el aspecto de las relaciones humanas del trabajo, por sus consecuencias en el rendimiento operativo, merezca especial consideración y desarrollo, sometiendo al personal con funciones de dirección a un adiestramiento y formación específicas adecuadas.

4°) Que las relaciones gremiales quedan establecidas bajo normas de procedimiento estipuladas y acordadas por las entidades gremiales que representan a ambas partes.

5°) Que una vez establecido por la empresa el método de trabajo, la tarea normal de un operario se determine por un método científico, que aprobado por ambas partes garantice su exactitud y ecuanimidad, eliminándose las discrepancias que suscitan las tareas arbitrarias o empíricamente establecidas. Asimismo, siendo de enorme influencia para el elevado rendimiento del trabajo la retribución estimulativa de la producción, la remuneración se incremente cuando con una mayor productividad los resultados excedan de lo normal.

6°) Que a fin de estimular la capacitación y retribuir al personal de acuerdo con la tarea que desempeña, la determinación de los salarios se haga con ajuste a métodos científicos de valuación de aquella, debidamente aprobados por ambas partes.

7°) Que las empresas pongan especial cuidado en ofrecer al trabajador adecuadas condiciones ambientales y suficientes servicios auxiliares y comodidades, de manera de estimular su puntualidad, su asistencia y su eficiencia en el trabajo.

8°) Que la seguridad, higiene y orden en el trabajo, siendo elementos que contribuyen a elevar la productividad, deben ser motivo de preocupación particular por parte de empresarios y trabajadores.

9°) Que se implante, donde fuere posible, un plan de sugerencias dinámicamente administrado, retribuyéndose aquellas que se adopten, ya que constituye un excelente medio para permitir la colaboración directa del personal con la empresa.”

IV.- Texto de la proposición relacionada con la promoción del mejoramiento de la calidad.

“VISTO:

La necesidad de fomentar una producción cualitativamente elevada y eficiente, como factor de suma importancia para un mayor bienestar colectivo, puesto que cuanto mejor sea la calidad de los productos al alcance de la población en condiciones de precios cada vez más favorables, tanto más fácilmente será alcanzable una meta de satisfacción colectiva, y

CONSIDERANDO:

Que la calidad de diseño y ejecución dentro de un proceso de producción es factor determinante del valor real de su producto, puesto

que condiciona el grado de utilidad funcional y la duración de su vida útil a sus propias cualidades intrínsecas;

que la diferencia existente entre el valor útil de un producto y el valor de costo del mismo aumenta en proporción directa con el esfuerzo puesto en práctica para aumentar aquél, mejorando su calidad, y disminuir éste, mediante una elaboración más racional y económica;

que, por consiguiente, cuanto mayor sea aquella diferencia -entre valor útil y valor de costo- mayor será también el volumen de recursos materiales y humanos que quedan libres para ser utilizados en la creación de otros bienes, comodidades o servicios requeridos por la comunidad, con incidencia posterior en el bienestar colectivo;

que incumbe al empresario predeterminar durante su proyecto el grado de utilidad que quiera darse a un producto, referido a la función a que está destinado, estableciendo cuidadosamente su diseño funcional; el tipo y cantidad de materias convenientes; el equipo, métodos e instalaciones adecuadas de producción; el volumen y la forma de comercialización y distribución más rediticia, etc., de manera que el consumo de recursos sea el menor posible en relación al valor cualitativo del producto proyectado, que satisfaga las necesidades del consumidor;

que el trabajador, con una ejecución hábil, empeñosa y consciente, es quien debe traducir en realidad la calidad proyectada para la producción de bienes y servicios, en el grado requerido por el empresario y esperado por el consumidor, evitando así el desperdicio de material, facilidades y esfuerzos contenidos en la producción de deficiente calidad y causado por una ejecución defectuosa;

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

RECOMIENDA:

1º) Que los empresarios, antes de lanzar un producto al mercado, adopten las medidas necesarias a fin de diseñar el producto, su proceso de elaboración y su planeamiento de distribución y comercialización, de manera tal de evitar en las etapas creadoras de una nueva producción, el desperdicio de recursos que provoca el exceso de costos y/o el defecto o exceso de valor, causado por imprevisión, o falta

de estudio. Estas características de diseño deberían responder a una tipificación y normalización racionales y nacionales acordadas y dispuestas por organismos responsables y competentes.

2º) Que los trabajadores, cumpliendo con su responsabilidad de realizar en el producto la calidad proyectada por el empresario y esperada por el consumidor, ejecuten sus tareas en forma hábil, consciente y empeñosa, evitando de esta manera el desperdicio de los recursos utilizados que fuere causado por una ejecución defectuosa. A este fin convendrá promover la aplicación de planes de estímulo para el trabajo de alta calidad que responda, dentro de límites de aceptación científicamente establecidos, a la especificación de calidad de ejecución, fijada por el empresario y correspondiente al producto.”

Comisión N° 8, tema: Acción conjunta para la mejor utilización de los recursos para la producción

En cuanto a las ponencias que le fueron remitidas, la CGT aconsejó la aprobación de la N° 456 *Armonización de los intereses entre la empresa y el personal*, mientras que la CGE propuso su rechazo. Las otras ponencias aprobadas por ambas partes fueron: N° 507 *La tecnificación del empresario y del obrero de la productividad en la Provincia de La Rioja*; N° 576 *Método de la encuesta en las investigaciones sobre productividad*; N° 745 *Disponibilidad de materias primas y elementos de fabricación en el momento oportuno y en el lugar requerido para incrementar la productividad en la industria manufacturera*; N° 976 *Reglamento de fábrica*.

La comisión elevó su despacho sobre el relatorio oficial, haciendo constar que cada una de las dos delegaciones se habían expedido por separado. La representación de la CGT hizo observaciones de forma a la redacción, mientras que la de la CGE aconsejó aprobar el relatorio tal cual porque lo consideró una vez más “como un elemento más de estudio y un aporte de la misma con el objeto de que pueda ser motivo de proposiciones por las partes”.

Para apoyar la aprobación de las dos proposiciones por parte de la asamblea, hizo uso de la palabra el delegado Campo (CGT), quien luego de referirse a ellas hizo una incursión sobre el tema del

“otorgamiento de créditos a las empresas”, que ya había sido tratado por otra Comisión, “...para evitar que se pueda burlar el motivo patriótico que inspiró al gobierno de la Nación para otorgar créditos a los sectores de la industria”. Varios representantes de la CGE intervinieron y pidieron que el orador no se apartara del temario, pues ese asunto no había sido presentado ni discutido en el seno de la comisión.

De la confusión generada luego de un vivo intercambio de palabras, surgió una moción de orden, que fue aprobada, con el fin de que en adelante se utilizara un reglamento para las deliberaciones, y para que esa comisión se reuniera en otra oportunidad y tratara dicho tema, que no había sido aún analizado.

Luego de reunirse nuevamente la comisión, se informó en la siguiente sesión plenaria que “en homenaje a la armonía y a la altura con que se han debatido todos los problemas, la representación de la CGT ha resuelto retirar su proposición, que dio motivo a la interrupción producida esta mañana y de este modo queda tan sólo lo ya manifestado”. J. López, representante de la CGE, intervino también para hacer notar que estaba satisfecho “porque los debates se habían realizado dentro de la mayor armonía, todos han puesto su mejor buena voluntad en el propósito de justicia y de progreso social”. Los representantes de la comisión recomendaron también la aprobación de la propuesta hecha por la CGT, sobre los comités de fábrica,

“en los que, con sus sugerencias sobre productividad, obreros y empresarios demostrarán la armonía, la comprensión y la capacidad para producir orgánicamente y, como reflejo, lograr el beneficio esperado con tanta ansia en pro del progreso social”.

La comisión propuso en primer lugar la aprobación de la ponencia presentada por la CGE *Acción conjunta para la divulgación sobre aspectos técnicos de la productividad*, que decía así:

Comités de sugerencias sobre productividad.

“VISTO:

Que en el documento elevado por la Comisión Central del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social se contemplan todas las posibilidades concretas para arribar a una mayor cooperación dentro de la industria de nuestro país y deseando colaborar con los lineamientos establecidos en los fines del Congreso, para bien de aquellos que en un todo de acuerdo vuelcan en ese afán, energías y esperanzas, y

CONSIDERANDO:

Que frente a la responsabilidad demostrada por las Comisiones de Relaciones Internas en su acción orientada al logro de una plena armonía de capital y trabajo, y percibiendo que, ante el problema a originarse para la difusión auspiciosa y ejecutiva de los planes de productividad, se hace necesario crear cuerpos que tengan a su cargo tal tarea,

SE RECOMIENDA:

- 1º) La creación de Comités de Sugestiones sobre Productividad en las empresas.
- 2º) Que estos Comités estén formados por empresarios y obreros de la empresa a la cual pertenecen, nombrados de común acuerdo.
- 3º) Que los mismos tengan autonomía condicionada a la función a que se los destina.
- 4º) Que sean orientadores de las tareas, tanto para los obreros como para la empresa misma, a efectos de una mejor productividad.
- 5º) Que todos aquellos que conformasen el núcleo de los referidos Comités tengan su conexión directa con los empresarios o sus representantes.
- 6º) Las partes interesadas coordinarán el funcionamiento de dichos Comités de Sugestiones sobre Productividad.”

Pero al mismo tiempo la comisión propuso la aprobación de la propuesta efectuada por la CGT, denominada *Comités de fábricas*, cuyo texto era el siguiente:

“VISTO:

Que en el documento elevado por la Comisión Central del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social se contemplan todas las

probabilidades concretas para arribar a una mayor cooperación dentro de la industria de nuestro país, y deseando colaborar con los lineamientos establecidos en los fines del Congreso, para bien de aquellos que en un todo de acuerdo vuelcan en ese afán energías y esperanzas, y

CONSIDERANDO

Que frente a la responsabilidad demostrada por las Comisiones de Relaciones Internas, en su acción orientada al logro de una plena armonía de capital y trabajo, y percibiendo que ante el problema a originarse para la difusión auspiciosa y ejecutiva de los planes de productividad se hace necesario crear cuerpos que tengan a su cargo tal tarea

SE RECOMIENDA:

- 1°) La creación de Comités de Empresa.
- 2°) Que estos Comités estén formados por obreros y empresarios.
- 3°) Que los mismos tengan autonomía acondicionada a las necesidades del trabajo a que se destinen.
- 4°) Que sean orientadores de las tareas, tanto para los obreros como para la empresa misma.
- 5°) Que las empresas acepten las sugerencias en acuerdo con las actividades a desarrollar y lógicas con el buen desenvolvimiento de los fines de la misma, en bien de ambas partes.
- 6°) Que todos aquellos que conformasen el número de los referidos Comités tengan su conexión directa con la dirección de las empresas a que pertenecen.
- 7°) Que llegado el momento, y teniendo en cuenta su labor anterior, dichos Comités de Empresa, pasen a conformar el círculo directriz para así lograr acuerdos en concordancia a las aspiraciones de los más y a las directivas de los menos. Es decir, salvando vallas y allanando dificultades en la forma más lógica posible.”

Ambas proposiciones fueron aprobadas.

Comisión N° 9, tema La promoción de una asistencia regular en el trabajo

La comisión propuso la aprobación del relatorio oficial, “no teniendo observación alguna que formular”.

Respecto a las ponencias solicitó la aprobación de las siguientes: N° 65: *Contribución a la reducción del ausentismo*; N° 331 *El ausentismo sanitario y la legislación*; N° 233 *Medicina y productividad*; N° 935 *Ausentismo en la industria, factor negativo en la productividad y bienestar social*; N° 934 *Ausentismo por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, N° 239 *Ausentismo sanitario y productividad*, N° 747 *Correlación de la vida afectiva y el trabajo*, y la N° 988 *Afecciones bucodentales como factor de ausentismo y disminución de la capacidad laborativa*.

La proposición elaborada por la comisión tuvo en consideración la proposición presentada por la CGE, que decía lo siguiente:

“CONSIDERANDO:

Que el ausentismo, cualquiera sea su naturaleza constituye un factor negativo para el logro de una mayor productividad en tanto traba y desarticula el flujo regular de la producción y constituye el desperdicio de esfuerzo, tiempo y materiales, incidiendo así desfavorablemente en el volumen, el costo y calidad de la producción;

que este hecho lleva al ausentismo a un primer plano, como problema que debe encararse en forma objetiva y científica por parte del Estado, los trabajadores y los empresarios, en su esfuerzo cooperativo por alcanzar un más alto nivel de productividad;

que si bien debe reconocerse un ausentismo “justificado”, en el cual tiene preponderancia la causal de enfermedad, el mismo puede considerarse como totalmente inevitable;

que siendo el ausentismo “justificado” por enfermedad el que tiene mayor incidencia en el ausentismo total, debe constituir el objeto primero de estudio en sus causas y modalidades, a fin de encerrarlo dentro de límites que correspondan a lo que realmente debe esperarse de un nivel óptimo en las condiciones de higiene, salubridad y sanidad;

que aún el ausentismo que se califica de “injustificado” tiene sus causas, que es posible y necesario aislar e investigar con el objeto de hallar los medios para su total eliminación;

que las sabias leyes sociales, que entre nosotros amparan a los trabajadores con amplio espíritu de justicia y humanidad reconocen, para aquellos que real y honestamente los detentan, derechos que son conquistas inalienables que encuentran total protección y garantía por la aplicación estricta de las mismas;

que debiendo reconocer la existencia de casos en que el ausentismo refleja una evidente falta de sentido de responsabilidad y de solidaridad social que, en tanto que significa deserción en el esfuerzo común por la consecución de un mayor bienestar y más alto nivel de vida, merece la sanción condigna.

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

RECOMIENDA:

1°) La compilación, por parte de los organismos estatales pertinentes y de los trabajadores y empresarios, de estadísticas suficientemente amplias y detalladas acerca de ausentismo, subdivididas en los diversos factores de trabajo, en forma tal que constituyan un elemento útil para el estudio de sus características y modalidades.

2°) El estudio exhaustivo, con la necesaria asistencia de expertos, de las principales causas determinantes del ausentismo, de modo que se tengan bases objetivas sobre las cuales fundar una acción concreta tendiente a la reducción de sus efectos y la eventual eliminación de las mismas.

3°) La difusión, por parte de los organismos estatales pertinentes, de los trabajadores y de los empresarios, de todos aquellos principios, métodos y procedimientos que derivan de la medicina preventiva, de la seguridad industrial y otros que, por su aplicación, contribuirán al mejoramiento del estado sanitario de las personas y de las condiciones ambientales en que desarrollan su actividad privada y de trabajo.

4°) La implantación de medidas disciplinarias dirigidas a la eliminación del ausentismo injustificado.

Por su parte, la representación de la CGT propuso a la asamblea que se aprobara la recomendación, pero incorporando modificaciones y agregados. En reemplazo del artículo 4º, propuso el siguiente texto:

“Que las medidas disciplinarias, tendientes a eliminar o atenuar los efectos del ausentismo, se apliquen en base a lo estipulado en la reglamentación que, para tal fin, convendrán las partes patronal y obrera, para los casos de comprobación fehaciente de faltas que se califiquen de injustificadas”.

Propuso también incluir un artículo 5º, nuevo, que diría: “A los efectos de estimular la asistencia regular al trabajo, se realice el estudio pertinente por las partes obrera y patronal, del otorgamiento de premios a la puntualidad y asistencia” y otro nuevo artículo, (el 6º) donde se diría: “Que las empresas faciliten, dentro de sus posibilidades, viviendas dignas a su personal, en las inmediaciones de sus establecimientos.”

Durante el debate, el delegado de la CGT, Sr. Amado Olmos, solicitó a la asamblea que se aprobara la proposición incluyendo las modificaciones y los dos artículos agregados propuestos por su organización. Por su parte, el representante por la CGE, Matarazzo, pidió que se aprobara la propuesta original de su organización e insistió en la importancia del ausentismo en el país, cuya tasa media global era de aproximadamente el 9% por causas de enfermedad, accidentes y causas particulares. Ante esta situación el delegado por la CGT, Di Pietro, pidió que el dictamen volviera a tratarse en la comisión, cosa que aprobó la asamblea.

Posteriormente, y tomando en consideración la ponencia presentada por la CGE en la comisión, se propuso el nuevo texto de la proposición que fue aceptada por la asamblea y cuyo texto se transcribe más abajo.

Los dictámenes de la comisión fueron firmados por Constabile Matarazzo (presidente), Angel Olmo (presidente), Sigfrido Mazza (secretario), José Costoya (relator), Miguel Castillo, Fidel Reynoso, Ramón Valenzuela, Carlos Gro, Eliseo López, Juan S. Delrío, Luis Antoniazzo, Atilio Colautti, Rodolfo Díaz, Víctor Ríos.

“CONSIDERANDO:

Que el ausentismo constituye un factor negativo para el logro de una mayor productividad, en tanto traba y desarticula el flujo regular de la producción y contribuye al desperdicio de esfuerzos, tiempo y materiales, incidiendo así desfavorablemente en el volumen, costo y calidad de la producción;

que este hecho lleva al ausentismo a un primer plano, como problema que debe encararse en forma objetiva y científica por parte del Estado, los trabajadores y empresarios, en su esfuerzo cooperativo por alcanzar un más alto nivel de productividad;

que si bien debe reconocerse un ausentismo “justificado”, en el cual tiene preponderancia la causal de enfermedad, el mismo no puede considerarse como totalmente inevitable;

que siendo el ausentismo “justificado” por enfermedad el que tiene mayor incidencia en el ausentismo total, debe constituir el objeto primero de estudio en sus causas y modalidades, a fin de encerrarlos dentro de límites que correspondan a lo que realmente debe esperarse de un nivel óptimo en las condiciones de higiene, seguridad y sanidad;

que aún el ausentismo que se califica como “injustificado” tiene causas que es posible y necesario aislar e investigar, con el objeto de hallar los medios para su total eliminación;

que las sabias leyes sociales que entre nosotros amparan a los trabajadores con amplio espíritu de justicia y humanidad, reconocen para aquellos que real y honestamente los detentan, derechos que son conquistas inalienables que encuentran total protección y garantía por la aplicación estricta de las mismas,

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

RECOMIENDA:

1º) La compilación por parte de los organismos estatales pertinentes y de los trabajadores y empresarios, de estadísticas, suficientemente amplias y detalladas acerca del ausentismo, subdivididas en los diversos factores del trabajo, en forma tal que constituyan un elemento útil para el estudio de sus características y modalidades.

2°)El estudio exhaustivo, con la necesaria asistencia de expertos, de las principales causas determinantes del ausentismo, de modo que se tengan bases objetivas sobre las cuales fundar una acción concreta, tendiente a la reducción de sus efectos y la eventual eliminación de las mismas.

3°)La difusión, por parte de los organismos estatales pertinentes, de los trabajadores, y de los empresarios, de todos aquellos principios, métodos y procedimientos que derivan de la medicina preventiva, de la seguridad industrial, y otros que, por su aplicación, contribuirán al mejoramiento del estado sanitario de las personas y de las condiciones ambientales en que se desarrollan su actividad privada y de trabajo.”

Como puede observarse, el texto aprobado finalmente elimina el último párrafo de los considerandos de la CGE, reproduce solamente los tres primeros artículos de ambas recomendaciones, dejando de lado tanto el artículo 4° de la proposición de la CGE como los artículos 5° y 6° que había propuesto incorporar la CGT. En resumen, ninguna de las partes hizo concesiones a la otra y se prefirió no establecer un compromiso.

Comisión N° 10, tema Acuerdos nacionales de productividad

La representación de la CGE manifestó su asentimiento en general al texto del relatorio oficial de la comisión central, por cuanto también en este caso lo consideraba “un elemento de carácter objetivo y útil para la labor a desarrollar en cada caso”, mientras que los representantes de la CGT, luego de afirmar que el mismo “era un elemento de consulta que podría ser eventualmente utilizado por el organismo nacional de productividad a crearse”, estimaron que el mismo debía modificarse e hicieron propuestas en tal sentido.

Los nuevos considerandos propuestos por la CGT hacían referencia a frases del presidente de la República sobre la importancia que tienen los trabajadores en la grandeza nacional y reafirmaban que “la participación de los representantes de la CGT en el Congreso estaba inspirada por la Doctrina Nacional y los preceptos sociales”, concluyendo que, “para lograr el bienestar social y mejores estándares de vida era menester mayor productividad, mayor producción, más

disponibilidad de bienes creados y equitativa distribución de sus beneficios.”

Sus observaciones respecto del relatorio se concretaron en la modificación del texto original del mismo, de la siguiente manera:

“El logro de una mayor productividad y con ella un acrecentamiento del bienestar para todos los individuos del conglomerado social de la Nación concretada en una incrementada disponibilidad de bienes y servicios llevados al goce de una más amplia masa de consumidores, se logrará por la acción conjunta de los trabajadores, de los empresarios y de los consumidores, sostenida y orientada por la acción del Estado, dirigida e impulsada por la clara comprensión de la responsabilidad que a todos y a cada uno compete en esta tarea.”

“Es sin duda este Primer Congreso de Productividad y Bienestar Social y las conclusiones que se concreten en el acuerdo de Productividad y Bienestar Social el más importante y significativo de los medios concretos para el logro de una mayor productividad, desde que en él, trabajadores y empresarios resumirán la expresión de la meta y los medios para alcanzarla con el esfuerzo común y solidario en pro de la prosperidad de la Nación y con él, la de cada uno de los habitantes de hoy y de mañana.”

“El Acuerdo Nacional de Productividad expresará lo que constituye la voluntad mancomunada de los trabajadores y empresarios del país, y señalará como se decía más arriba, la meta y los medios para los que se estima que ha de lograrse el objetivo de esa voluntad. Ahora bien, para que esa aspiración florezca en realizaciones prácticas, será necesario que representantes de trabajadores y empresarios de las distintas ramas de la actividad económica de la Nación concreten también entre sí, acuerdos de carácter nacional que, encuadrándose dentro de los principios y normas de este Acuerdo Nacional y contemplando las características, las necesidades y los medios propios para el logro de la finalidad propuesta en cada una de las ramas de actividad, fije los objetivos generales y las normas que deberán contemplarse, para ser posteriormente alcanzados y cumplidos los acuerdos particulares de empresas, que es donde ha de surgir su realización. En efecto: es la empresa una comunidad de interdependencia (institución en la cual los hombres viven esencialmente los unos para los otros) en el que se realiza la creadora transformación milagrosa del trabajo humano en

bienes y servicios, es decir en riqueza y bienestar; por lo tanto es el centro en el que se ha de llevar a la realidad -con el ritmo impuesto por las circunstancias y las condiciones de cada una, pero con el andar firme y seguro que supone la existencia de un norte y de un acuerdo de medios común- la aspiración solidaria de todos los que en ella laboran por una mayor productividad, con participación equitativa en los beneficios de la misma.”

“En el deseo de que el Acuerdo Nacional de Productividad traiga como consecuencia directa los beneficios que todos esperan de él y que fueron perfectamente delimitados al considerar el subtema a) del tema 1), es menester señalar que es imprescindible garantizar al sector obrero la distribución justa de los beneficios provenientes de una mayor productividad, como única forma de disipar cualquier duda en este importante factor, en el sentido de que el acuerdo a establecerse pueda representar únicamente un beneficio unilateral para el sector patronal.”

“No podrá haber acuerdo de mayor productividad si éste atentara contra la justicia social, la soberanía política y la independencia económica, es decir, que no puede haber motivo o forma de mayor productividad que atente contra la doctrina nacional. La mayor productividad no es una finalidad por sí misma, sino un medio de bienestar social. La finalidad de la mayor productividad es el bienestar social, o sea el mayor nivel de vida, la mayor seguridad respecto del futuro, la libertad de las necesidades, la difusión de la propiedad, el mejor desarrollo cultural, la liberación de las dependencias foráneas, etc. Por lo tanto no interesa incrementar la productividad si no se cumple la finalidad esencial”.

“Si el acuerdo de mayor productividad se debe realizar a costa de la justicia social, o sea para provocar la concentración de la riqueza y el aumento del poderío del capital, o por medio del mayor esfuerzo personal del trabajador sin el beneficio concurrente (directo o indirecto), o sin que se traduzca en la capitalización social que la economía requiere, entonces el acuerdo será inconveniente y contraproducente. Tampoco el acuerdo podrá surtir sus efectos y ser aceptable si debe exigir la mengua de la soberanía política o la independencia económica, que están por encima de cualquier mejora aparente o provisoria del bienestar material individual de los componentes de la colectividad.”

“Sin las premisas anteriormente expuestas, no podrá esperarse que las fuerzas obreras tomen el compromiso de empeñarse en esta campaña si ella no significa esa seguridad de mejoramiento directo, que está representado por la elevación de la retribución en la misma medida en que ellas elevan los bienes producidos por sobre las bases correctamente establecidas”.

Con respecto a las ponencias sometidas a la comisión, a propuesta de la misma, varias de ellas fueron devueltas por no estar encuadradas dentro de su tema propio.

El despacho final relativo a la proposición de la comisión hizo constar que se redactó “luego de un prolongado cambio de ideas y no habiendo sido posible lograr unificar opiniones al respecto”, y contenía dos recomendaciones.

Primero, la CGE recomienda a la asamblea la aprobación de la siguiente proposición:

“CONSIDERANDO:

Que es objetivo de este Congreso promover la acción conjunta de empresarios y trabajadores, tendiente a obtener índices de rendimientos productivos más elevados, como medio para alcanzar un mayor bienestar económico y social en todos los sectores de la población del país;

que esta acción conjunta solamente puede generar y cimentarse en el entendimiento y la convicción que emanan de la uniformidad de criterios y conceptos que, en materia de justicia social sustentan ambas partes, y que ya han sido repetidamente enunciados;

que el Acuerdo de Productividad y Bienestar Social, que contenga las bases de tan importante entendimiento y señale los medios conducentes al logro del objetivo último de este Congreso, será el instrumento plenipotenciario que habrá de guiar la gestión de empresarios y trabajadores en el orden nacional;

que no se obtendría el total de los efectos y resultados deseados si este Acuerdo no fuera adaptado a las características propias de cada rama de actividad económica y, dentro de éstas, a cada empresa,

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

RECOMIENDA:

1°) Cada rama de la actividad económica, contemplando sus características propias, las necesidades de sus representados y los medios con que cuenta para la realización de las disposiciones del Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social, fijará en el orden nacional las normas y objetivos generales que deban ser alcanzados y cumplidos.

2°) Siguiendo un mismo procedimiento, cada federación adaptará lo dispuesto por la confederación respectiva a las posibilidades y características de su actividad específica, fijando normas y objetivos a ser alcanzados por las asociaciones profesionales que la constituyen.

3°) En el orden de las empresas, estas y las representaciones sindicales de sus trabajadores convendrán, en la medida que lo permitan sus posibilidades, las formas de cumplimiento y aplicación de las normas que emanen del Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social.

Segundo, la CGT recomendaba a la asamblea la aprobación de la siguiente proposición (que se había inspirado directamente en el contenido de la ponencia N° 154, la cual había sido devuelta por los representantes de la CGE, porque “se refería a conceptos y objetivos particulares, tratando aspectos en detalle ajenos a la tarea específica de la Comisión”):

“CONSIDERANDO:

Que el objetivo 2° G-4: Productividad del Segundo Plan Quinquenal, Ley 14.184, establece:

El Estado auspicia un incremento de la productividad del trabajo y del capital, a fin de obtener el mayor progreso de las economías generales y de las economías familiares mediante:

- a) el perfeccionamiento de los métodos técnicos de producción;
- b) la colaboración de los trabajadores en los planes de producción;
- c) el estímulo de las iniciativas que aumenten la eficiencia y el trabajo;
- d) una adecuada distribución de los beneficios que aporte el progreso económico y social;

que el general Perón ha destacado la importancia de los trabajadores en la grandeza nacional, a través de todas sus exposiciones orales, siendo suyos los conceptos de que 'echemos mano alguna vez de los hombres que quieren trabajar, porque la grandeza de la Nación no se cimenta sobre palabras, sino sobre el trabajo que se honra con el sacrificio' (9-4-1947);

que el avance social del trabajador, en relación al capital en la Nueva Argentina de Perón, ha alcanzado niveles que pueden permitir, en un ambiente de relaciones equilibradas y cordiales entre el trabajo y el capital, llegar a la magnífica expresión de comunidad creadora que representa este Congreso de Productividad y Bienestar Social;

que este Congreso... como bien claro lo demuestra a través de todas las exposiciones del Relatorio, tiene la finalidad que el incremento de la producción ha de servir a un fin social que haga del trabajo una obra de justicia en una Nación que en su ya clásica trilogía: políticamente soberana, económicamente libre, se remata con el aserto demostrado por el accionar diario del líder de los trabajadores: socialmente justa;

que los trabajadores argentinos y los representantes de los empleadores realizan este Congreso... aplicando los principios de la Doctrina Nacional, los Derechos del Trabajador y los ejemplos de la obra social realizada por la Nueva Argentina de Perón;

que para el logro de estos objetivos es necesario que los trabajadores y los empleadores argentinos realicen acuerdos de productividad con bases que se ajusten a estas premisas enunciadas.

Por todos estos considerandos,

SE PROPONE:

El Congreso declara y las partes signatarias del Acuerdo Nacional de Productividad convienen:

Los acuerdos sobre productividad que se celebren entre las organizaciones sindicales y los organismos de los empleadores han de sujetarse, sin perjuicio de las modalidades especiales, a la actividad específica y a convertirse en cada caso a las siguientes bases generales:

a) Planes de mayor productividad: Las asociaciones sindicales representativas de las respectivas actividades tendrán directa participación en la elaboración de los planes que proyecten las

empresas para el logro de la mayor productividad técnica o económica, a cuyos fines las mismas designarán los representantes que estimen necesario.

b) Participación en los beneficios por mayor producción: Los trabajadores tienen derecho a participar en los beneficios que obtengan las empresas como resultado de los planes de mayor productividad técnica o económica, con miras a incorporar al trabajador a la vida de la empresa, sin perjuicio de los nuevos regímenes de remuneración que se establezcan.

c) Desempleo: Los convenios de productividad deberán adoptar las medidas necesarias tendientes a evitar que los planes de mayor productividad técnica o económica traigan aparejados el desempleo del personal trabajador de las empresas.

d) Comisiones paritarias: Se crearán comisiones paritarias permanentes, integradas por representantes de trabajadores y patronales de las empresas, cuyo objeto será el estudio y promoción de medidas tendientes a una mejor utilización de los recursos humanos y materiales de la misma, para el logro de un perfeccionamiento progresivo en las condiciones de vida y del trabajo personal.

Puestas a discusión las dos proposiciones, hicieron uso de la palabra numerosos delegados. Denino, representante de la CGT, hizo referencia a la concepción justicialista de la felicidad del pueblo y la grandeza de la Nación, y a la doctrina nacional, con su conocida trilogía, para afirmar que toda iniciativa emanante del Congreso que no los tuviera en cuenta estaba condenada al fracaso.

Della Blanca, representante de la CGE luego de deplorar que no hubiera habido acuerdo en el momento de hacer el despacho, hizo notar que: “en el terreno de lo intelectual existió una verdadera colaboración mutua, de tal modo que el análisis de las cuestiones sometidas a consideración pudo realizarse sin dificultades y llegar a conclusiones exhaustivas”. La diferencia entre los dos despachos consistía en que, para el vocero de la CGE, el alcance de la misión confiada a la Comisión N° 10 era solamente “el de fijar los lineamientos generales a los que han de ajustarse tales acuerdos”, mientras que los representantes de la CGT “introducen en su proposición materias

concretas, particularizan aspectos que podríamos considerar integrantes del temario general del Congreso”,... “y si se aceptara esta materia concreta incluida en la proposición de la CGT, podría interferirse en el trabajo de las demás Comisiones del Congreso, creando como cabe suponerlo, la consiguiente perturbación de tareas”. Las cuatro proposiciones de la propuesta de la CGT constituirían “materia concreta que hace a la finalidad intrínseca de este Congreso. En esas condiciones, una de esas subproposiciones tiene que ser -si es que no lo ha sido ya- materia de estudio por parte de las comisiones respectivas”. En síntesis, dijo el representante de la CGE: “la discrepancia consiste en que, mientras los representantes de la CGT sostienen que esa materia no es tal sino lineamientos generales, nosotros sostenemos el criterio contrario, es decir, que los lineamientos generales sólo están contenidos en la proposición de la CGE”.

El representante de la CGT, Gomis, comentó que lo incluido en la propuesta de la CGE “era si no textualmente, la copia objetivamente de los conceptos del Relatorio”, que aquella vertía “como uno de los puntos a ser reflejados en el convenio nacional de la productividad”. El trabajo de la Comisión N° 10 al tratar el tema no interfería con el de ninguna otra, no particularizaba pues no indicaba “en qué forma será distribuida la productividad, en qué proporción será relacionada y en qué forma será medida, cuestiones que debe considerar la Comisión a que hace referencia el Señor delegado”, afirmaba Gomis.

“La CGT... ha querido dar un despacho normativo no especificando la forma sino el fondo de los cuatro puntos fundamentales que consubstancian toda la acción de este Congreso, a los efectos de concretar definitivamente lo que se habla en función de la producción, en beneficio del bienestar social y de la economía de los productores”.

La ponencia que propugna la CGT, dijo Gomis, “es coincidente con la Doctrina Nacional, ya que se basa en los fundamentos del Segundo Plan Quinquenal”, y concluyó afirmando que “como no se trataba de disparidad de opiniones sino de disparidad de concepto” -es decir si correspondía que la comisión tratara o no este asunto-, “solicito a la

Presidencia que esta ponencia sea nuevamente considerada por la Comisión de Estudio N° 10, con el asentimiento del Congreso de que debe producir un despacho, aunque más no sea de carácter general”.

Shaw, delegado por la CGE volvió a hacer uso de la palabra para recordar que la misión específica de la Comisión N° 10 era la de “trazar lineamientos generales a los que deberían ajustarse los futuros acuerdos nacionales de productividad”, quedando a cargo de otras comisiones el análisis de los cuatro puntos en discusión. Para Shaw, no había entonces “un desacuerdo sobre el fondo, pues ni siquiera la hemos entrado a estudiar, sino en cuanto a la forma”.

Por disposición de la asamblea, ambas propuestas volvieron para ser tratadas en el seno de la comisión.

La nueva proposición fue apoyada por unanimidad y aprobada con el contenido que se transcribe más adelante. Habló para dar su aprobación Della Blanca, el representante de la CGE, diciendo que como las discrepancias eran solamente de forma,

“luego de reiniciada la discusión y cuando el acuerdo... no tenía posibilidad alguna de lograrse, se produjo el milagro,... los milagros son posibles cuando la voluntad de los hombres es llevada hacia sus últimas posibilidades”.

Denino delegado de la CGT hizo notar con voz emocionada que

“esa Comisión había sido la primera en producir un despacho en disidencia y también la primera que, vuelto a ella un despacho, se ha expedido logrando unanimidad;... el clima de cordialidad y de comprensión mutua que reina entre todos sus componentes fructificó porque todos tienen puestas sus elevadas miras en el éxito de este Congreso.”

El despacho de la Comisión N° 10 fue firmado por Salvador Trippe (presidente), Héctor Amorosi (secretario), Juan Denino, y Héctor Jasminoy.

El texto finalmente aprobado dice así:

“CONSIDERANDO:

Que los acuerdos sobre productividad que se celebren entre las organizaciones sindicales y los organismos de los empleadores, ha de sujetarse, sin perjuicio de las modalidades especiales de la actividad específica y a convenirse en cada caso, entre otras, a las siguientes normas:

1º) En cada rama de actividad, ambos sectores, contemplando sus características propias, las necesidades de sus representados y los medios con que cuenta para la realización de las disposiciones del Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social, fijará en el orden nacional las normas y objetivos generales que deban ser alcanzados y cumplidos teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes enunciados:

- a) planes de mayor productividad,
- b) distribución de los beneficios por mayor productividad,
- c) desempleo,
- d) comisiones paritarias.

2º) Siguiendo el mismo procedimiento, las entidades adheridas a la CGT y a la CGE adoptarán lo dispuesto por la Confederación respectiva a las posibilidades y características de su actividad específica, fijando normas y objetivos a ser alcanzados por las asociaciones profesionales que la constituyen.

3º) En el orden de las empresas, estas y las representaciones sindicales de sus trabajadores convendrán, en la medida que lo permitan sus posibilidades, las formas de cumplimiento y aplicación de las normas que emanen del Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social”.

Comisión N° 11, tema Instituto Nacional de Productividad

En apoyo de la proposición habló en primer lugar Garrido González (CGE), luego Mazzetti por la CGT. Por unanimidad, la comisión propuso la adopción de la proposición. Finalmente hicieron uso de la palabra Gelbard y Vuletich quienes hicieron notar la trascendencia de la decisión que acababa de adoptarse. La recomendación dice lo siguiente:

“CONSIDERANDO:

Que el incremento de la productividad nacional contribuirá a reafirmar los altos objetivos de afianzamiento de la justicia social, la independencia económica y de la soberanía política, tal como lo ha declarado el Congreso;

que dentro de los principios básicos de la economía social establecida por la Doctrina Nacional, el Instituto será factor fundamental para la elevación del nivel de vida y una mejor distribución de la riqueza;

que los consumidores en general también se beneficiarán con el incremento de la productividad, por su mayor poder adquisitivo y la mayor abundancia y mejor calidad de los artículos a menor precio;

que es necesario centralizar la información científica y técnica de la materia cuya búsqueda, ordenación y facilitación deberán realizar permanentemente;

que es necesario investigar sistemáticamente los principios, métodos y medios conducentes al mayor incremento de la productividad en las economías públicas y privadas;

que es imprescindible difundir los principios técnicos, económicos y sociales en que se funda la productividad y los procedimientos para mejorarla;

que todo movimiento en favor del mejor desarrollo de la productividad nacional requerirá el esfuerzo conjunto del Estado, empleadores y trabajadores, trilogía que es la representación de los sectores que abarcan toda la dinámica del país;

que todo ello solamente podrá ser logrado si en forma orgánica las funciones y tareas mencionadas en estos considerandos se centralizan y canalizan a través de una entidad que asuma la dirección de este movimiento;

que igual preocupación ha existido en otros países, donde las campañas en pro de la productividad han sido llevadas a cabo por centros que se han hecho cargo de las técnicas y su difusión;

que el Estado no puede permanecer indiferente ni excluirse en la evolución y el mejoramiento del trabajo y por ende del trabajador, pues el mutismo de su voz valiosa en los primeros pasos en esa evolución,

significaría la ausencia de un elemento que puede salvar obstáculos enormes entre los sectores que pueden ver los problemas con sensibilidad de parte.

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social,

RESUELVE:

1º) Que el organismo se denominará Instituto Nacional de Productividad y estará integrado por las dos organizaciones promotoras del Congreso, es decir por la CGT y la CGE.

2º) Entre los fines principales de la entidad, está:

a) centralización de la Información y de lo relacionado con la productividad en todo el mundo, para formar bibliotecas, hemerotecas, estadísticas, legislación y archivo documental;

b) investigación científica y técnica para la búsqueda de nuevos conocimientos, medios y procedimientos vinculados al aumento de la producción, al mejoramiento de la calidad y a la disminución de su costo, analizando los obstáculos que se opongan al incremento de la productividad;

c) asesoramiento técnico para las empresas y las entidades de trabajadores y de empleadores del país que lo soliciten, a cuyo efecto deberá tener consultores generales especializados;

d) peritaje, para los problemas relacionados con la productividad de los trabajadores y empresas, a solicitud conjunta de las partes representadas por sus respectivas entidades gremiales;

e) difusión, para el más extenso conocimiento, de los mejores principios, medios y métodos para el incremento de la productividad de los diversos sectores de la actividad económica y tendientes a disminuir los diferendos que pudieran presentarse. Entre los medios a emplearse, que podrán ser variados, deberán considerarse las publicaciones, conferencias, jornadas científicas o técnicas, visitas a establecimientos, intercambio de información, etc. El Instituto editará un órgano oficial de difusión.

3º) El ámbito de las actividades del Instituto será el territorio de la Nación Argentina y su sede principal estará en la ciudad de Buenos

Aires, pudiendo establecer organismos regionales, delegaciones y agencias.

4°) El Instituto mantendrá relaciones e intercambiará publicaciones con la Organización Internacional del Trabajo, a fin de aprovechar la experiencia de otros países en la misma materia y de suministrar la que se recoja en Argentina.

Otras cláusulas de la propuesta, de la 5 a la 23 inclusive, se refieren a la naturaleza jurídica del organismo, a su patrimonio, composición y facultades de los distintos órganos de dirección (consejo nacional, junta directiva, dirección general) y a la constitución de una comisión de promoción -paritaria- compuesta por 10 miembros, para promover su integración y funcionamiento.

Tercer tema: Bases generales para acuerdos sobre productividad

Los documentos presentados a consideración del Congreso

El temario del Congreso

1. El acuerdo y el convenio colectivo de la actividad

En este trabajo se ofrecen bases para la elaboración de convenios de trabajo tendientes a fijar procedimientos para lograr el incremento de la productividad.

Este primer subtema versará sobre el efecto que un acuerdo de este tipo puede tener sobre las cláusulas del convenio en vigencia y de cómo aquel puede evitar lesionarlo sin perjuicio de la obtención de sus propósitos.

2. Consideraciones del factor productividad en las convenciones de trabajo existentes

Habrà especial referencia a aquellas situaciones existentes que impiden, limitan o lesionan el propósito o las posibilidades de una mayor productividad, destacando el perjuicio que ellas representan para la economía de la empresa, la actividad y el país en general.

Ejemplos de estas situaciones son aquellas que dificultan los trabajos provisorios de personal de una sección a otra, las que impiden la ejecución de una tarea que comprende diversos tipos de trabajo, las que no permiten la remuneración por rendimiento. Se destacará así mismo la necesidad de acordar normas de actuación de las comisiones internas de fábrica.

3. Garantías mutuas del acuerdo sobre productividad

A fin de lograr la implantación de los mejores métodos de trabajo y de formas de pago equitativas de la producción, conviene que los acuerdos sobre productividad incluyan ciertas garantías ofrecidas por el empleador y el empleado. Entre ellas pueden mencionarse: la garantía de estabilidad del personal desplazado, la no modificación de una tarifa o valor de trabajo a destajo cuando no mediere un cambio de las condiciones del mismo, la garantía de un salario mínimo, la garantía de ensayar todo método nuevo propuesto por el empleador o entidades de trabajadores.

4. Intercambio de técnicos, obreros y empresarios entre los países.

Como un modo de contribuir a la difusión de los principios de productividad y al aprovechamiento de las experiencias realizadas en cada país, habrá de propiciarse el constante mantenimiento de información y, en especial, las visitas nuestras que permitan un intercambio eficaz de técnicos, obreros y hombres de empresa que hubieran demostrado una alta capacitación sobre el tema.

El relatorio oficial correspondiente a la comisión

En el relatorio se hacía mención a la necesidad, dada la importancia de las conclusiones que emanarían del Congreso, de que existiera la obligación de “fijar bases normativas de carácter general tendientes a dar un contenido orgánico, por la vía contractual”, a los principios que se aprueben.

Los cuatro subtemas fueron estudiados y analizados exhaustivamente por las respectivas subcomisiones y una vez que estas arribaron a un acuerdo, elevaron sus conclusiones a la comisión técnica de referencia,

la cual las consideró en reuniones plenarias, lográndose así concretar normas orientadoras y de conjunto. Este procedimiento fue, sin duda, el seguido más de cerca por los representantes de la CGT.

El subtema 1 del relatorio, dedicado a *El acuerdo y el convenio colectivo de actividad*, partía del principio de la independencia de los acuerdos de productividad con relación a los convenios de trabajo vigentes, ajustándose las soluciones a esa premisa y llegándose a la conclusión de que un acuerdo de este tipo puede tener lugar perfectamente sin lesionar a aquellos y sin perjuicio de la obtención de sus propósitos. Pero se consideraba además que no existían inconvenientes, de orden legal ni práctico para unificar los acuerdos y los convenios de trabajo, en oportunidad de su renovación y en las condiciones previstas por la ley 14.250, ya fuera en forma de cuerpos contractuales únicos o insertando los acuerdos de productividad como anexos o disposiciones complementarias de los convenios de trabajo.

Al mismo tiempo se precisaba que:

“los acuerdos de productividad a suscribirse no afectarán a los convenios de trabajo suscritos y en vigencia, salvo el caso de que estos interfieran con las disposiciones de los nuevos acuerdos. En tal caso y teniendo en cuenta la trascendencia e importancia nacional que se asigna a los acuerdos de productividad, se impondría la necesidad de modificar los convenios de trabajo en la medida que fuera necesario para evitar la interferencia antes referida y permitir mediante la aplicación del acuerdo, la obtención de sus altos fines”.

“Para aumentar la productividad -decía el Relatorio- no eran suficientes los medios técnicos en sí mismos, era necesario además el esfuerzo conjunto de trabajadores y empleadores para el logro de los fines propuestos”. Por ello se preveían, entre las consideradas modelos de “cláusulas-tipos” del acuerdo, “algunas que contemplen compromisos de las partes tendientes a obtener la satisfacción de aspectos que, en forma indudable, se traducirán en elementos de fundamental importancia en los programas y planes de producción”.

El contenido de las cláusulas, tal como fueron propuestas en el relatorio oficial, fueron las siguientes:

“1°. La intención de las partes contratantes de obtener un aumento de la productividad, como medio de lograr la satisfacción de las necesidades de todos los habitantes del país y la elevación de su nivel de vida, creando riquezas susceptibles de una justa distribución. Para la consecución de los fines propuestos se deberían mencionar además, los factores siguientes:

- a) la absoluta lealtad de procederes que deberán observar tanto los trabajadores como empleadores, dentro de los postulados de la justicia social,
- b) el aspecto altamente significativo de obtener una constante superación en la calidad, y
- c) recabar el pleno apoyo que deberá prestar el Estado a las soluciones propuestas.”

2°. Se debían precisar “los medios técnicos propiciados para superar y/o mantener los índices normales de la productividad”.

3°. Como había preocupación sobre las posibles consecuencias que en la práctica podían tener los medios directos propiciados para aumentar la productividad sobre el contrato de trabajo, se consideró la relación entre el esfuerzo y la remuneración percibida, la conveniencia de prever la situación de aquellos trabajadores que por causas ajenas a su propia voluntad, falta de adecuada capacitación, disminución de capacidad, etc. se vieran impedidos de alcanzar los niveles perseguidos. Para tales supuestos se estableció la preeminencia y no modificación del salario mínimo de cada especialidad, de acuerdo con los convenios de trabajo, así como de sus condiciones generales, dejándose para estas últimas la lógica reserva de que si afectaran en forma directa o indirecta los nuevos planes a aplicarse, serían susceptibles de revisión. La cláusula 3 debía establecer

“la preeminencia de los salarios establecidos en los convenios en vigencia, como asimismo las condiciones en ellos estipuladas, las que no podrán ser afectadas por los acuerdos sobre la base de productividad, en tanto estas no los lesionen en forma directa o indirecta”.

4°. “Con el objeto de atenuar posibles, aunque remotas, consecuencias de los planes de productividad sobre el contrato de trabajo, se consideró de interés establecer que los acuerdos a suscribirse deben prever un conjunto de garantías mínimas que permitan:

- a) a los trabajadores, desarrollar sus tareas sin menoscabo de las condiciones que rigen para las mismas, y
- b) a los empresarios, la posibilidad de aplicar o de llevar a la práctica los planes propuestos.”

Según el relatorio, la cláusula 4° debía entonces contener,

“Las garantías mutuas que se otorgan las partes con relación a los acuerdos, especialmente en lo que se refiere a la estabilidad normal de los trabajadores, a la percepción de los salarios mínimos, a la aplicación práctica de los planes preparados antes de resolver su aceptación o rechazo, y el control de las condiciones pactadas recíprocamente”.

5°. En cuanto a lo relacionado con las condiciones de trabajo, equipos, etc., imperantes en el momento de suscribirse el acuerdo, en el caso de que las mismas fueran modificadas y de que el acuerdo no pudiera serlo, se consideraba que se habría establecido un principio de injusticia. Las bases de incentivo previstas no podrían ser iguales cuando se produjera la renovación y la modernización del conjunto de las maquinarias preexistentes, y por consiguiente se concluyó que las condiciones pactadas debían siempre referirse a la situación real reinante en el momento de suscribirse el acuerdo, debiendo establecerse en el mismo la posibilidad de revisión.

El contenido de la cláusula 5°, según el relatorio, debía entonces establecer;

“la circunstancia de que las condiciones pactadas, lo son con referencia a la organización y sistemas de trabajo y control, equipos, instalaciones y demás condiciones existentes en el momento de suscribirse los acuerdos, como asimismo las posibilidades de revisión en el caso de variar alguna de aquellas”.

6° y 7°. Los programas de capacitación y de seguridad debían ser creados, si no existían, para fomentarlos de manera eficiente, pues se tenía convencimiento de que una decidida y orgánica campaña y

actividad en ese sentido permitiría obtener niveles de capacitación y una disminución sensible de los infortunios de trabajo, con las importantes consecuencias sociales favorables para los planes de productividad.

Las cláusulas propuestas debían contener los temas siguientes:

“6°. El compromiso por parte de la empresa de adoptar y/o continuar los más eficientes programas de capacitación del personal en general, como medio de coadyuvar en los esfuerzos tendientes a mantener y/o aumentar la productividad. Igualmente, el compromiso de la empresa de adoptar y/o continuar prácticas eficientes y/o medios de seguridad tendientes a evitar los infortunios y las pérdidas por tales causas, y del trabajador de cumplir con las normas conducentes a esos fines”.

7°. Las seguridades por parte de la empresa de adoptar eficientes programas de relaciones, tanto con el personal como con sus organizaciones sindicales, como medio de obtener los fines propuestos”.

8°. Los problemas relacionados con el ausentismo debían preverse dada la influencia negativa que tendría sobre la organización científica del trabajo; pero atendiendo a las especiales características de cada actividad se propuso que la cláusula se refiriera a

“los medios conjuntos tendientes a eliminar el ausentismo injustificado, por estimarse de importancia su honda incidencia negativa en los planes de productividad, respetándose aquellos aspectos en que dejando de ser injustificado, se traduce en ausencias lógicas y sujetas a una efectiva comprobación”.

9°. Dado que en el Segundo Plan Quinquenal, objetivo II, G. 4, apartado b) se mencionaba “la necesidad de la colaboración de los trabajadores en los planes de productividad”, era menester prever una cláusula donde se estipulara

“la seguridad de la participación de los trabajadores en los nuevos planes de producción, sobre la base de productividad, por intermedio de organismos bilaterales creados o a crearse en el orden nacional, regional o por empresas”.

10°. En cuanto a la adecuada distribución de los beneficios que aporte el progreso social y económico, los futuros acuerdos de productividad deberían contener cláusulas que previeran precisamente la distribución de esos beneficios entre empresarios y trabajadores, sin que fuera en desmedro de los consumidores, y sin dejar de lado la necesaria modernización de los equipos como manera de continuar en forma ascendente el progreso económico de la Nación. El contenido de las mismas debía consignar:

“la forma en que se hará la adecuada distribución, entre los trabajadores y empresarios, de los beneficios emanados del progreso económico y social, fruto de los nuevos planes de productividad”.

11°. La consideración del factor humano era trascendental dada la gran importancia que asumía el trabajo no sólo en su aspecto físico sino también ético, y por lo tanto se debía asegurar dentro de la medida de aquel, la oportunidad permanente de progreso para el trabajador, relacionado con los factores de aptitud, capacidad y antigüedad. La cláusula pertinente debía mencionar entonces

“el otorgamiento de preferencia al personal de la empresa, dentro de similares condiciones de aptitud, capacidad y antigüedad, para las promociones dentro de la misma”.

La consideración del factor productividad en las convenciones constituyó el subtema 2 de este tema del relatorio oficial. La comisión aconsejaba que:

“en los acuerdos de productividad debería establecerse en forma genérica o específica, según sea el caso, que la mejor contribución con miras al propósito de obtener índices óptimos de rendimiento, consiste en la superación de aquellas normas o disposiciones convencionales e incluso de las costumbres o prácticas generadoras de dichas situaciones, reemplazándolas (substituyéndolas) por otras que permitan obtener ventajas del trabajo intercambiable para aquellos obreros que, en forma permanente, transitoria o accidental, no puedan ser ocupados la totalidad de la jornada de labor en una determinada tarea y puedan desempeñarse en otras que lo permitan en forma alternada, intermitente o complementaria, lo que no redunde en perjuicio de ellos y hacen a una sana economía de la empresa”.

Frente a situaciones especiales, el relatorio consideraba conveniente que:

“el establecimiento pueda racionalmente efectuar la redistribución del personal en tareas de distinta naturaleza o jerarquía, que no configura injuria para el trabajador y hasta tanto las situaciones mencionadas puedan ser normalizadas, [y] admitir la necesidad de que los empleadores y trabajadores en los Acuerdos de Productividad faciliten y permitan la mejor distribución o redistribución del personal, en función de una mayor productividad y con miras a la obtención de mejores rendimientos”.

Dicha práctica podía ser

“extraordinariamente ayudada por la implantación de horarios tendientes a una mayor producción y al mejor aprovechamiento de los factores que hacen a la productividad, acordes con las disposiciones legales, por cuanto representan un derecho positivo de defensa de los intereses en juego,... dado que la mayoría de las veces las alteraciones horarias pueden hacerse sin detrimento de empresarios y trabajadores y en beneficio general de la comunidad y los casos de excepción están previstos y tienen reparación legal”.

Como el rápido desarrollo industrial argentino había traído como secuela casi inevitable “el recargo de costos derivado, en parte al menos, del exceso de mano de obra como consecuencia de la inexperiencia propia de toda industria que se establece en países que han iniciado el camino de su transformación económica”, la comisión consideró que era

“de sumo interés recomendar la pronta iniciación de los estudios, con vistas a su más rápida aplicación práctica, destinados a lograr los ajustes indispensables, haciendo posible la distribución o redistribución racional en función de una mayor productividad, dando al personal las seguridades de retribución, reubicación o empleo y respetando todos los derechos legales correspondientes”.

Para mantener una incesante y progresiva evolución, era

“sumamente aconsejable la transformación o modificación de los actuales sistemas de remuneración, sobre la base de superar el actual pago por permanencia, yendo hacia aquellos de retribución según el

rendimiento, entendiéndose que estos no representan el retorno al trabajo a destajo o constituyen un peligro potencial o real para la salud y seguridad de los trabajadores ocupados”.

La comisión aconsejaba el “establecimiento en los Acuerdos de Productividad”, y afirmaba en forma clara, que

“el mejor sistema para cubrir vacantes lo representa la idoneidad y capacidad del aspirante, estimando que a igualdad de condiciones, la antigüedad pueda jugar el rol definidor de derechos”.

Por otra parte, la comisión señaló que

“existen a veces, normas, costumbres o rutinas que, consideradas como conquistas, lesionan la obtención de índices óptimos de rendimiento en cualquiera de sus aspectos e impiden la realización del esfuerzo necesario para completar esa mayor productividad”.

Para la comisión,

“ningún esfuerzo tendiente a aumentar la productividad puede tener éxito si no existen buenas relaciones entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes. Los conflictos de trabajo no sólo afectan a la economía privada de los trabajadores y empleadores y al país en general, sino que tienen grandes consecuencias morales y crean antagonismos estériles e innecesarios entre el capital y el trabajo. Por lo tanto, es de primordial importancia que el número de conflictos se reduzca al mínimo para que el clima de existencia de buenas relaciones sea lo más propicio posible [...] Dados los inconvenientes y perjuicios de toda índole que originan los movimientos de fuerza, cualquiera sea su naturaleza, estos deben prevenirse con el propósito de que no se produzcan, y que los que se produzcan lo sean en el menor número posible, para ponerles fin a la mayor brevedad y sus efectos carezcan de mayor alcance”.

“Los movimientos de fuerza deben ser el último recurso y sólo deben ser utilizados después de haberse agotado todas las vías de conciliación y arbitraje, dentro del marco estricto de la legislación vigente, [y de haber dado pruebas de] la más amplia comprensión de los mutuos intereses y posiciones”.

“La conveniencia de establecer algunas normas de carácter general y amplias que regulen armónicamente las actividades sindicales en su

relación con la empresa para asegurar la existencia y el mantenimiento de las buenas relaciones de trabajo”, requería “la delimitación explícita de las funciones y responsabilidades de los miembros de comisiones internas de fábricas en su carácter de representantes de la organización obrera y de los trabajadores de la empresa”. Ello “concurrirá a los fines del mejor entendimiento y actuación de las partes, con el sincero propósito de que nunca se perturbe el normal desarrollo de las actividades productivas por desconocimiento de los mutuos derechos y deberes que las partes tienen”. Por ello, la comisión propuso que

“únicamente a los miembros de las comisiones internas competen las gestiones ante los empleadores, como delegados de la asociación profesional respectiva, con lo que se consagrará dentro de sus debidos límites, el derecho de petición de dichos miembros, precisándose además, las funciones de información y colaboración que corresponden a los delegados del personal ante dichos miembros, que son, a su vez, quienes representan a la entidad profesional de trabajadores ante el empleador”.

Según la comisión redactora, de mutuo acuerdo

“deberían establecerse y mantenerse la forma y modo de la relación obrero-patronal a través de las comisiones internas de fábrica, mediante reuniones periódicas o especiales, de tal forma que no obstaculizaran el normal desarrollo de las tareas, admitiéndose la interrupción del trabajo o de las tareas asignadas o la no prestación de servicios por parte de los miembros de las comisiones internas de fábrica, únicamente cuando ocupen cargos directivos y representativos en las asociaciones profesionales legalmente reconocidas, o en organismos estatales, o deban cumplir misiones asignadas por las autoridades sindicales pertinentes, para lo cual será requisito indispensable en cada caso, la comunicación fehaciente de dichas circunstancias al empleador”.

El relatorio continúa afirmando que:

“El número de personas que asumen representación gremial con facultades de gestión ante el empleador debía ser fijado racionalmente, por cuanto el examen rápido y sereno de los reclamos de los trabajadores se hace más difícil a medida que es mayor la cantidad de los miembros de las comisiones internas de fábrica y diluye la

responsabilidad individual de los miembros, con menoscabo de la seriedad y prestigio que debe merecer dicho organismo”.

Para los redactores del relatorio,

“los miembros de las comisiones internas de fábrica deben ser exponentes de buenos principios y ejemplos ante sus representados en materia de laboriosidad, disciplina, corrección, y de todo cuanto se refiera a la interpretación responsable de las obligaciones y derechos emergentes del contrato de trabajo, por incumbirles, primordialmente, el total cumplimiento de las obligaciones que se refieren al trabajador, tanto las de índole general como aquellas que lo relacionan con el trabajo y el empleador”.

Las garantías mutuas del acuerdo sobre productividad se analizaron en el capítulo del relatorio referente al subtema 3.

Los aspectos incluidos fueron los siguientes:

1. *Estabilidad del personal desplazado.* Para los redactores, dado el índice creciente de la actividad económica en el país, no resultaba difícil aceptar que eran prácticamente nulas las posibilidades de desempleo como consecuencia de la racionalización de las tareas que se propiciaba, mediante el estímulo individual y general a la mayor productividad. Pero como era largo el proceso racional que ahora se iniciaba, pasarían años antes de que surgieran los problemas mencionados, y resultaba “de mutua conveniencia la consideración de las posibles contingencias que pueden surgir entonces, como consecuencia de la incompatibilidad de los conceptos ‘seguridad’ y ‘máxima productividad’ en el marco de una economía dinámica”.

No existiría entonces “mayor dificultad en convenir que las empresas puedan absorber el excedente inmediato de trabajadores, provocado exclusivamente por la introducción de métodos de trabajo incentivado”. A pesar de que no se consideraba la eventualidad de desempleo por racionalización, se propuso adoptar algunas medidas con el objeto de

“determinar las épocas más propicias para implantar paulatinamente en cada sector de un establecimiento la racionalización de las tareas, otras

para lograr aumentar la idoneidad general de los trabajadores mediante su capacitación en diferentes labores, que amplíen el caudal de sus posibilidades por las distintas habilidades que puedan desplegar, con el consiguiente mayor bienestar y seguridad que de ello se derivará.”

Luego de hacer estas consideraciones, el relatorio de la comisión concluye de la siguiente manera:

“La Comisión reconoce que, para el supuesto de que se produzcan desplazamientos por implantación de métodos de trabajo tendientes a lograr una mayor productividad, aquella debe realizarse de tal manera que el personal desplazado de su puesto de trabajo en un sector afectado por la racionalización sea absorbido por la empresa a que pertenece [y recomienda].

a) la conveniencia de que los empleadores agoten las investigaciones técnicas y administrativas antes de llegar al desplazamiento,

b) la capacitación del personal, a fin de ampliar sus habilidades que le permitan desempeñarse en otras tareas para el caso de cambios tecnológicos,

c) convenir que la antigüedad en el sector objeto de los nuevos métodos de trabajo es el factor determinante para disponer el desplazamiento, siempre que no exista una mayor capacidad sobre otro personal más antiguo, reconocida por ambos sectores, [lo cual] no implica desconocer el principio fundamental que acuerda las mayores ventajas al más apto”

2. La modificación de los valores asignados a cada tarea respecto de la calidad y de las bases mínimas de rendimiento y periodo de prueba. El relatorio consideraba que se debían dar dos garantías:

“Al empresario, quien una vez fijados los valores a cada movimiento de la tarea racionalizada, no podrá alterarlos mientras no se decida una modificación del sistema y condiciones de trabajo afectado, única justificación admisible para proceder a cualquier cambio. Al trabajador, quien deberá realizar acabadamente todas las operaciones establecidas para la tarea que tiene asignada, no omitiéndolas en un desmedido afán de lograr un ilegítimo provecho económico, pues al hacerlo defrauda la confianza del empresario, perjudica la calidad del producto, y desprestigia la producción nacional”.

Asimismo, “para prever posibles desacuerdos provocados por la implantación inoportuna de un sistema o por la insuficiente habilidad del trabajador para desarrollarlo cumplidamente, se ha convenido la necesidad de someter a un período de prueba los nuevos métodos propuestos de trabajo incentivado” y así poder hacer las “debidas correcciones que den como resultado definitivo un equitativo equilibrio entre rendimiento y su estímulo económico”.

En consecuencia, el relatorio propone que

“una vez racionalizada la tarea y estudiados los valores correspondientes a cada una de sus etapas a través de las cuales se fijará la base mínima de rendimiento, estos valores no podrán ser alterados mientras no se introduzcan modificaciones en el método establecido para dicha tarea, a cuyo cumplimiento el trabajador debe ajustarse para evitar perjuicios en la calidad”, estableciendo “un período mínimo de prueba en la aplicación del nuevo método de trabajo, que permita realizar los ajustes que la práctica sugiera, para evitar posibles errores fehacientemente comprobados”.

3. *Responsabilidades mutuas en la difusión y materialización de los principios contenidos en el acuerdo.* La comisión redactora de esta parte del relatorio hacía referencia a que:

“El empresario, compenetrado de su función trascendente en el logro de un mayor índice de rendimiento, debe poner al servicio de ese objetivo no sólo su capital, traducido dentro de sus naturales limitaciones en maquinaria adecuada, en permanente investigación destinada a racionalizar cada vez más las operaciones, etc., sino un constante afán de dilatar más y más las proyecciones de su actividad en paulatino y permanente progreso, ya que, de otra manera, no sería acreedor al título de empresario”.

“Al dirigente gremial trabajador le compete la responsabilidad de hacer comprender a los afiliados cuál es la enorme significación que tiene el concepto de mayor productividad en las posibilidades de aumento de su nivel de vida”. En esta tarea persistente,

“colaborará eficazmente el atractivo individual que, sobre el trabajador, ejercerá la probabilidad de lograr mayores salarios inmediatos, sin

aumento de las horas de labor y sin detrimento de su salud, tal como son las bases hasta hoy insuficientemente comprendidas en las que se apoya toda tarea racionalizada, con estímulos a la mayor eficiencia... contando con la seguridad de la participación y distribución de los beneficios emanados de una mayor productividad, resultante de la colaboración de los trabajadores y empleadores”.

De la práctica mencionada

“deberán surgir iniciativas para capacitar técnicamente a los representantes de los trabajadores en los diversos aspectos de la racionalización y de los variados sistemas de incentivos, con que actualmente -salvo honrosas excepciones- se enfoca toda implementación franca y honrada de métodos destinados a acrecentar la productividad”.

4. *Comunicación oportuna.* Según proponía el relatorio,

“corresponde al empresario, mediante la asistencia técnica del personal especializado, la planificación y aplicación de los nuevos sistemas de trabajo. Pero es menester aceptar que, si no se logra la comprensión previa de los trabajadores encargados de ejecutar las nuevas operaciones programadas, los resultados del esfuerzo conducente a obtener un mayor rendimiento no alcanzarán los índices que la experiencia afortunada de países económicamente más evolucionados permite ambicionar para nosotros. [La] única manera de conseguir esa comprensión consiste en explicar previamente, con la mayor sencillez y precisión, todos los detalles que estructuran el nuevo sistema de trabajo y el de su correspondiente estímulo económico, no sólo a quienes tendrán que ejecutarlo, sino a los miembros de las comisiones internas. De este modo los representantes gremiales irán adquiriendo, progresivamente, los conocimientos necesarios sobre tales materias, que al par de hacerles comprender la extraordinaria importancia de los métodos tendientes a lograr mayor productividad, los habilitará para poder ejercitar una tarea de colaboración y, si es necesario, de defensa de los posibles vulnerados intereses de sus representados”.

5. *Respecto del salario mínimo.* Para los autores del relatorio, “ningún sistema racional a aplicarse en el futuro, puede debilitar la conquista social inserta en todos los Convenios vigentes: la del salario mínimo establecido para cada tarea o grupo de tareas y sus condiciones

generales estipuladas. Ello debe constituir el punto de partida ineludible de toda elaboración de un método de incentivos al mayor rendimiento”, y repetían que “la aplicación de sistemas de incentivos a la mayor productividad debe respetar en todos los casos el salario mínimo establecido por los Convenios en vigencia”.

De esta manera se cumpliría con los postulados de la justicia social insertos en la Carta Magna, donde

“se consagra un principio universal que nunca podrá ser negado: el del triunfo del más apto y esforzado en la diaria brega del trabajo, fuente no sólo de satisfacción económica sino espiritual, creadoras ambas de generaciones de hombres más responsables y felices”.

6. *Imperativo de ensayar nuevos métodos.* El relatorio consignaba que

“cuando las condiciones existentes lo hagan viable y en cuanto no interfiera probadamente el grado creciente de rendimiento de una empresa, es básico para el interés de la comunidad que ella sustenta, el ensayar oportunamente nuevos sistemas cuya adaptación al medio sea posible y [...] se advierta [...] probadamente beneficiosa”.

Resistirse a hacerlo significaría

“detener el progreso económico de esa empresa y de los individuos que la integran con su esfuerzo, como así también la negación de uno de los impulsos que hacen a la esencia del ser humano evolucionado: el ansia de superación, que le permitirá eludir la influencia adormecedora de la rutina”.

El subtema 4 del relatorio, *Intercambio de técnicos, obreros y empresarios entre países*, estaba enfocado desde la óptica del perfeccionamiento y renovación de la capacitación profesional, siendo un ejemplo las llamadas “misiones de productividad” que se habían popularizado en Europa y habían sido aconsejadas por la OIT en la reunión de expertos en productividad, celebrada en Ginebra en 1952.

Los objetivos de estas misiones consistirían en:

1. Estudiar y analizar las condiciones de trabajo, remuneración, nivel de vida y grado de bienestar social de las comunidades pertenecientes a las empresas.

2. Estudiar y analizar los métodos y sistemas utilizados en el incremento de la productividad, sugiriendo la mejor forma de su adecuación a nuestras empresas y modalidades propias.
3. Establecer conexiones con las instituciones dedicadas a la investigación y estudio de los problemas que se presentaban en cuanto al índice de productividad de las zonas visitadas, con el objeto de obtener mayores elementos de juicio que contribuyeran a consolidar las impresiones recogidas y obtener una permanente información.
4. Elaborar con las observaciones obtenidas un informe conjunto, el cual debería ser presentado simultáneamente al organismo central de productividad y a las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores.
5. Dar amplia difusión en las zonas de influencia de las actividades económicas interesadas, por medio de actos diversos a organizarse por las asociaciones profesionales, a las conclusiones logradas, complementadas con el material de información existente en el organismo central de productividad a crearse.

Las ventajas de estas visitas serían tanto más efectivas,

“cuanto más capacitados estén los integrantes de la misión para hacer la observación, asimilación e interpretación de las técnicas, empresas y organismos que se estudian, [...] cuanto más rigurosa y escrupulosa sea la selección”, y cuando se tenga una “sólida base teórica o práctica de la industria o de la materia que va a ser objeto de observación”.

Las dificultades de idioma pueden ser factores serios que habrá que tener muy en cuenta al integrar los equipos de viajeros, “quienes podrían recibir apoyo en las representaciones argentinas en el exterior si su personal fuera debida y oportunamente informado acerca del movimiento para el fomento de la productividad”. Y,

“como era menester transmitir a su regreso la experiencia recogida, debería tenerse en cuenta también al elegirlos, su capacidad para instruir y expresarse. [Pero] no todo puede ser imitado, hay procedimientos y procesos que funcionan bien en un país, pero que no se adaptan a la manera de ser de otro. Se requerirá pues, un criterio

analítico, selectivo y cauteloso, sin descuidar los métodos y técnicas que se emplean ya desde hace un tiempo en el país visitado”.

El relatorio proponía que “además de las becas para que personal ya instruido y capacitado pueda visitar otros países para intensificar sus conocimientos y adquirir una experiencia práctica más variada o más profunda en alguna rama particular”, se podrían “incorporar activamente los interesados a ciertas empresas que se prestarán a admitir, como miembros transitorios de su personal, a los becarios”, y que “todo el material que se consiga relacionado con la aplicación de los métodos para aumentar la productividad y el bienestar social debería ser centralizado en el organismo central de productividad a crearse”.

“Las Misiones de Productividad deberían integrarse mediante la designación de los miembros por las asociaciones profesionales de 1° y 2° grado interesadas, quedando los nombramientos sujetos a la aprobación de las respectivas confederaciones generales. El número de miembros no debería exceder de ocho, cuatro por cada sector, pudiendo ser acompañados por un funcionario técnico del Estado”.

“La financiación de estas misiones de carácter mixto debería estar a cargo del Organismo Central de Productividad con los fondos provistos por cada una de las partes representadas, pidiéndose franquicias a los poderes públicos: cambio a tasas preferenciales; pasajes, vinculaciones por vía diplomática, etc”.

El relatorio concluía proponiendo que las becas para

“cursar estudios de intensificación y perfeccionamiento en todas aquellas disciplinas vinculadas a la formación profesional en materia de productividad deberían ser costeadas por entidades públicas y privadas, apoyadas por las autoridades públicas, y... deberían estar dirigidas a trabajadores, supervisores, personal de dirección de las empresas, y a dirigentes gremiales que acrediten dedicación e interés en estos problemas”.

Las propuestas elevadas a consideración del Congreso sobre el tercer tema

Comisión N° 12, tema El acuerdo y el convenio colectivo de la actividad

La Comisión N° 12, luego de analizar el relatorio, emitió dos dictámenes. La CGT dejó constancia de sus reservas, algunas de las cuales eran de forma, pidiendo que se hiciera la explicitación de las referencias a la doctrina nacional, y otras de fondo, en cuanto a: los salarios de convenio no deberían ser afectados por los acuerdos sobre la base de productividad; la revisión de las condiciones pactadas como consecuencia de la introducción de nueva organización y sistemas de trabajo nunca podrían ser inferiores a las ya establecidas; la distribución de los beneficios logrados con una mayor productividad entre trabajadores, empleadores y consumidores, y la consideración de la antigüedad como elemento determinante en el caso de promociones, antes que las aptitudes y capacidades, como proponía la redacción del relatorio.

Dos proposiciones, una por la CGT y otra por la CGE, fueron presentadas a la asamblea.

La proposición de la CGT decía así:

“Visto:

Las reiteradas manifestaciones hechas públicas por las entidades patrocinantes de este Congreso... en el sentido de que el mismo no persigue fines que tengan como destino el invadir el campo de la legislación de amparo o las ventajas logradas por los trabajadores a través de sus Convenios, y;

CONSIDERANDO

que ello no hace sino reafirmar los conceptos clara y valientemente expuestos por el Señor Presidente de la Nación de que el problema social y económico argentino no se resuelve con retacear a los trabajadores sus conquistas, sino por el contrario elevándolas a través de una labor mancomunada que vaya contribuyendo al elevamiento de los rindes productivos;

que es evidente que no podrá esperarse la adhesión al Congreso... de los sectores laboriosos del país, sin la garantía previa de que las expresiones referidas salgan expresamente contenidas en el Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social;

que atento a ello, el Congreso

RECOMIENDA:

1º) En el Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social que se suscribe, se insertará un artículo que textualmente diga: “Art... Ni el presente Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social, ni los que en su consecuencia se suscriban en el futuro, invalidan o podrán invalidar, alterar, modificar o disminuir el alcance de los convenios colectivos de trabajo existentes o que pactasen en lo sucesivo”.

Por su parte la CGE, a través de sus representantes, rechazó la propuesta de la CGT:

- a) por considerar que su aceptación sería atentatoria e impediría cualquier acuerdo sobre la base de productividad;
- b) por considerar que no encuadraba dentro del espíritu y la letra del temario;
- c) por entender que, circunscripta la proposición a un solo artículo, no contemplaba las bases indispensables para un acuerdo de esta naturaleza;
- d) por considerar que los altos fines que se perseguían con los acuerdos podrían ser impedidos por el mantenimiento de condiciones incompatibles con los mismos, particularmente cuando se garantizaba la preeminencia de los valores establecidos en los convenios en vigencia, como asimismo las condiciones en ellos estipuladas, las que no podrían ser afectadas por los acuerdos que tuvieran por objeto el incremento de la productividad en tanto aquellas condiciones y formas de remuneración no los lesionen en forma directa o indirecta;
- e) porque los representantes de la CGT condicionaban la discusión de la proposición de la CGE a la aceptación previa, lisa y llana, de la proposición de la CGT y sin admitir enmienda alguna.”

La propuesta de la CGE fue sometida a la consideración de la asamblea, y con el siguiente texto:

“CONSIDERANDO:

Que la extraordinaria importancia de las conclusiones que emanen de esta trascendental reunión del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social impone la obligación de fijar bases normativas tendientes a darles contenido orgánico por la vía contractual,

que estando en vigencia convenios colectivos que regulan las condiciones de trabajo y salarios en casi todas las actividades nacionales, atento a los términos de la Ley N° 14.250, no es conveniente propiciar su modificación;

que nada obsta, en cambio, a que conforme a las disposiciones legales vigentes, se suscriban acuerdos independientemente de los convenios colectivos de trabajo, sobre la base de productividad;

que dada la índole especial de estos acuerdos deben preverse cláusulas particulares tendientes a obtener índices óptimos y eficientes de productividad y a salvaguardar la integridad de los convenios colectivos en vigencia, sin olvidar que la trascendencia e importancia nacional que tienen aquellos acuerdos impone la necesidad de evitar su lesión por convenios colectivos o particulares;

que el carácter específico de estas cláusulas debe ser orientado a prever y evitar dentro de la relación laboral, todas las contingencias que puedan afectar los fines propuestos, tales como: el ausentismo, los infortunios de trabajo, la falta de programas eficientes de seguridad, capacitación, etcétera;

que asimismo deben preverse los medios tendientes a obtener un adecuado goce de las ventajas emanadas de los nuevos planes de productividad entre trabajadores, empleadores y consumidores, y la seguridad de la colaboración de los trabajadores en el cumplimiento de dichos planes.

Por ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

RESUELVE:

1º) Concertar acuerdos tendientes a aumentar la productividad conforme a las disposiciones legales vigentes, como medio de lograr la satisfacción de las necesidades de todos los habitantes del país y la elevación de su nivel de vida, creando riquezas en pro de un mayor bienestar general.

2º) Celebrar los acuerdos de productividad en forma independiente de los convenios colectivos o particulares de trabajo en vigencia, con la aclaración, sin embargo, de que la importancia de los objetivos perseguidos por los acuerdos de productividad imponen la necesidad de modificar o considerar modificado el convenio colectivo o particular de trabajo vigente, en la medida que fuera necesario para obtenerse los altos fines propuestos.

3º) Dada la índole especial de los acuerdos de productividad, insertar en los mismos, entre otras, cláusulas que por lo menos prevean:

a) la intención de las partes contratantes de obtener un aumento de la productividad como medio de lograr un mejor nivel de vida y la creación de mayores riquezas en pro de un mayor bienestar general, siendo de absoluta importancia en la consecución de estos fines: la lealtad de procedimiento que deberán observar tanto trabajadores como empleadores dentro de los postulados de la justicia social, la preocupación por obtener una constante superación de la calidad y el apoyo que deberá prestar el Estado a las soluciones propuestas;

b) los medios propiciados para obtener y/o mantener índices óptimos de productividad;

c) la preeminencia de los salarios establecidos en los convenios en vigencia, como asimismo las condiciones en ellos estipuladas, las que no podrán ser afectadas por los acuerdos de la productividad, en tanto aquellas condiciones y forma de remuneración no los lesionen en forma directa o indirecta;

d) las garantías que se otorgan las partes con relación a los acuerdos, especialmente en lo que se refiere a la percepción de los salarios mínimos, al cumplimiento por parte de los trabajadores de los planes preparados antes de resolver su aceptación o rechazo, etcétera;

e) la no alteración de los valores fijados a cada movimiento de la tarea racionalizada, mientras no se decida una modificación de la técnica establecida por dicha tarea, sistema, equipo y condiciones de trabajo, única justificación admisible para proceder a su cambio o revisión;

f) el compromiso por parte de la empresa de adoptar y/o continuar los más eficientes programas de capacitación del personal en general como medio de coadyuvar en los esfuerzos tendientes a mantener y/o aumentar la productividad. Igualmente el compromiso de la empresa de adoptar y/o continuar prácticas eficientes y/o medios de seguridad tendientes a evitar los infortunios y las pérdidas por tales causas y del trabajador de cumplir con las normas conducentes a esos fines;

g) las seguridades por parte de la empresa de adoptar eficientes programas de relaciones tanto con el personal como con sus organizaciones sindicales como medio de obtener los fines propuestos;

h) las medidas tendientes a eliminar el ausentismo injustificado;

i) la colaboración de los trabajadores en la ejecución de los nuevos planes de producción, cuyo objeto sea el incremento de la productividad;

j) la seguridad de que los trabajadores, empleadores y consumidores en general, pueden disfrutar de las ventajas emanadas de los nuevos planes de productividad;

k) el otorgamiento de preferencia al personal de la empresa a igualdad de condiciones de idoneidad, capacidad y antigüedad, para las promociones dentro de la misma;

l) la no adopción por parte de los trabajadores de actos o actitudes que alteren, disminuyan o interrumpen el ritmo normal de las tareas o las perturben en cualquier forma, sin la venia expresa de la asociación profesional que los represente, emanada de las autoridades previstas en el inciso i) del artículo 24 del Decreto 23.852 (Ley 12.921), la que no podrá derogarse sin haberse agotado antes todas las vías de conciliación y arbitraje establecidas por las disposiciones legales y reglamentarias en vigencia”.

La delegación de la CGT por su parte, manifestó sus discrepancias, sobre tres de los puntos contenidos en la propuesta elaborada por la CGE:

“1°) Por considerar que las conquistas obtenidas hasta el presente por los trabajadores argentinos redimidos por el movimiento justicialista, constituyen factor de irrenunciables derechos, que la citada propuesta no contempla.”

“2°) Por entender que la clase laboriosa del país, concurre a la solución del problema de productividad sin reserva de ninguna clase, pero reclamando sí su participación integral, en la distribución de los beneficios emanados de los planes propuestos, que la proposición mencionada olvida mencionar estrictamente.”

“3°) Por contemplar que el Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social, debe constituir un paso más adelante en los índices de la economía nacional y de la comunidad, finalidades que no prevén en forma correcta las cláusulas propuestas.”

Al entablarse el debate habló Ovidio Giménez, representante de la CGE, quien lamentó no haber podido llegar a un mutuo acuerdo dentro de la comisión, debido a que, en

“un afán exagerado de llegar a lo mejor, suelen los hombres encastillarse en términos no siempre flexibles, que hacen más difícil cada vez su voluntad de ceder, oscureciendo las ideas, malogrando sanos propósitos y a veces también hasta violando los fines inmanentes que guiaban su propia acción, que quiso ser constructiva”.

A partir del relatorio, prosiguió el orador, “base fundamental y -diría- única con que contara la comisión para desarrollar su cometido, fue fácil percibir una identidad de opinión en el enfoque y contenido”, y a continuación comentó la discusión realizada sobre cada uno de los puntos en litigio y las propuestas de la representación de la CGT, manifestando su aceptación de la mayoría de ellos. Según Ovidio Giménez, un acuerdo ya se había logrado en principio, cuando la CGT

“respondiendo a directivas de madrugada, evidentemente no pesadas y/o analizadas, sino bajo la acción de un notorio cansancio físico, rechazó de plano la consideración, en el propio dictamen, de todos los demás puntos con relación al Relatorio, que ha tenido oportunidad de escuchar esta Asamblea.”

El representante por la CGT, H. Gómez, hizo notar los propósitos del Congreso y el espíritu con el cual había concurrido la delegación de la CGT (incrementar la productividad y la producción de bienes manufacturados que, volcados al mercado con menores precios, permitieran aumentar el poder adquisitivo de la población), pero dispuesta a

“mantener irreductiblemente sus caras conquistas, obtenidas en tantas horas de sacrificio merced al maravilloso aporte brindado por un Estado comprensivo, que sabe avalar en todo su alcance el esfuerzo del trabajador en el progreso de los índices económicos nacionales”.

El rechazo de la CGT a la proposición de la CGE se basaba esencialmente en su contenido acerca de la preeminencia de las cláusulas de los convenios de productividad por encima de las insertas en los convenios colectivos, cuando hubiera incompatibilidad entre ellos. El representante por la CGE, Carlos Saporitti, hizo notar que la posición de la CGE estaba totalmente de acuerdo con el espíritu y la letra del texto contenido en el relatorio oficial y rechazó a partir de dicho documento, (y “reconociendo que esgrimía en su argumentación el arma suprema de la razón”), la de la CGT, afirmando que la propuesta de la CGE no implicaba

“disminuir en su propio beneficio algunas de las conquistas sociales logradas por los trabajadores”, aunque se explayó más al agregar que “es necesario no confundir conquistas sociales con ventajas en la prestación de tareas, pretendidamente sociales”.

Procurando contemporizar las dos posiciones intervino el delegado por la CGE, S. Padrós, para afirmar que “las disidencias no eran de principio”, y que “lo importante es que exista coincidencia en el camino a recorrer”, “tal como había sucedido anteriormente al discutir, la CGE con el gobierno, la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo”. El delegado Peralta, por la CGT, propuso que el asunto volviera a tratarse en la comisión, cosa que se aprobó, expresando que

“no era caprichosa la posición de la CGT de que no se podría invalidar, alterar, modificar o disminuir el alcance de los Convenios Colectivos existentes o que se pactasen en el futuro,... pues los mismos habían

cristalizado la dignificación del trabajo, es decir condiciones y salarios dignos para todos los trabajadores que presten sus servicios en la República. [Además] quiero creer que ninguna de las partes puede haber aceptado la inclusión en los convenios de cláusulas atentatorias contra la mayor productividad”.

Luego de estas discusiones, el trabajo de la comisión permitió redactar un dictamen por unanimidad, y firmaron los despachos de la comisión los congresales Luis Bergonzi, Luis Ferro, Héctor Gómez, Duncan Mac Kay, Miguel Medes, Antonio Petella, Rogelio Valdez, Laureano Araya, Juan J. Cortés, Ovidio Giménez, Santos Mayoral, Juan Luis Mariani, Rafael Mora y Carlos Saporitti.

El nuevo texto de la proposición, que fue aprobada, es el que se transcribe a continuación:

“CONSIDERANDO:

Que la extraordinaria importancia de las conclusiones que emanen de esta trascendental reunión del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social impone la obligación de fijar bases normativas tendientes a darles contenido orgánico.

Por ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

RECOMIENDA:

I.- Concertar acuerdos tendientes a aumentar la productividad conforme a las disposiciones legales vigentes, como medio de lograr la satisfacción de las necesidades de todos los habitantes del país y la elevación de su nivel de vida, creando riquezas en pro de un mayor bienestar general.

II.- Que las conquistas sociales y económicas concretadas en las convenciones colectivas y/o particulares de trabajo vigentes no podrán ser afectadas por cláusulas del acuerdo sobre mayor productividad. Que las partes signatarias de dichas convenciones colectivas inspiradas en los trascendentes objetivos de que trata este Congreso acordarán, por propias iniciativas y de común acuerdo, la consideración y solución de las estipulaciones que puedan interferir los principios y planes en pro de una mayor productividad.

III.- Dada la índole especial de los acuerdos de productividad, insertar en los mismos, entre otras, cláusulas que por lo menos prevean:

1°) La intención de las partes contratantes de obtener un aumento de la productividad como medio de lograr la satisfacción de las necesidades de todos los habitantes del país y la elevación de su nivel de vida, creando riquezas susceptibles de una justa distribución. Deberán mencionarse como factores de importancia en la consecución de los fines propuestos:

a) La absoluta lealtad de procederes que deberán observar tanto trabajadores como empleadores, dentro de los postulados de la justicia social, fundamento de nuestra Doctrina Nacional;

b) el aspecto altamente significativo de obtener una constante superación en la calidad y cantidad, procurando una disminución de costos y precios y una justa distribución de los beneficios.

2°) Los medios propiciados para obtener y/o mantener índices óptimos de productividad.

3°) La preeminencia de los salarios establecidos en los convenios en vigencia, como asimismo las condiciones en ellos estipuladas.

4°) Las garantías mutuas que se otorgan las partes con relación a los acuerdos, especialmente en lo que se refiere a la estabilidad normal de los trabajadores, a la percepción de los salarios mínimos dentro de los plazos legales establecidos, a la aplicación práctica de los planes preparados antes de resolver su aceptación o rechazo, y al control de las condiciones pactadas recíprocamente.

5°) El compromiso por parte de la empresa de adoptar y/o continuar los más eficientes programas de capacitación del personal en general como medio de coadyuvar en los esfuerzos tendientes a mantener y/o aumentar la productividad. Igualmente el compromiso de la empresa de adoptar y/o continuar prácticas eficientes y/o medios de seguridad tendientes a evitar los infortunios y las pérdidas por tales causas, y del trabajador de cumplir con las normas conducentes a esos fines.

6°) Las seguridades por parte de la empresa de adoptar eficientes programas de relaciones tanto con el personal como con sus organizaciones sindicales, como medio de obtener los fines propuestos.

7°) Los medios conjuntos tendientes a eliminar el ausentismo injustificado por estimarse de importancia en los planes de productividad, respetándose aquellos aspectos en que, dejando de ser injustificados, se traduce en ausencias lógicas y sujetas a una efectiva comprobación.

8°) La seguridad de la participación de los trabajadores en los nuevos planes de producción sobre la base de productividad, por intermedio de organismos bilaterales creados o a crearse, en el orden nacional, regional o por empresas.

9°) La seguridad de la justa distribución de los beneficios emanados del progreso económico y social, fruto de los nuevos planes de productividad, entre trabajadores, empleadores y consumidores.

10°) Las promociones al personal, para lo cual se procederá de acuerdo con la respectiva proposición aprobada correspondiente a la Comisión de Estudio N° 3.

Comisión N° 13, tema Consideraciones del factor productividad en las convenciones de trabajo existentes

Con respecto al relatorio, esta comisión formuló primeramente dos despachos diferentes.

1°. Los representantes del CGT criticaron el texto del relatorio y propusieron que quedara modificado de la siguiente forma:

“Frente a la necesidad de superar aquellas situaciones existentes que impiden, limitan o lesionan o que pueden no facilitar los propósitos o posibilidades de una mayor productividad, y en el deseo de que ellas no puedan incidir en las economías de las empresas ni tampoco en detrimento de la actividad general y del país, la Comisión aconseja que en los acuerdos de productividad debería establecerse, en casos especiales o accidentales o de verdadera fuerza mayor debidamente comprobada, que se podrá efectuar la redistribución del personal en tareas de distinta naturaleza, que no configure injuria o menoscabo moral para el trabajador, hasta tanto las situaciones mencionadas puedan ser normalizadas volviendo cada uno a su puesto habitual. Estas disposiciones podrán ser aplicadas donde no afecten las convenciones colectivas o generales de trabajo, que contemplen estas situaciones.”

“Es evidente que una práctica como la que se señala puede ser extraordinariamente ayudada por la implantación de horarios tendientes a una mayor producción y al mejor aprovechamiento de los factores que hacen a la productividad, acorde con las disposiciones legales, por cuanto representan un derecho positivo de defensa de los intereses en juego; por lo tanto, existiendo situaciones previstas en este párrafo, las partes afectadas analizarán las mismas para buscar soluciones favorables al problema planteado.”

“Considerando que el rápido desarrollo industrial argentino ha traído como secuela casi inevitable el recargo de costos derivados en parte al menos, del exceso de mano de obra, como consecuencia de la inexperiencia propia de toda industria que se establece en países que han iniciado el camino de su transformación económica, y en la intención de buscar no solamente la mayor productividad, sino también la economía de aquellos costos, la Comisión considera de sumo interés recomendar la pronta iniciación de los estudios con vistas a su más rápida aplicación práctica, destinados a lograr los ajustes indispensables haciendo posible la distribución o redistribución racional en función de una mayor productividad, las seguridades de retribución, reubicación o empleo, y respetando todos los derechos legales y convencionales correspondientes.”

Señala también la comisión que:

“para mantener una incesante y progresiva evolución, es sumamente aconsejable orientar tanto a los empresarios como a los trabajadores hacia la implantación de sistemas de incentivos que bajo ningún concepto configuren el retorno al destajo y que puedan considerarse aplicables en nuestro país dentro de los conceptos económicos que inspiran la política social del superior gobierno.”

Otra cuestión que la comisión consideró un elemento para lograr una mayor eficiencia era:

“el establecer en los acuerdos sobre productividad, en forma clara, que el mejor sistema para cubrir vacantes lo representa la capacidad y antigüedad del aspirante, siendo esta última la que, a igualdad de condiciones, jugará el rol definidor de derechos.”

La comisión reconoció que:

“ningún esfuerzo tendiente a aumentar la productividad puede tener éxito si no existen buenas relaciones entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes. [...] Los conflictos de trabajo no sólo afectan la economía privada de los trabajadores y empleadores y al país en general, sino que tienen grandes consecuencias morales y crean antagonismos estériles e innecesarios entre el capital y el trabajo. Por lo tanto, el perfecto entendimiento entre estos reducirá el número de conflictos al mínimo, y el clima de buenas relaciones será lo más propicio posible.”

Constatados por la comisión los inconvenientes y perjuicios de toda índole que originan los movimientos de fuerza, cualquiera sea su naturaleza,

“estima que estos deben prevenirse con el propósito de que no se produzcan, y que los que se produzcan sean el menor número posible para ponerle fin a la mayor brevedad y sus efectos carezcan de mayor alcance.”

En consecuencia, y destacando que “el movimiento de fuerza, en su más amplio sentido, debe ser utilizable después de haberse agotado todas las vías de conciliación y arbitraje, dentro del marco estricto de la legislación vigente,” se afirmaba “la necesidad de la más amplia comprensión de los mutuos intereses y posiciones de las partes, en dichos planteos conciliatorios previos, como el medio más eficaz y apropiado de prevención de conflictos.” De esta manera,

“los mismos se reducirán al mínimo y, en idéntica proporción, se reducirán también los perjuicios de toda especie que ellos originan a los trabajadores, a los empleadores y a la comunidad toda, debiendo considerarse que no hacen a los altos objetivos de la productividad todos aquellos actos o actitudes que se aparten de estas normas indicadas con toda precisión.”

La comisión, atendiendo a la conveniencia de establecer algunas normas de carácter general y amplias, que regularan las actividades sindicales y o patronales, lo que consideraba básicamente necesario para la existencia y mantenimiento de buenas relaciones entre el

capital y el trabajo, dando por supuesto que éstas exigían la cabal comprensión de los mutuos derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores,

“estima que la mejor forma de arribar a ello constituirá en establecer las mismas de acuerdo a las bases gremiales establecidas, legisladas y practicadas desde la implantación del Justicialismo.”

2°. Por el contrario, los representantes de la CGE consideraron que,

“siendo el Relatorio Oficial elaborado por las Comisiones Técnicas y aprobado por la Comisión Central de este Congreso un informe objetivo y paritario, ya que en él colaboraron representantes de la CGT y de la CGE durante todo el tiempo necesario, debe tomárselo como elemento de orientación y consulta por las comisiones de estudio de este Congreso, entendiéndolo, por consiguiente, que no corresponde efectuar ninguna modificación.”

A continuación del debate la Comisión N° 13 volvió a sesionar y, con la firma de sus miembros Miguel Patrani (presidente), Juan A. Gaona (secretario), Augusto T. Vandor y Dante Spagnuolo, efectuó una propuesta de concertación al formular una nueva proposición en su despacho: *Consideraciones del factor productividad de las convenciones de trabajo existentes*, que fue aprobado por la asamblea a propuesta del delegado Suárez de la CGT y que decía textualmente así:

“En lo referente a las proposiciones presentadas por la Confederación General Económica, la Comisión ha producido el siguiente despacho:

Los empleadores y trabajadores convendrán acuerdos haciendo especial referencia a aquellas situaciones existentes, como ser las que dificultan los trabajos provisionales de una sección a otra, las que impiden la ejecución de una tarea que comprende diversos tipos de trabajo, etcétera, que impidan o limiten el propósito o las posibilidades de una mayor productividad.”

Comisión N° 14, tema Garantías mutuas del acuerdo sobre productividad

Con respecto al relatorio oficial, la CGE dejó constancia de que no tenía observaciones que hacer; por su parte la CGT formuló diversas

observaciones. Las mismas se refirieron a insertar modificaciones y complementos haciendo notar, entre otras cosas, que:

- “ambas partes deben intervenir para evaluar los inconvenientes y las complicaciones que inevitablemente surgirán”;
- “la obligación por parte del trabajador de realizar acabadamente todas las operaciones establecidas para la tarea asignada a fin de no perjudicar la calidad del producto”;
- “la susceptibilidad que se despierta al introducir métodos destinados a acrecentar la productividad”;
- “la necesidad de que los empleadores extremen las investigaciones técnicas y administrativas antes de llegar al desplazamiento”;
- la prescripción de que “no pueden ser introducidas modificaciones en el método establecido para las tareas, una vez que se ha realizado la tarea y estudiados los valores correspondientes a cada una de las etapas a través de las cuales se fijará la base mínima de rendimiento”;
- “al establecimiento de un período mínimo de prueba para la aplicación de los nuevos métodos de trabajo, que permita realizar los ajustes que la práctica sugiera para evitar posibles errores fehacientemente comprobados”;
- al compromiso de ambas partes para colaborar ampliamente en la orientación y exhortación a sus afiliados hacia el cumplimiento de los fines”;
- “al compromiso de la dirección de la empresa de “comunicar previamente toda modificación del sistema de trabajo a la respectiva organización de trabajadores”;
- que “la aplicación de sistemas de incentivos a la mayor productividad deberá respetar en todos los casos el salario mínimo establecido para cada tarea o grupo de tareas y sus condiciones generales, estipuladas en las convenciones colectivas de trabajo”.

El relator de la Comisión N° 14 leyó luego su proposición respecto de las *Garantías mutuas del acuerdo sobre productividad*, que fue aprobada por unanimidad. Su texto era el siguiente:

“CONSIDERANDO:

Que no obstante que en nuestro país son prácticamente nulas las posibilidades de desempleo, como consecuencia de la racionalización de las tareas conviene contemplar las eventualidades de un futuro lejano, sobre todo si se tiene en cuenta la incompatibilidad entre los conceptos de “seguridad” y “máxima productividad” en el marco de una economía dinámica;

que por tales razones es útil la adopción de algunas medidas, con el objeto de implantar paulatinamente la racionalización y lograr el aumento de la idoneidad de los trabajadores mediante su capacitación diversificada;

que es necesario garantizar a los trabajadores la vigencia de los valores fijados para cada etapa de la tarea, los que no pueden ser alterados mientras no se decida una modificación tecnológica, y a los empleadores, el honesto y cabal cumplimiento de todas las operaciones establecidas para las tareas asignadas a los trabajadores;

que es de mutua conveniencia que empleadores y trabajadores sean responsables en la difusión y materialización de los principios contenidos en los acuerdos a que se arribe. La práctica de tal responsabilidad redundará en iniciativas para capacitar técnicamente a los representantes de los trabajadores en los diversos aspectos de la racionalización y en los varios sistemas de incentivos;

que ningún sistema racional a aplicarse en el futuro debe debilitar la conquista de los salarios mínimos establecidos para cada tarea consagratoria del innegable principio del triunfo del más apto y esforzado en el diario bregar del trabajo;

que es básico para el interés de la comunidad, siempre que las condiciones existentes lo hagan viable y en cuanto no interfiera probadamente el grado creciente del rendimiento de una empresa, el ensayo de los nuevos sistemas cuya adaptación al medio se advierta beneficiosa.

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

DECLARA:

1º) Que reconocer que, para el supuesto de que se produzcan desplazamientos por implantación de nuevos métodos de trabajo,

tendientes a lograr una mayor productividad, ellos se realizarán de tal manera que el personal sea reubicado en el establecimiento a que pertenezca, manteniéndose el salario y las garantías establecidas a que se refiere el punto 2° del despacho de la Comisión N° 12.

Para cumplir con tal finalidad se adoptarán medidas, entre las cuales podrían señalarse:

a) Los empleadores extremarán las investigaciones técnicas y administrativas antes de llegar al desplazamiento;

b) capacitar al personal para que, ampliadas sus habilidades y conocimientos, sea más fácil la reubicación en el caso de cambios tecnológicos;

c) convenir que la antigüedad en el sector de los nuevos métodos de trabajo es el factor determinante para disponer el desplazamiento, siempre que no exista una mayor idoneidad sobre otro personal más antiguo, reconocida por ambos sectores.

2°) Racionalizada la tarea y estudiados los valores correspondientes a cada una de las etapas, a través de las cuales se fijará la base mínima de rendimiento, estos valores no podrán ser alterados mientras no se introduzcan modificaciones en la técnica establecida para dicha tarea.

3°) El trabajador deberá cumplir acabadamente con las especificaciones establecidas para cada tarea, a fin de evitar perjuicios en la calidad.

4°) Se establecerán entre las partes períodos mínimos de prueba para la aplicación de nuevos métodos de trabajo incentivado, a fin de permitir realizar los ajustes que la práctica aconseje, evitando así los errores que fehacientemente se comprobaren.

5°) Reconocer que la responsabilidad principal en la adopción y planificación de las medidas tendientes a incrementar la productividad incumbe al empresario, pero que ese fundamental objetivo no se logrará sin la comprensión y el propósito decidido y franco de los trabajadores de rendir el esfuerzo necesario que concrete esa mayor productividad a que se aspira.

6°) Las asociaciones profesionales de ambos sectores orienten a sus afiliados hacia el cumplimiento respectivo de los fines enunciados en los artículos precedentes, tarea que resultará fácil, ya que contará con la seguridad de la participación de los beneficios que emanen de una

definida mayor productividad, como resultante de la abierta colaboración de trabajadores y empleadores, estimulándose así la mayor capacidad al servicio de las finalidades propuestas.

7°) A fin de mantener el espíritu de cooperación necesario al incremento del índice de productividad de cada empresa, la dirección de la misma comunicará previamente toda modificación de sistema de trabajo incentivado, a la respectiva representación de trabajadores.

8°) La aplicación de sistemas de incentivos a la mayor productividad - que consagra el principio universal del triunfo del más apto y esforzado en el diario bregar del trabajo- deberá respetar en todos los casos el salario mínimo fijado para cada tarea, y sus condiciones generales, estipuladas en las convenciones colectivas.

9°) Siendo el aumento de la productividad la resultante de la colaboración mutua de trabajadores y empleadores, es fundamental para el interés de ambos ensayar todo método nuevo cuya aplicación sea prácticamente posible y probablemente beneficiosa.”

Comisión N° 15, tema Intercambio de técnicos, obreros y empresarios entre los países

La representación de la CGE consideró nuevamente que

“el Relatorio no debía ser modificado, pues es un elemento de estudio que puede servir de base para la formulación de proposiciones a considerar por separado y había sido redactado por el organismo paritario correspondiente”.

Pero, por su parte, la representación de la CGT consideró que el texto del relatorio podría ser modificado de manera que aportara beneficios reales para los objetivos que perseguía el Congreso.

En opinión de la CGT, el texto de este tema del relatorio debería quedar modificado de la siguiente forma:

“El cambio social y tecnológico que caracteriza a la civilización desde que apareció la llamada revolución industrial, ha modificado muchos aspectos del trabajo humano. Uno de los efectos más notables de esa revolución y de esos cambios veloces y continuos se refleja en el terreno de la capacitación profesional. Como las técnicas y los métodos de trabajo y dirección cambian y se perfeccionan sin cesar y con rapidez,

se hace necesario que también la capacitación profesional de los dirigentes y trabajadores se perfeccione y se renueve. Los conocimientos adquiridos y los hábitos corrientes de trabajo pueden resultar anticuados y hasta perjudiciales en algún momento. Se impone aprender nuevas técnicas y modificar, si es necesario, las prácticas habituales. Una de las formas de proceder a esa constante renovación de conocimientos y procedimientos es el intercambio de técnicos, trabajadores y empleadores entre los países, como lo señala el subtema d) del Tema III.”

“El intercambio del personal entre una empresa y otra ha llegado a ser en los años posteriores a la última guerra una actividad muy frecuente. Las visitas en grupos o equipos, llamadas ‘misiones de productividad’ se han popularizado en Europa. Las ventajas de estas visitas serán tanto más efectivas cuanto más capacitados estén los integrantes de la misión para efectuar la observación, asimilación e interpretación de las técnicas, empresas y organismos que se estudian. Otro tanto puede decirse de la capacitación técnico-teórica; sólo quien posea ya una base teórica o práctica de la industria o de la materia que va a ser objeto de observación, podrá captar con rapidez y exactitud las variantes útiles, las innovaciones ventajosas y los matices del clima psicológico y de la situación social de los lugares que visite. Aparte de estas condiciones concretas e indispensables para el buen éxito de las misiones de productividad, será necesario que tanto el grupo como cada uno de sus miembros posea un concepto claro respecto de la naturaleza y alcance de la tarea a cumplir. Hay que tener en cuenta que no todo puede ser imitado; que hay procedimientos y procesos que funcionan bien en un país, pero que no se adaptan a la manera de ser de otro. Se requerirá pues, un criterio analítico, selectivo y cauteloso. Hay que tener también en cuenta que algunas veces, métodos y técnicas que se emplean desde hace tiempo en el país visitado pueden resultar interesantes y ventajosas. No debe dominar el afán de observar únicamente el último adelanto, el último grito de la técnica. Parecidas consideraciones podrán formularse en lo referente a otro de los medios de formación y perfeccionamiento profesional: los sistemas de becas. Dentro de América Latina, el gobierno del general Perón ha dado nueva tónica a nuestro país, propiciando la creación de becas en múltiples manifestaciones de las actividades estudiantiles, profesionales, del trabajo, etcétera. Miles de estudiantes de las naciones hermanas se

preparan o se especializan en nuestros institutos y universidades, incluso en las escuelas técnicas y profesionales.”

Ello no impide que, a su vez,

“la Argentina envíe al extranjero técnicos, dirigentes y demás personal ya instruido y calificado para que vaya a intensificar sus conocimientos y a adquirir una experiencia práctica más variada o más profunda en alguna rama particular. [...] Este período de intensificación y perfeccionamiento se cumple normalmente en establecimientos escolares; pero podría cumplirse también incorporándose activamente los interesados a ciertas empresas que se prestaran a admitir, como miembros transitorios de su personal, a los becarios. El sistema se aplica en algunos países y parece muy efectivo. Cualquiera sea el sistema que se practique, no deben faltar las garantías de que el viaje y permanencia en el extranjero, que suelen ser costosos, redunden positivamente en beneficio de la productividad nacional. A este fin, tendrán que observar escrupulosos criterios de selección y habrán de fijarse normas del control del aprovechamiento de los resultados. Cabe agregar que tanto las ‘misiones de productividad’ como los becarios y las personas que viajen para cumplir períodos de experiencia práctica, hallarían apoyo y orientación de gran importancia en las representaciones argentinas en el exterior, si el personal de estas representaciones fuera debida y oportunamente informado acerca del movimiento para el fomento de la productividad y de los propósitos y necesidades de las misiones y becarios. Por otra parte, las mismas representaciones podrían prestar servicios importantes estudiando por sus propios medios las prácticas y los criterios productivistas donde tienen su asiento y haciendo llegar al país el resultado de sus observaciones, así como el material estadístico e ilustrativo disponible. En esta función podrían desempeñar un papel señaladamente significativo los agregados obreros y consejeros económicos de nuestras embajadas”.

A continuación, y por unanimidad, los representantes de ambos organismos en la comisión hicieron la siguiente propuesta a la asamblea:

“CONSIDERANDO:

Que la constante evolución tecnológica que viene produciéndose en el mundo obliga a todos: países, sociedades e individuos a seguir ese impulso de superación y progreso;

que por ello, para mayor aprovechamiento de las experiencias realizadas en cada país y como un modo de contribuir a la difusión de los principios de productividad, habrá de propiciarse el constante mantenimiento de información recíproca y en especial las visitas que signifiquen un intercambio eficaz de técnicos, obreros y hombres de empresa;

que las misiones de estudio al extranjero, llamadas “Misiones de Productividad”, constituyen el mejor medio para aprovechar la experiencia adquirida en otros países. Estas misiones suscitan un deseo común de acción, ya que cada equipo se convierte inmediatamente, a su regreso, en el centro de un grupo de trabajo que se esfuerza por aplicar las conclusiones extraídas de sus observaciones;

que los miembros de este Congreso están convencidos de la conveniencia de propiciar y desarrollar el intercambio de técnicos, obreros y empresarios, como forma de estimular el incremento de la productividad; y acordes en que dichas prácticas han resultado eficientes dentro de nuestros medios y en otros países que las han adoptado.

Por todo ello,

El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social

RESUELVE:

I.- Sugerir la formación de grupos paritarios que se denominarán “Misiones de Productividad”, para ser enviados al interior y exterior del país con el fin de estudiar, en el propio medio, todos aquellos aspectos relacionados con organización, racionalización y sistematización que conduzcan a un incremento de la productividad.

1º) Los objetivos de estas misiones consistirán, entre otros, en:

a) estudiar analíticamente las condiciones de trabajo, remuneración, nivel de vida y grado de bienestar social de los núcleos pertenecientes a los establecimientos visitados;

b) estudiar preferentemente métodos y sistemas utilizados en los centros visitados (industriales, comerciales, agrícolas, tecnológicos, etcétera.), relacionados con productividad;

c) iniciar vinculación permanente con instituciones dedicadas al estudio e investigación de problemas de productividad;

d) obtener toda clase de material (publicaciones, películas cinematográficas, informes, etcétera) que tengan relación con productividad;

e) preparar un informe conjunto con las observaciones y resultados de los estudios efectuados, para ser presentado al organismo central de productividad y girado a las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores.

2º) Para la constitución de las “Misiones de Productividad” es aconsejable:

a) que las asociaciones profesionales de segundo grado interesadas, o en su defecto las de primer grado, propongan a los integrantes de las “Misiones de Productividad”. Dichas misiones quedarán bajo la supervisión y organización del organismo central de productividad, en caso de haberse creado;

b) tener en cuenta, para asegurar su buen éxito:

-La adecuada selección y número de integrantes que las compongan.

-La preparación previa del equipo.

c) estudiar las características en el o los lugares de destino, previendo la acogida que pueda merecer la misión;

d) que la financiación esté a cargo del organismo central de la productividad, o bien que se adopte la forma que resulte más adecuada para el desarrollo de la gestión.

II.- Considerar de interés, a los efectos de recoger y extender los beneficios de la productividad y bienestar social hacia o de otros países americanos, la eventual programación de misiones internacionales que estén integradas por delegados de varias naciones.

III.- Aconsejar la implantación del sistema de períodos de adiestramiento (training) para técnicos y obreros en centros y/o

establecimientos especializados del exterior o del país, cuando esto sea factible.

IV.- Aconsejar muy especialmente la creación de becas a propuesta de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores con el objeto de realizar estudios práctico-teóricos o para seguir cursos especializados sobre problemas de productividad. La financiación se efectuará en la misma forma aconsejada para las “Misiones de Productividad”.

V.- Expresar los deseos del Congreso de que el Estado organice a la brevedad agregadurías científico-técnicas, tal cual fueron previstas en el Capítulo VI, objetivo E-7 del Segundo Plan Quinquenal. Se estima que ellas deberían tener conexión con el futuro organismo nacional de productividad y colaborar en la consecución de sus fines, ya sea proveyendo información como también participando de la programación de la actuación en el exterior de técnicos, obreros y empresarios enviados por nuestro país en “Misiones de Productividad”.

VI.- Aconsejar al organismo central de productividad, la recopilación y posterior difusión de toda clase de material (publicaciones, informes, estudios, películas cinematográficas, etcétera) relacionado con productividad, aportado por “Misiones de Productividad”, misiones internacionales, becarios, agregadurías científico-técnicas, agregados obreros, consejeros económicos de nuestras embajadas, empresas privadas, embajadas acreditadas en nuestro país, institutos especializados, etcétera.”

Para apoyar la propuesta de aprobación a esta proposición hizo uso de la palabra el Sr. Sieff, representante de la CGT, quien mencionó los beneficios que dichos intercambios podrían proporcionar a todos los sectores, especialmente por medio de las “misiones de productividad”. Carbajal por la CGE se refirió al tema, abundando en los argumentos ya mencionados por Sieff, y haciendo notar el papel que debería cumplir en el futuro el Instituto Nacional de Productividad para promover, organizar y controlar las “misiones de productividad”. J. Fernández, representante de la CGT, hizo notar por su parte que “la única discrepancia que existió en la Comisión se refirió al Relatorio y... al rechazo de una ponencia, pero habían existido sólo diferencias mas bien de forma que de fondo”.

* * *

Al concluir con la discusión y aprobarse las proposiciones, y antes de las sesiones solemnes de clausura, el presidente Sr. Vuletich y el Sr. De Pietro de la CGT hablaron para formular su reconocimiento, en primer lugar, a quienes en cumplimiento de sus funciones habían muerto en accidentes durante la preparación del Congreso, y manifestaron los agradecimientos del caso al presidente de la Nación que los había acompañado en las reuniones, a los ministros del Poder Ejecutivo que asistieron, a los observadores extranjeros, a las autoridades y al personal de las Cámaras de Diputados y Senadores, a los colaboradores de ambas partes, al personal administrativo de la CGT y de la CGE, y

“de manera especial a la Dirección Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de la Secretaría de Asuntos Técnicos de la Nación por todo el material que ha facilitado a los señores delegados y que han constituido indispensables elementos de estudio” (el subrayado es nuestro).

3. EL TEXTO DEL ACUERDO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD

“La CGT y la CGE, ante las conclusiones formuladas por el Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social, en las sesiones que tuvieron lugar en la ciudad de Buenos Aires, entre los días 21 y 31 de marzo de 1955, que fue inspirado en su realización por el Excelentísimo Presidente de la Nación, quien en forma clara y precisa, señaló en su discurso del 18 de enero de 1955 a los delegados de ambas entidades participantes con relación a los objetivos a seguir, que:

Su acción estará referida a una producción eficiente, en primer término, y en segundo término, suficiente. Eficiente en su calidad, en su costo y suficiente en la cantidad necesaria para el consumo y ulteriormente para la exportación', y,

CONSIDERANDO:

Que el trabajo en sus distintas exteriorizaciones, tanto directivas como ejecutivas, manuales e intelectuales, constituye la única fuente de la riqueza y bienestar social;

que la consolidación definitiva de los altos objetivos nacionales importa para todos los argentinos el deber de rendir el óptimo esfuerzo en la esfera de sus actividades particulares, para erigir a esos principios en pedestal indestructible de la grandeza de la Nación;

que en el campo de lo social se ha hecho evidente a través de exteriorizaciones de los trabajadores, los empleadores, la opinión pública y el Superior Gobierno de la Nación, la necesidad de aumentar la productividad como único y eficaz medio de afianzar las conquistas económicas y sociales logradas y elevar aún más el alto nivel de vida alcanzado por los habitantes de la Nación Argentina;

que las consecuencias del incremento de la productividad que se han señalado no son las únicas, ya que es indudable que al reducir el costo unitario de la producción se estimulará la disminución de los precios en procura de mercados más amplios, posibilitando de esta manera el aumento del número de consumidores y aún la conquista de mercados externos;

que es fácilmente comprensible que el acrecentamiento de la riqueza y el aumento de los bienes y servicios resultan la condición primera para poder disfrutar de mayor bienestar, ya que este no consiste sino en disponer de más bienes y servicios;

que el excedente de lo producido merced a una mayor productividad podrá, equitativamente distribuido, promover una disminución de los costos y, con ello, una elevación del poder adquisitivo de los salarios y un mejoramiento de las condiciones de vida, alcanzándose así en lo que a la iniciativa privada respecta, la felicidad del pueblo y la grandeza de la Nación;

que importando el aumento de la productividad una ampliación de las actividades de los sectores productores en general, como consecuencia de mayores demandas en el mercado consumidor provocadas por la disminución de los costos, se hace evidente que no podrán producirse problemas de desocupación o desempleo derivados de la organización científica del trabajo;

que los índices de adelanto que registra en la Nación Argentina la legislación del trabajo, excluyen en forma completa el peligro de que los medios propiciados para aumentar la productividad puedan afectar el patrimonio moral o material de los trabajadores;

que nadie puede dudar de la absoluta necesidad de cumplir con las obligaciones precedentemente fijadas, pues ése es el camino precisamente señalado para obtener la consolidación de los principios nacionales, correspondiendo ahora a los sectores privados completar por la vía del aumento de la productividad la obra de bien común que ha constituido la meta del Superior Gobierno de la Nación;

que alcanzando los beneficios emanados de la productividad a todos los sectores de la población, sea a los trabajadores, a los empleadores o ambos, en su carácter de consumidores, se hace evidente la absoluta necesidad de una decidida cooperación armónica para el logro de los fines propuestos, implicando en primer término y en conjunto, para las organizaciones obreras y las empresas, la responsabilidad de ayudarse mutuamente en la elaboración de todo plan tendiente a aumentar la productividad y, en particular, para las empresas la dirección técnica de los planes, lo que implica también la obligación conjunta de lograr los más óptimos índices de rendimiento en el aspecto fabril y en el de los esfuerzos obreros, todo ello dentro de un margen de colaboración orientado por las modernas concepciones de la conducción de las relaciones de trabajo;

que productividad, riqueza y bienestar se hallan en una relación de causa a efecto, concepto que debe adentrarse en la plena conciencia popular, pero que ello no sería suficiente para que un plan de incremento de la productividad alcanzara pleno éxito, si no se contara, además, con un ordenamiento de las voluntades individuales y una organización racional de los factores materiales y humanos de la producción;

que las acertadas directivas del Superior Gobierno Nacional al exhortar a una mayor capacitación a todos los sectores del pueblo y al poner al alcance de todas las fuentes generadoras de esa capacitación, permiten hoy al país emprender con técnicas propias la tarea de colocar a los entes productores argentinos en condiciones de organización similares a las de las naciones que registran los índices más elevados de productividad;

que los estudios en torno a las técnicas utilizadas han demostrado que una inmediata organización científica del trabajo a la vez que una racional explotación de los recursos naturales, permitirán alcanzar el buscado aumento de la productividad, con las consiguientes ventajas de

mejora cuantitativa y cualitativa de la producción, y el incremento directo e indirecto del nivel general de remuneraciones;

que todas las divergencias que puedan aisladamente surgir de la realización de este magno esfuerzo común, atendiendo precisamente a los altos intereses comprometidos, deben ser considerados por organismos y mediante sistemas de procedimiento apropiados a las cuestiones esencialmente técnicas que sea necesario dilucidar;

que las riquezas naturales del país, la configuración geográfica de este, sus tradiciones y su avanzada legislación social, permiten el logro de las finalidades perseguidas por la vía de acuerdos conformados especialmente a los fines propuestos, y libremente celebrados entre las organizaciones de los distintos sectores reservando para el Estado el papel que le fijan las disposiciones legales vigentes, con el objeto de mantener la paz y la seguridad social;

Por todo ello, interpretando la soberana voluntad exteriorizada por los delegados reunidos en el Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social, con el objeto de afianzar definitivamente los fines supremos de la Nación, a saber: justicia social, libertad económica y soberanía política, la CGT y la CGE celebran el siguiente acuerdo, que en el futuro se denominará:

Acuerdo nacional de productividad

I- Las partes reconocen y declaran que la consecución de los altos objetivos que persiguen no podrá lograrse sin la existencia de armoniosas relaciones entre ellas, y de un clima de auténtica solidaridad social que facilite y estimule la colaboración recíproca de empresarios y trabajadores, tanto en el plano de la actividad nacional como en el de la actividad de la empresa.

II- Consecuentemente con lo expuesto, se estudiarán y adoptarán en las empresas las distintas técnicas que tiendan a obtener índices óptimos de productividad, con el fin de lograr un mayor bienestar general.

III- Hacen también a los fines del acuerdo que se suscribe:

a) la conveniencia de adaptar los cuadros del personal a las necesidades de la empresa, arbitrándose en el caso remoto de que se produjeran desempleos tecnológicos, medidas tendientes a evitar sus consecuencias;

- b) la asistencia regular al trabajo;
- c) la aplicación de los planes preparados para obtener un aumento de productividad con el fin de aquilatar su eficacia mediante la práctica;
- d) la adopción, por la empresa, de eficientes programas de capacitación, seguridad y relaciones de trabajo;
- e) el empleo racional e integral de la mano de obra disponible.

IV- Las entidades que suscriben este acuerdo, consideran que los medios propiciados para obtener índices óptimos de productividad son lo suficientemente eficientes para lograr un mayor bienestar general a través de:

- a) incrementos directos en las remuneraciones por vía de incentivos proporcionados a la eficiencia del trabajador, e incrementos indirectos de las mismas al adquirir la remuneración un mayor poder adquisitivo por la disminución de los costos de producción y, por ende, del precio de los artículos, todo lo cual configura una justa distribución de los beneficios emanados de una mayor productividad entre trabajadores, empresarios y consumidores;
- b) aumento cuantitativo y mejora cualitativa de la producción;
- c) ampliación de los mercados consumidores, tanto nacionales como internacionales;
- d) mejores condiciones de trabajo;
- e) elevación general del nivel de vida como consecuencia de los enunciados precedentes.

V- En virtud de la puesta en marcha de medidas tendientes al mejoramiento de la productividad, todo cuanto con ella se relacione deberá ser centralizado en un organismo técnico con funciones rectoras en la materia y al que deberán serle conferidas las facultades necesarias para llenar su cometido.

VI- Las proposiciones aprobadas por el Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social se materializarán mediante la concertación de acuerdos tendientes a una mayor productividad, con independencia de los convenios colectivos o particulares en vigor y libremente convenidos entre las partes, conforme a las disposiciones legales vigentes.

VII- Atendiendo a los altos fines enunciados a través de este Acuerdo, y considerando las proposiciones aprobadas por el Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social como parte integrante del mismo, las entidades que lo suscriben declaran, en forma expresa, que los principios que de él emanan, deben ser considerados como expresión del pensamiento de los trabajadores y empleadores de la República Argentina, para obtener en la realización del esfuerzo común el afianzamiento definitivo de las bases que llevarán a la Nación a los altos destinos que le están reservados.

VIII- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 28 del Reglamento del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social, el original del presente acuerdo será entregado al Excelentísimo señor Presidente de la Nación, General de Ejército Juan Perón, en la Sesión Plenaria del día 31 de marzo de 1955, previa su consideración por la Asamblea” (CGT & CGE, 1955).

4.-LA SESION DE CLAUSURA

Al iniciarse el acto de clausura, y antes de los discursos, se procedió a la entrega de medallas de oro y diplomas recordatorios a todas las autoridades del Congreso, en primer lugar al presidente y al vicepresidente de la República, a los ministros del Poder Ejecutivo. A continuación Vuletich procedió a la lectura del Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social tal como estaba dispuesto en el reglamento del Congreso. Los diplomas y medallas de oro recordatorios correspondientes a los representantes de ambas partes que no cumplieron con los requisitos de asistencia y participación, fueron entregados con posterioridad al cierre del Congreso (CGT & CGE, 1955).

El secretario general de la CGT habló en primer término y pronunció un discurso manifestando su satisfacción por el hecho de que:

“los representantes de la entidad empresaria han desempeñado con comprensión el cometido que les fijó esta cita y nosotros cumplimos con un sentimiento de lealtad al destacarlo, pues... en esta otra etapa que empiezan a vivir ahora, los reconforta, principalmente por la confianza con que podrán mirar el futuro de las relaciones que este

Congreso ha sellado con nuevas expresiones de loable entendimiento. [...] Queremos decir expresamente en este instante solemne que los trabajadores, como lo anunciáramos ya en otra ocasión memorable y ante nuestro Líder, estamos siempre dispuestos a dar de nosotros todo aquello con que podamos concurrir al servicio de las grandes causas de interés social. No limitaremos nunca ni la buena voluntad que nos es tradicional ni los mejores recursos de nuestras aptitudes para propender al mejoramiento de la productividad. Entendemos bien que ella dará el camino que todos anhelamos para lograr una vigorización de las expresiones de la economía y un fortalecimiento de las actuales expresiones de bienestar común [...] Pero señalamos, asimismo, que la acción debe ser paralela y simultánea. *Ese mejoramiento de la productividad, depende de muchos factores, entre los cuales los obreros representamos nada más que uno de ellos* (el subrayado es nuestro). Concurrentemente pues, deben tomar posiciones con la misma conciencia del deber que les alcanza y la misma voluntad de cumplirlo sin vacilaciones, todos aquellos que deben aportar, por su parte, el concurso de un empeño semejante para la materialización del objetivo de esta empresa. *Me refiero particularmente a los señores empresarios. Ellos tienen, en efecto, los resortes de mayor importancia para una eficaz acción operativa en este movimiento general encaminado hacia la consecución de una mayor productividad*” (el subrayado es nuestro).

Para el secretario general de la CGT,

*“Se había dicho y con razón, que el progreso no es más que el constante perfeccionamiento de los mecanismos técnicos. Son ellos, por tanto, los que fijan las posibilidades productivas a la empresa, y es a los empresarios, en consecuencia, a quienes les incumbe la misión de proveer y organizar las cosas en este campo del ordenamiento racional. Queremos significarles así, que todas nuestras posibilidades estarán pendientes de las que ellos nos ofrezcan, y que sin el estímulo de estos últimos, las nuestras no podrán representar más que intentos ilusorios, sin resultados prácticos en el campo de la realidad”*⁶.

“Pertenece todos a un país lleno de posibilidades ilimitadas y en el que el espíritu de iniciativa de los hombres no quedó nunca sin

⁶ Nuevamente el secretario general de la CGT intenta definir con precisión las responsabilidades empresariales y de los trabajadores para lograr un incremento de la productividad.

generosa respuesta. Meditando en ello debemos afrontar pues, los compromisos que recíprocamente hemos tomado en este Convenio, con la firme resolución de cumplir con probidad y empeño. Si ponemos una y otra cosa en la gestión que a cada una de las partes ha de estarnos reservada en el futuro, podremos todos alcanzar profundas satisfacciones, entre las cuales no serán las menos importantes nuestra propia felicidad individual y la de ver acrecentarse la grandeza de la patria”

A continuación habló el presidente de la CGE, José Ber Gelbard (CGT & CGE, 1955), quien comenzó su discurso diciendo:

“este Congreso es un elocuente testimonio de que estamos en presencia de un cambio en las tradicionales relaciones entre empresarios y trabajadores. La evolución mental de la cual ha sido expresiva manifestación este foro del trabajo productivo, consiste en la comprensión del destino común de los que, cualquiera sea la forma y el grado de su participación, integran la empresa económica argentina, heredera de esa empresa que es órgano social de impulsión económica y de progreso sin igual en la historia”.

“Concluimos esta etapa preparatoria. Esta fecunda relación de meses entre los dirigentes de las organizaciones de trabajadores y empresarios ha cristalizado ya. Lo vemos en la difusión amplia de los fines del Congreso y en la realización del mismo, así como en el trabajo de las comisiones, en las numerosas ponencias presentadas y en los debates que se realizaron”.

“De aquí tiene que surgir un lenguaje nuevo como medio de comunicación entre los integrantes de la empresa argentina. Es el lenguaje que hemos utilizado en nuestras deliberaciones: es un lenguaje de dignidad y respeto recíprocos que expresa la conciencia firme y la indestructible unidad de la obra común y de la identidad del destino social a que ella nos conduce. Sin embargo, la productividad real comenzará mañana, cuando reanudemos la labor en los lugares de trabajo, fortalecidos en el concepto de nuestras funciones y responsabilidades. Y tiene que ser así, pues trabajadores y empresarios, por primera vez en la historia de nuestro país, decidimos reunirnos en este Congreso, para tratar, no cuestiones de interés de sector, ni el tanto o el cuánto de este o aquel convenio, sino los temas

fundamentales de la presente situación económica del país y sus repercusiones sociales”.

“En lo sucesivo, los diarios tratarán el tema en forma espaciada, la radio se ocupará menos de él, la televisión enfocará otras actualidades, al igual que los noticiosos. Absorbida por sus preocupaciones, la gente irá olvidándose que hicimos este Congreso. Pero a nosotros, trabajadores y empresarios no nos quedará duda alguna sobre el nudo de la cuestión que hemos de encerrar en pocos interrogantes: Qué hacer? Cómo hacerlo? Por qué hacerlo? Para qué hacerlo? En espera de ese momento nos fuimos preparando y ya lo tenemos próximo”. “Ahora nos toca encarar no la productividad como idea, sino como un hecho real que debe cobrar cuerpo en las actividades económicas de la Nación. Sólo nos cabe llevarla al interior de la empresa y allí cultivarla dentro de las normas forjadas en nuestro diálogos y acuerdos, procurando expandir sus proyecciones a todos los sectores de la comunidad”.

“Por su parte la empresa, órgano económico fundamental de la comunidad, no puede tener otra finalidad que suministrar a todos los individuos la mayor masa de bienes y de servicios al menor costo. La empresa privada tiene una dinámica interna que se identifica con el interés del obrero como consumidor. Aumentar la productividad es propio de la empresa privada. Si todos los que laboran en ella están movidos por este ideal de la mayor productividad, los frutos de la misma se reflejarán inmediatamente en la mayor potencia adquisitiva del salario. Será esta la más auténtica, eficaz y equitativa manera de distribuir los resultados de la mayor productividad. Por tanto, la idea del incremento de la productividad y su correlativa consecuencia de la reducción de los costos, es la bandera que hemos de enarbolar en común.”

“El empresario tiene el deber ineludible de conducir la empresa hacia la prosperidad, mediante las técnicas que aseguren el incremento de la productividad y esa es su responsabilidad social. Por otra parte, ubicar al trabajador en el terreno del incremento de la productividad es dar a sus ansias justas de mejoramiento una base firme y positiva: la de la lucha por un mayor salario real. Al aparente mejoramiento del nivel de vida mediante el aumento del salario nominal, fuente de decepciones y rebeldías sociales, lo sustituye la pugna por un mayor salario real”.

“Para que las conquistas sociales, características de nuestra posición de avanzada en la ruta del progreso colectivo, no sufran declinación alguna, es preciso que se arraigue en cada uno de los miembros de la comunidad empresaria la convicción profunda de que el punto de partida para lograrlo es un acuerdo entre empresarios y trabajadores, acuerdo que debe ser el efecto de la mentalidad productiva de todos los participantes en la empresa, actitud que ha de manifestarse en cada acto, en cada gesto, y que anima el pensamiento de la misma creación económica, cualquiera sea el escalón que se ocupe en la jerarquía empresaria”.

“Cuando pensamos en la importancia de la empresa privada, en el desarrollo de nuestra economía y en su papel para el incremento de la productividad, no se nos escapa que hay en esta cuestión una responsabilidad conjunta con los trabajadores y el Estado. Por ello, el Instituto Nacional de la Productividad hará las veces de un hogar común, en el que trabajadores y empresarios, a través de sus dos centrales representativas, habrán de encarar los problemas de la productividad en todas sus proyecciones, con la presencia tutelar del Estado. Confiamos que se cree con él un centro de información, de investigación y de asesoramiento técnico, útil para todos”.

En su discurso de clausura, el presidente de la Nación hizo una serie de reflexiones, afirmando que:

“no se nos escapa a nosotros, que hemos escuchado en este recinto palabras sabias y prudentes de los hombres responsables de las verdaderas actividades económicas de la República, la importancia y trascendencia que para la Nación y el pueblo argentino tienen las deliberaciones que hoy se clausuran. [...] Es indudable que trasciende de esas palabras sabias y prudentes una idea optimista de nuestra Nación: que comienza con este Congreso una nueva era de las relaciones entre las empresas y sus trabajadores en el mundo entero. Quiera Dios que ilumine a los argentinos la idea permanente de que las grandes construcciones han de hacerse a base de acuerdos y no de luchas”.

“Señores delegados: el gobierno no estaría a la altura de su función y de su misión si no recogiese en este recinto el ejemplo que vosotros habéis ofrecido a la Nación. Por eso, la constitución de un organismo permanente para la productividad y el bienestar social, que es una de las decisiones más trascendentales y efectivas de este congreso, ha de

ser una bandera permanente para el gobierno de la Nación. No sólo lo hemos de acompañar, no sólo hemos de tratar de constituir, juntamente con los empresarios y trabajadores, ese organismo, sino que nos comprometemos desde ya a hacerlo respetar, y más aún: a influir en nuestros legisladores para que en el futuro la legislación argentina de su economía esté influida por las decisiones de ese organismo”.

“El Congreso de la Productividad y Bienestar Social termina hoy su trascendente e importante realización. Para nosotros queda un remanente que es de inestimable valor para las tareas económicas y para las tareas de gobierno. Lo recogemos y trataremos en el futuro de que todas nuestras relaciones, tanto con las empresas como con las organizaciones del trabajo, se configuren a través de las ideas que, en acuerdos, han cristalizado las conclusiones de este Congreso”.

“Que en este sentido este Congreso constituya la piedra sillar de ese nuevo sistema asentado en la comprensión y en la inteligencia de los problemas, que es la única forma de gobernar, que es la única forma de legislar y que es la única forma de construir dentro de la Nación. Por eso señores, yo prometo en nombre del gobierno comenzar mañana mismo nuestro trabajo para concretarlas y comprometo a cada uno de ustedes, a la CGT y a la CGE para que, como nosotros, comiencen mañana mismo la ejecución de esas conclusiones” (CGT 6 CGE, 1955).

* * *

Luego de finalizadas las tareas del Congreso, las entidades organizadoras ofrecieron una cena en la Cámara de Diputados de la Nación, a la que asistieron el presidente de la Nación, el vicepresidente, los ministros de Trabajo y Previsión Social, Agricultura y Ganadería, Obras Públicas, de Industria, de Comercio, además de la Comisión Central del Congreso y los delegados de la OIT. En la misma hicieron uso de la palabra directivos de ambas organizaciones. El secretario adjunto de la CGT, Héctor Di Pietro resaltó la significación del Congreso, señalando que “el mismo no ha dejado ni vencedores ni vencidos, dando un ejemplo de armonía”. Por su parte el vicepresidente de la CGE, Agustín Seghezze, hizo mención “a la satisfacción del sector empresario por el feliz desarrollo de las deliberaciones que concluyeron con la firma del Acuerdo Nacional de

Productividad y Bienestar Social” (“La terminación de las tareas fue celebrada con un banquete”, 1955: 379).

CONCLUSIONES PRELIMINARES

Tal como se analizó anteriormente, desde comienzos de la década de 1950, la economía argentina se encontraba frente a una grave crisis del *régimen de acumulación* extensivo con consumo masivo -manifestada por la caída de las tasas de ganancia y de inversión- y del *modo de regulación*, en virtud de los límites y frenos generados por las formas institucionales vigentes que impedían cambiar el régimen de acumulación y asegurar la reproducción del sistema. Esto significaba que las diversas formas institucionales -tales como el Estado, el lugar ocupado por el sistema productivo nacional dentro de la división internacional del trabajo, la restricción monetaria, las formas adoptadas por la competencia y la relación salarial predominantes-, no facilitaban sino que frenaban, la transición hacia otro régimen de acumulación, de tipo más intensivo. Por ello desde el enfoque de la teoría de la regulación resulta tan importante este Congreso.

Veamos a continuación de manera sintética cuáles fueron el escenario, los actores y la expresión de sus intereses y reivindicaciones, los temas en conflicto y el consenso logrado, para concluir con un intento de modelización del régimen de productividad consensuado como resultado del Congreso.

El escenario

El gobierno intentaba comenzar a construir, desde fines de los años 1940, una nueva alianza de poder, incorporando a un sector del empresariado y redefiniendo en consecuencia los roles económicos del Estado, los sindicatos y la CGE dentro de la “comunidad organizada”, que serviría de base para construir el nuevo orden social justicialista caracterizado por la soberanía política, la independencia económica y la justicia social.

El Congreso era visto por el gobierno y un sector de los empresarios (y dentro de ellos el IADP/IARI) como una pieza clave para lograr, mediante un consenso, que se produjera un cambio en las mentalidades de empresarios y sindicalistas, y los volviera favorables a la incorporación de ciertas innovaciones tecnológicas y organizacionales. Esos cambios tecnológicos consistían en aceptar que la racionalización (por vía de los métodos y técnicas de la organización científica del trabajo y de la dirección científica de empresas) se considerara la principal fuente de la productividad. En ese contexto, las formas institucionales -y particularmente la relación salarial- podrían cumplir la función de ser los instrumentos más aptos para el logro de la mayor productividad.

Además, el Segundo Plan Quinquenal, en su objetivo 2º G-4, ya había expresado claramente los propósitos del gobierno en esta materia, al afirmar que:

“El Estado auspicia un incremento de la productividad del trabajo y del capital, a fin de obtener el mayor progreso de las economías generales y de las economías familiares, mediante:

- a) el perfeccionamiento de los métodos técnicos de producción,
- b) la colaboración de los trabajadores en los planes de producción,
- c) el estímulo de las iniciativas que aumenten la eficiencia y el trabajo;
- d) una adecuada distribución de los beneficios que aporte el progreso económico y social.”

El Congreso fue preparado y organizado de manera cuidadosa, eficiente, y en un tiempo muy corto, gracias al esfuerzo y la experiencia de un equipo constituido por directivos del IADP/IARI, que revestían la representación de la CGE o de las cámaras asociadas en las instancias responsables de la programación, organización y animación del congreso. Un papel decisivo le cupo a ese pequeño grupo de personas que redactó el temario y posteriormente el relatorio oficial del Congreso, pues en ellos se establecieron desde el comienzo, los temas que se debían discutir, se los fundamentó, se dio la

orientación teórica y filosófica para la presentación de ponencias y la redacción de los considerandos y proposiciones o resoluciones.

La documentación utilizada directamente por parte de los directivos del IADP/IARI para la confección del temario y del relatorio, así como algunas ponencias, tuvo su origen en la reflexión y conclusiones elaboradas en las “conferencias anuales de la dirección de personal” y en los Congresos General de la Industria y de Organización y Relaciones de Trabajo.

No se dispone de información relativa a la cantidad y fuente de los recursos utilizados, que debían ser cuantiosos en esa época (cubrir los gastos de viajes, ediciones, reuniones, etc.). Pero debemos suponer que la mayor parte de ellos salía directa o indirectamente del Tesoro nacional y en menor medida de las dos asociaciones profesionales convocantes, sin descartar un apoyo proporcionado por la OIT.

Los organizadores habían realizado previamente una amplia e intensa tarea de información y formación en todo el país. Gracias a ella se había creado un “estado de ánimo” que estimulaba la participación, y la elaboración de un consenso sobre la necesidad de colaborar, cooperar, coordinar entre trabajadores y empresarios en el logro de sus objetivos. Esto se había conseguido gracias al intenso “adoctrinamiento” realizado por medio de los discursos del presidente de la República y de los máximos dirigentes de la CGT y de la CGE, los actos públicos organizados conjuntamente, el material impreso en el boletín y las tareas de información y sensibilización llevadas a cabo por las dos centrales hacia sus cámaras asociadas. Dentro de la comisión paritaria organizadora del Congreso se había logrado un amplio consenso, fortalecido como consecuencia del intenso trabajo realizado en común.

Llama mucho la atención el hecho de que los interlocutores sociales presentaran un número muy reducido de ponencias, especialmente la CGT y los sindicatos adheridos, a pesar de haber convocado formalmente al Congreso. Por el contrario, las posturas de los demás ponentes y expositores coincidían en sus grandes líneas con la opinión

del gobierno y de los empresarios nucleados en la CGE. Las formas institucionales y las reglas que el IADP había elaborado (y que se analizaron en la segunda parte de este trabajo) impregnaban el temario, el relatorio oficial y la mayoría de las ponencias presentadas y aceptadas.

Las delegaciones de CGT y CGE que intervinieron en el Congreso eran muy desparejas y asimétricas, no en cuanto al número de miembros porque por definición era paritario, sino en cuanto a conocimientos sobre el tema, información sobre la experiencia internacional, prestigio, poder y recursos, y relación de fuerza con el gobierno cuando este se hallaba empeñado en ejecutar el Segundo Plan Quinquenal. Era también diferente el grado de información y de conciencia de ambas partes acerca de lo que realmente estaba sucediendo y del cambio que se estaba preparando. Dirigentes prestigiosos y competentes del IADP, que investían la representación de la CGE y sus cámaras asociadas, aportaron lo esencial del contenido y orientación del temario y del relatorio oficial.

El presidente de la Nación jugó un papel relativamente pasivo durante las sesiones del Congreso. Asistió a la casi totalidad de sesiones plenarias pero sin intervenir directamente, salvo en los actos de inauguración y clausura. También se trataba de una nueva modalidad de comportamiento que adoptaba la forma institucional Estado, representada por el Poder Ejecutivo. Si bien la presencia silenciosa del presidente J. D. Perón no impidió que se plantearan conflictos y que cada sector buscara sistemáticamente las causas en el comportamiento del otro interlocutor, en su calidad de testigo privilegiado del consenso que se buscaba lograr, influyó para que se establecieran compromisos y concesiones negociadas sobre los temas conflictivos.

Creemos que en ciertos momentos ambos interlocutores sociales, y especialmente la CGT, que actuaba claramente a la defensiva, hubieran deseado que el Presidente Perón actuara más directamente, para inclinar en su favor la orientación del debate al plantearse ciertos temas. Su pensamiento y su obra eran citados permanentemente por la

central obrera para apoyar sus posiciones y especialmente para evitar que se dejaran de lado las conquistas y derechos sociales adquiridos.

El número de ponencias presentadas fue aproximadamente 1.200, suma considerable para la época. Su extensión, el grado de relación del contenido con la temática del congreso, el aporte y la calidad de la redacción fueron muy heterogéneos. Aproximadamente la mitad de ellas fueron aceptadas por el comité de lectura, pero sólo un número mucho más reducido fue leído y discutido en el Congreso. La mayoría de las ponencias fue elaborada por directivos de organismos públicos, de instituciones especializadas involucradas en la temática del congreso y por conocidos especialistas.

El Congreso tuvo una dimensión internacional, procurando lograr un “efecto demostración”; contó con representantes de países que en esa época se hallaban en vías de desarrollo industrial que presentaron sus experiencias y elaboraron ponencias, como Chile, Brasil, México, Italia y España, además de una activa participación de la OIT.

La posición de los actores sociales

Durante el Congreso se expresaron con claridad los intereses y reivindicaciones particulares de los empresarios y sindicalistas, quienes estuvieron de acuerdo en cooperar para aumentar la producción y la productividad, objetivos generales sobre los cuales hubo desde el comienzo un amplio consenso. Los conflictos se plantearon luego con respecto a la identificación de los factores o fuentes de la productividad, la delimitación de las responsabilidades de cada sector, los métodos y técnicas más adecuadas para lograrlo, las condiciones previas a reunir, el esfuerzo que cada sector debía realizar y las proporciones en que se debían distribuir los frutos del incremento de la productividad.

Los discursos de los representantes de los interlocutores sociales y del gobierno durante las sesiones de inauguración y clausura dan una idea de lo que ellos pensaban respecto del tema y de sus posiciones.

La CGT

Según el secretario general de la CGT, sus representantes acudían al Congreso “cumpliendo con un deber” afirmando que los trabajadores estaban dispuestos a dar todo lo mejor que tuvieran de sí mismos para lograr los objetivos finales del Congreso, es decir, la grandeza de la nación y la felicidad del pueblo. Para la central obrera, el trabajo fecundo, hecho de manera racional y utilizando métodos científicos, era la única fuente de la riqueza nacional (porque permitiría aumentar la producción, reducir los costos unitarios, bajar los precios, mejorar la calidad, aumentar el salario real y por consiguiente el consumo de todos los habitantes). Sin ello, no se podría mantener el nivel de vida y de bienestar social alcanzado hasta ese momento gracias al gobierno justicialista.

Para la CGT, la productividad significaba obtener una producción abundante, buena y barata. Pero incrementarla requería librar una verdadera batalla. Para ganarla era menester actuar como indicaban los empresarios y el gobierno, es decir: informar a los trabajadores, lograr su acuerdo para crear un “espíritu de productividad”, partiendo de la premisa de que sólo gracias al incremento de la productividad y a la instauración del sistema de remuneración según el rendimiento se iba a poder conservar y elevar el nivel de vida de la población. En el momento de iniciarse el Congreso la conducción de la CGT ya había aceptado plenamente la idea de que el incremento de la productividad era la base para mantener los derechos y conquistas sociales y lograr otras nuevas.

Pero una vez aceptado esto, para la CGT el incremento de la productividad no podría ser el resultado de un solo factor -el mayor esfuerzo humano-, sino de varios, la mayoría de los cuales dependía principalmente de la responsabilidad patronal.

Según la CGT, a los empresarios les correspondía utilizar al máximo todos los recursos disponibles para producir de manera abundante, con calidad, reducir los costos, y vender a bajos precios. Además de esos

factores vinculados directamente con la producción, era menester que se cumplieran otras condiciones para poder aumentar la productividad:

1. los empresarios debían ser honrados, tener una permanente actitud vigilante para evitar que subieran los costos; hacer un uso racional de los recursos, materias primas, energía eléctrica, y manejar la empresa siguiendo un estilo familiar (en el sentido de que los dueños fueran al mismo tiempo los empresarios);
2. debía facilitarse la acción reivindicativa de los dirigentes sindicales para mantener las conquistas sociales y la legislación de amparo, procurando que el aumento de la productividad beneficiara a los consumidores y a los trabajadores;
3. dentro de la empresa debían existir relaciones laborales armónicas, aceptando la existencia “de hecho” de los delegados del personal y de las comisiones sindicales internas;
4. a nivel de la sociedad, debía continuar en vigencia la justicia social, al hacerse la distribución del incremento de riqueza producida.

El razonamiento del secretario general de la CGT continuaba en la misma línea, al decir que atentaban contra la productividad los empresarios que no respetaban las leyes, que evadían impuestos y cotizaciones para el sistema de previsión social, que hacían un mal uso del crédito promocionado y de la inversión; que fabricaban productos de mala calidad.

Sin embargo, en esa batalla donde debían participar activamente los trabajadores con el fin de lograr los beneficios directos e indirectos del incremento de la productividad, la CGT no iba a ceder en cuanto a las conquistas y derechos sociales inscriptos en la Constitución nacional (reformada en 1949), en la legislación laboral y social y en los convenios colectivos de trabajo, ni iban a permitir que con los nuevos métodos y técnicas se explotara a los trabajadores en detrimento de su salud física y moral.

Respondiendo a las quejas de los empresarios, el representante de la CGT admitió la existencia de un ausentismo injustificado que estaba

de acuerdo en combatir, pero hizo notar al mismo tiempo que la mayoría de las ausencias eran por causa justificada, o consecuencia de las malas condiciones de trabajo, de las que los empresarios eran responsables.

En el discurso de clausura, el representante de la CGT se manifestó satisfecho con los resultados obtenidos y anunció que se comenzaba a recorrer una nueva etapa, en la cual la CGT estaba siempre dispuesta a dar lo mejor de sí para asegurar la felicidad del pueblo y la grandeza de la nación, mediante el incremento de la productividad. Pero, reiteró lo dicho en el momento de la inauguración: el trabajo era solo uno de los factores de la producción. Los empresarios tenían en sus manos los resortes más importantes para aumentar la productividad, dados sus conocimientos, recursos, poder y autoridad al tomar decisiones con el fin de introducir la racionalización del trabajo y de la producción, y eran ellos quienes estaban en condiciones de ofrecer a los trabajadores los medios de aumentar la productividad en el trabajo.

La CGE

Para el Presidente de la CGE, la realización del Congreso había permitido la convivencia armónica de los actores sociales, y eso era el resultado de 10 años de gobierno justicialista. Para él, incrementar la productividad era una responsabilidad compartida de trabajadores y empresarios, contando con el apoyo y las facilidades brindadas por el Estado. Las empresas no sólo debían cumplir una función económica (incrementar la producción de bienes y servicios de calidad, con bajos costos y a bajos precios) para hacer posible la soberanía política y la independencia económica, sino también la justicia social (al reducir los costos y los precios, mejorando los salarios reales y remunerando a los trabajadores según su rendimiento).

Según J. B. Gelbard, para incrementar la productividad había que vencer resistencias por parte de los trabajadores a cambiar sus actitudes mentales frente al trabajo y al patrón o empresario. Era necesario crear un espíritu nuevo, que se adaptara a los objetivos de lograr una mayor productividad. Eso se podía lograr implantando

mejores relaciones humanas, pues para producir más los trabajadores necesitaban que se respetara su dignidad personal, sus derechos humanos, su deseo de autoestima y de mejorar el nivel de vida y la seguridad de contar con un trabajo seguro, sintiéndose integrados a la empresa. El trabajo no debía ser vivido por los trabajadores como una tortura, sino como una actividad que debía procurarles satisfacción y placer (como postulaba Elton Mayo y la escuela de relaciones humanas, a la cual adherían explícitamente los miembros del IADP/IARI).

La disciplina de trabajo y el respeto del orden jerárquico dentro de las empresas eran condiciones para que hubiera una leal colaboración entre trabajadores y empresarios. Por eso no se podía admitir la impuntualidad, ni una elevada tasa de ausentismo injustificado, ni que las comisiones sindicales internas perturbaran la producción e interrumpieran el proceso productivo, pues eso reducía la producción, incrementaba los costos, hacía subir los precios y en consecuencia perjudicaba a toda la comunidad.

Según la CGE, para incrementar la productividad no era necesario abandonar las conquistas sociales, pero se debía procurar que la legislación se aplicara de manera objetiva y justa. El Estado por su parte debía racionalizar su organización para disminuir el gasto público y dejar de ser tan intervencionista; no impedir que la libre competencia en el mercado hiciera bajar los precios de venta.

Las condiciones teóricas para incrementar la productividad eran la renovación de maquinarias y equipos obsoletos y la incorporación de nuevos equipos y tecnologías, pero eso estaba bloqueado por la escasez de divisas, debida a la disminución de los saldos exportables. En consecuencia, había que conservar, reparar y mantener los bienes de producción existentes, procurando mejorar su rendimiento así como el de la mano de obra, es decir, incrementar la productividad del trabajo.

Los empresarios no podían renunciar a ser los responsables de la concepción, dirección y programación de los objetivos de producción; a ellos les correspondía dirigir las tareas, dividir y coordinar el trabajo

entre las diversas funciones jerárquicas, establecer las relaciones de trabajo, y administrar científicamente para que se hiciera un uso más racional de todos los recursos.

Era menester crear un “espíritu de productividad” para hacer entender a empresarios y trabajadores que el incremento de la productividad haría bajar los costos y los precios, lo cual aumentaría el salario real, permitiendo un mayor consumo y mayores tasas de ganancias. Eso sería posible siempre que las empresas marcharan bien, se programara el trabajo y ejecutara a un ritmo adecuado, y no se produjeran alteraciones del proceso productivo por interferencias de las comisiones sindicales internas. Para la CGE la productividad no era un fin en sí mismo, sino sólo un medio para que el incremento de la productividad permitiera la coexistencia de “salarios altos y mano de obra barata”, como había postulado Taylor.

El presidente de la CGE manifestó en el acto de clausura que ya había comenzado a producirse un cambio en las relaciones de trabajo. Se había producido una evolución mental, al comprender la existencia de un destino común -que dependía de los trabajadores y de los empresarios-, que requería un nuevo lenguaje de comunicación entre ellos, respetando la dignidad del trabajador. Era menester lograr un acuerdo entre trabajadores, empleadores y el Instituto Nacional de Productividad que se había decidido crear e iba a cooperar con información y asesoramiento, haciendo peritajes objetivos sobre los métodos y técnicas utilizadas.

El gobierno

Desde el comienzo, el gobierno dio indirectamente la tónica de lo que esperaba del Congreso. El mismo día de inauguración, y como un signo eficaz dirigido hacia los empresarios, el Poder Ejecutivo firmó un decreto por el cual se reducía muy sensiblemente el número de días festivos remunerados (incluso de tipo religioso) y se establecía un mínimo de días de trabajo por año para los empleados públicos. Además se dispusieron procedimientos más severos para el control del ausentismo injustificado dentro de la administración pública, por

intermedio del Ministerio de Salud Pública. Estas últimas medidas daban una idea de la racionalización que deseaba hacer el gobierno en su propio aparato para lograr incrementar la productividad y por ese medio el bienestar social.

El discurso del presidente de la República expresó su visión del país y de la economía en términos de una “comunidad organizada”, donde todo se podía discutir menos su destino común. Era necesario crear un clima de cooperación, de colaboración, de coordinación constructiva entre trabajadores y empresarios, para lograr la felicidad del pueblo y la grandeza de la nación. Nadie podía realizarse personalmente en una comunidad que no se realizaba.

Para el presidente, el Congreso había permitido conformar una unidad de ideas y de objetivos entre fuerzas sociales anteriormente en pugna, en cuanto a la necesidad de incrementar la producción por medio de una mayor productividad, asumiendo cada una sus deberes y responsabilidades. Lograr la mayor productividad implicaba lucha, trabajo y sacrificios en aras de la comunidad, para mantener las conquistas sociales, conseguir otras nuevas y mejorar el nivel de vida de toda la población.

La idea central del presidente era que “las grandes construcciones han de hacerse a base de acuerdos y no de luchas”, y como en el Congreso se habían tratado cosas importantes y se iniciaba una nueva era en las relaciones de trabajadores con empresarios, el gobierno iba a tomar debida nota para ejecutar las conclusiones y recomendaciones con el objeto de facilitar que los actores sociales incrementaran la productividad. El gobierno por otra parte se comprometía a impulsar la sanción de una ley que creara el Instituto Nacional de Productividad, y a tener en cuenta las conclusiones y recomendaciones en sus relaciones con trabajadores y empresarios.

Consensos y conflictos

Durante el Congreso, los temas que despertaron más interés y estimularon el debate entre los representantes de ambas partes fueron

obviamente el de las técnicas y métodos tendientes a lograr el incremento de la productividad; sus implicancias para los trabajadores; las benéficas consecuencias directas e indirectas esperadas para trabajadores, consumidores y empresarios; el sistema de remuneración según el rendimiento; la identificación de los obstáculos frente al incremento de la productividad, el sistema de relaciones de trabajo.

Hubo consenso al aceptar que la economía se encontraba en un estadio a partir del cual, para mantener las conquistas sociales o incrementarlas, era condición necesaria incrementar la producción y la productividad y esto último se consideró plenamente coherente con la doctrina justicialista. El temario y el relatorio oficial habían postulado que la mayor productividad era esencialmente el resultado de la racionalización (lograda mediante el conjunto de métodos y técnicas de organización científica del trabajo y dirección científica de las empresas) que se debía aplicar a las maquinarias, las materias primas y la fuerza de trabajo. Para lograr el incremento de la productividad había que: establecer una disciplina del trabajo industrial; respetar el orden y la jerarquía de autoridad dentro de la empresa; reducir o eliminar los conflictos laborales que interferían con el proceso productivo; reducir el ausentismo, la impuntualidad y la rotación de la fuerza de trabajo; y establecer un sistema funcional de relaciones humanas y relaciones de trabajo dentro de las empresas aceptando la existencia -acotada- de las comisiones internas de fábrica.

Los representantes empresariales y sindicales se enfrentaron en el Congreso al discutir temas centrales. Por lo general, los representantes de la CGT actuaban a la defensiva, y con la desventaja de tener que cuestionar en el Congreso algunas de las proposiciones que habían sido previamente aceptadas por sus colegas en el momento de elaborar el relatorio oficial.

Para los sindicalistas, la introducción necesaria de la organización científica del trabajo y de la dirección científica de las empresas no debía generar la supresión de empleos ni provocar un gran número de cambios en cuanto a los puestos de trabajo, con el consiguiente desplazamiento y reubicación de trabajadores.

Los empresarios procuraban lograr un uso más intenso de la fuerza de trabajo, analizando las causas y buscando remedios al ausentismo, la impuntualidad y la elevada rotación (que alimentaba la “industria del despido”); mientras que los sindicalistas defendían las disposiciones legales y convencionales en materia de ausencias justificadas sin pérdidas de salarios, y de indemnizaciones por despido.

Los empresarios aceptaban, como un hecho, la existencia y funcionamiento de los delegados y de las comisiones sindicales internas, pero buscaban limitarlas y reglamentarlas, proponiendo la creación de instancias dentro del Ministerio de Trabajo y de la Justicia Laboral para intervenir, conciliando y arbitrando, cuando estallaran conflictos laborales y evitar así que se prolongaran. Los sindicalistas buscaban que se estableciera un procedimiento para informar y consultar a las comisiones internas cuando los programas de racionalización provocaran cambios importantes en materia de empleos y clasificaciones de puestos.

Los empresarios buscaban legitimar su plena autoridad para gestionar la fuerza de trabajo, es decir establecer la disciplina interna, y disponer libremente la selección, ingreso, inducción, capacitación, movilidad de los trabajadores entre varios puestos de trabajo y su reubicación en función de las competencias. Los sindicalistas por su parte, sólo cuestionaban el criterio para hacer las promociones, dando prioridad, en igualdad de condiciones, a la antigüedad dentro de la empresa.

Los primeros insistían en la necesidad de establecer sistemas de remuneración según el rendimiento para estimular el incremento de la productividad, mientras los segundos no cuestionaban globalmente este principio, pero ponían como condición que al hacerlo se respetaran los salarios básicos de convenio y que fueran considerados como el punto de partida para fijar las primas por mayor productividad.

Si bien empresarios y sindicalistas aceptaban la idea de que era menester establecer acuerdos firmados que regularan el incremento de la productividad, los empresarios deseaban incluir esas cláusulas

dentro de los convenios colectivos de trabajo y que tuvieran preeminencia respecto de las demás, mientras los sindicalistas proponían convenios firmados por separado y que no cuestionaran las conquistas sociales y ventajas adquiridas a incluirse en el convenio, aún cuando estuvieran en contradicción con las cláusulas referidas a la productividad.

El modelo o régimen de productividad consensuado en el Congreso

La finalidad perseguida

Lograr mediante un acuerdo y el apoyo del Estado la aceptación del principio de que trabajadores y empresarios debían colaborar mutuamente para incrementar la productividad del trabajo y distribuir equitativamente los resultados.

Los objetivos propuestos

Aumentar la producción, haciendo un uso racional e intensivo de todos los recursos, reduciendo el tiempo de trabajo socialmente necesario incorporado, bajando los costos por unidad de producto y reduciendo los precios de venta.

Los medios

La racionalización debía hacerse introduciendo -donde correspondiera y en el momento adecuado- la organización científica del trabajo; la dirección científica de empresas; normatizando la producción y respetando las normas de calidad; formando profesionalmente a los trabajadores, supervisores y capataces; instaurando el sistema de remuneración según el rendimiento, y estableciendo nuevas reglas en materia de relaciones de trabajo.

Los actores y sus responsabilidades

A los empresarios se les reconocía el pleno poder y la autoridad para adoptar decisiones en cuanto a la organización del trabajo y de la producción. A ellos les correspondía establecer las jerarquías internas y

la disciplina, dividir social y técnicamente el trabajo; diseñar, programar e implementar los programas de racionalización y hacer los ensayos de nuevos métodos hasta encontrar uno que superara los existentes, elaborar y proponer un sistema de remuneración según el rendimiento tomando como base los salarios de convenio; asegurar el mantenimiento, reparación y renovación de las maquinarias y equipos; e informar y difundir entre los supervisores, capataces y trabajadores cuáles serían las ventajas que acarrearía el incremento de la productividad.

Los trabajadores debían colaborar aceptando y ejecutando lealmente las tareas asignadas por la dirección de la empresa, en el tiempo dado y siguiendo sus prescripciones. No debían oponerse a que se realizaran los estudios previos necesarios para la racionalización y a que, una vez introducidos y probados, estos fueran reemplazados por otros más simples o eficaces, aceptando la posibilidad de que se hicieran ensayos de racionalización. Los dirigentes sindicales debían informar a los trabajadores acerca de las ventajas que traería el incremento de la productividad sobre el país y todos los sectores de la producción.

Al sector público le correspondía crear las condiciones y el clima psicológico adecuado para mejorar las relaciones de trabajo e incrementar la productividad, que consistían en el desarrollo de la formación profesional; la introducción de la racionalización dentro de la administración pública para aumentar la productividad (fijando un número mínimo de días de trabajo, reduciendo el ausentismo injustificado y la impuntualidad); la difusión de los beneficios del incremento de la productividad por intermedio del sistema escolar; promover la creación del Instituto Nacional de Productividad; apoyo a la realización de misiones de productividad, y regulación de las relaciones de trabajo.

En cuanto a la intervención del Estado en la vida económica, el gobierno debía: adoptar otra política de importaciones y poner a disposición de los empresarios las divisas necesarias para comprar -sin demoras ni trámites complicados- materias primas, repuestos, nuevas maquinarias y equipos; promover el ahorro interno que proveyera del

dinero para otorgar créditos y posibilitar la inversión; asegurar el buen funcionamiento de los medios de transporte, la provisión regular y barata de energía eléctrica; cambiar la legislación impositiva para que no hubiera superposiciones que obstaculizaran la producción o elevaran los costos; descentralizar la economía, para desarrollar el interior del país y reducir costos; crear sistemas de control de calidad y de normalización (IRAM), etc.

Los resultados esperados en el corto plazo

Con la organización científica del trabajo se incrementaría la productividad y mejorarían las condiciones de trabajo, al requerir un menor esfuerzo físico y poder trabajar con mayor confort. Se lograría además reducir la jornada de trabajo, y por lo tanto disponer de más tiempo libre para descanso, cultura y recreación.

Con el aumento de la productividad se lograría: acrecentar la producción para satisfacer la demanda y generar saldos exportables; reducir los costos de producción; disminuir los montos necesarios y el costo del capital; mejorar la calidad de los productos y reducir los precios en el mercado.

Con el sistema de remuneración según el rendimiento se incrementarían los salarios nominales y reales, sin consecuencias inflacionarias, y se mejoraría el nivel de vida de toda la población.

Las condiciones para que se incrementara la productividad

Los sindicalistas reclamaban que dentro de la empresa hubiera: una mayor justicia social, mejores relaciones humanas, obras sociales de bienestar; un sistema más justo de relaciones de trabajo, aceptando la existencia y funcionamiento de las CSI; legislación de amparo; buenas condiciones y medio ambiente de trabajo para reducir los riesgos laborales y con ello el ausentismo por causa de enfermedad.

Por su parte, los empresarios requerían que los trabajadores aceptaran hacer cursos de formación profesional; trabajaran de manera más responsable, cuidando las maquinarias y equipos, produciendo con mayor calidad, haciendo sugerencias que serían beneficiadas con

primas en efectivo. Con la organización científica del trabajo se incrementaría la productividad y mejorarían las condiciones de trabajo, al requerir un menor esfuerzo físico y poder trabajar con mayor confort. Al mismo tiempo se debían establecer las sanciones disciplinarias y primas por presentismo y puntualidad, recurriendo al control de las enfermedades por parte del Ministerio de Asistencia Social y Salud Pública. Mediante las relaciones humanas y de trabajo se debía estimular la aceptación de los nuevos métodos de trabajo y el sistema de remuneración según el rendimiento.

Si bien no habría riesgos inmediatos y directos de generar desocupación por causa de la racionalización, se debía pensar en crear un servicio público de empleo para hacerle frente en el caso remoto de que se produjera. El desplazamiento hacia otras tareas o hacia otras plantas de la empresa, de la mano de obra excedente o no adaptable como consecuencia de la racionalización, debía hacerse manteniendo el salario y las condiciones generales de trabajo establecidas por la ley y los convenios colectivos, sin que ello se considerara injuria o menoscabo moral por parte de los trabajadores afectados.

El contenido del Acuerdo Nacional de Productividad (ANP)

El texto adoptado por el Congreso sobre el ANP se basaba explícitamente en el discurso inaugural de Perón, que había promovido la realización de una producción eficiente (en calidad y costos) y suficiente (en volumen de producción).

En sus fundamentos se reafirmaba que el trabajo, bajo todas sus formas, era la única fuente de riqueza, y que el incremento de la productividad era el mejor medio para afianzar las conquistas sociales y para lograr otras, con el objeto de elevar el nivel de vida de todos los habitantes del país y no solamente de los trabajadores. El incremento de la productividad iba a permitir reducir los costos, bajar los precios, ampliar el mercado interno y externo.

El incremento de la producción de bienes y servicios era la condición para incrementar el bienestar (consistente en la mayor posibilidad de

consumirlos). El mayor excedente de la producción logrado gracias al incremento de la productividad debía ser distribuido, de manera directa, incrementando los salarios vía remuneración según el rendimiento, y de manera indirecta, al reducir los costos y los precios, aumentar el salario real y el nivel general de vida, con lo cual se podría contribuir a la felicidad del pueblo y la grandeza de la nación.

El incremento de la productividad era una responsabilidad que estaba en manos del sector privado, pero que resultaría de la colaboración y cooperación entre trabajadores y empresarios. Para lograrlo era menester: adaptar el personal a las necesidades de las empresas - previendo la posibilidad de que se produjera desempleo por causas tecnológicas-, lograr una asistencia regular al trabajo; aplicar los planes para aumentar la productividad; adoptar planes para asegurar la capacitación, y mejorar la seguridad y las relaciones de trabajo, procurando el empleo racional e integral de toda la mano de obra disponible.

El incremento de la productividad sería el resultado de una acción conjunta de trabajadores y empleadores, es decir, el fruto de la concertación social. Los acuerdos se harían por rama o sector y a nivel de las empresas y se firmarían por separado con respecto de los convenios colectivos de trabajo. Los acuerdos a nivel de las ramas y empresas no debían retacear las conquistas sociales, sino procurar aumentarlas, cosa que sería posible gracias al incremento de la productividad.

En el caso de que los acuerdos nacionales de productividad estuvieran en contradicción con los convenios colectivos vigentes, la CGT propuso que si por causa de fuerza mayor, de manera temporaria, por razones especiales o accidentales, hubiera excedentes de mano de obra, impedimentos o limitaciones para el incremento de la productividad, se podía autorizar el cambio de horarios y la redistribución de personal dentro de la planta o entre plantas de la misma empresa, sin que eso se considerara injuria o menoscabo moral del trabajador, *hasta tanto se normalizara la situación*. Eso debía hacerse respetando los derechos legales y convencionales vigentes, y favoreciendo la promoción de los

trabajadores de la empresa, según su capacitación y la antigüedad, en caso de cubrimiento de puestos vacantes.

Los acuerdos debían tomar como base de remuneración los salarios mínimos básicos de convenio, que no deberían ser el resultado de una negociación o decisiones arbitrarias, sino corresponder al valor de la producción, el conocimiento, la experiencia, las exigencias físicas, la responsabilidad y los riesgos propios de cada tarea.

Los acuerdos debían dar garantías a los empresarios de que tenían la responsabilidad para instaurar la organización científica del trabajo y la DCE, y la remuneración según el rendimiento, de programarlas y aplicarlas a prueba durante cierto tiempo para ver si eran viables y si era necesario hacer ajustes, antes de implantarlas de manera definitiva. A los trabajadores se les debía garantizar que la organización del trabajo implantada no iba a cambiar, salvo que se produjera un cambio en las maquinarias y equipos o las condiciones de trabajo. Los empresarios debían explicar a los trabajadores en qué consistía la racionalización y los beneficios que traería.

El Instituto Nacional de Productividad a crearse debía tener una composición paritaria, y cumplir las funciones de informar, realizar estudios e investigaciones, asesorar, efectuar peritajes objetivos y difundir los beneficios del incremento de la productividad. Al mismo tiempo, debía organizar las misiones de productividad y la realización de pasantías en el exterior; otorgar becas a empresarios, sindicalistas y trabajadores, seleccionando cuidadosamente los candidatos, que serían propuestos por parte de las centrales de asociaciones profesionales en función de su conocimiento previo de idiomas y del tema a estudiar, de su capacidad para expresarse y transmitir conocimientos a otros.

Durante su viaje, los pasantes y becarios debían estudiar la situación laboral vigente en cada país y en el sector o empresa donde hicieran la pasantía, analizar los métodos y sistemas de racionalización utilizados y evaluarlos, crear conexiones con instituciones del país huésped para poder continuar los intercambios, y redactar un informe sobre los nuevos métodos y sistemas con el propósito de difundirlos dentro de su

medio, aportando la documentación recogida con destino a la biblioteca del Instituto Nacional de Productividad.

Quinta Parte
EL CONGRESO DE LA PRODUCTIVIDAD DESDE
UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA

HÉCTOR CORDONE

INTRODUCCIÓN

Luego de tres años de prosperidad económica, a partir de 1949 el gobierno peronista comienza a encontrar serios obstáculos para mantener un ritmo de crecimiento sostenido.

Entre las múltiples causas que condujeron a esta situación posiblemente la más importante la constituyó el rápido deterioro del sector externo. La disminución de los saldos exportables y la caída internacional de los precios de los productos alimenticios, luego de los altos niveles alcanzados en la inmediata posguerra, desestabilizó peligrosamente el balance de pagos.

Esta situación crítica se agravó aún más debido a la pobre cosecha de la temporada 1949-1950 y a la desastrosa sequía de 1951-1952, que redujo sensiblemente las posibilidades de la exportación. Dada la gran dependencia externa que la Argentina tiene en cuanto a insumos industriales y bienes de capital, esta crisis de divisas amenazaba con agredir sensiblemente a vastas franjas de la producción. El nivel salarial, todavía pujante, presionaba sobre el mercado que, ante la disminución de los bienes disponibles, respondía con un acelerado aumento de precios que hizo ascender a más del 35% el costo de vida en 1951.

El agravamiento paulatino de la coyuntura lleva al gobierno a implementar un Plan Económico de Emergencia, que fue dado a conocer en un mensaje presidencial el 18 de febrero de 1952.

En esa oportunidad el presidente aludió a las dificultades que en materia de divisas se arrastraban desde 1949 y lamentó que, pese a las medidas que se tomaron para contrarrestarlas, aun no se había logrado una reacción favorable. Los “factores negativos” que impedían una salida satisfactoria de la crisis eran, en el orden internacional, el deterioro de los términos de intercambio (“la intensa suba de los precios de importación”) y el “acaparamiento de productos esenciales”, consecuencia de la guerra de Corea. En el orden interno el presidente señalaba tres cuestiones negativas:

“-la persistente sequía, que ha reducido en forma extraordinaria durante dos años la producción agropecuaria,
-el aumento sostenido del consumo,
-y el lento ritmo en el aumento de la producción” (Presidencia de la Nación, 1952: 10-11).

Se proponían como “factores esenciales” para encontrar una solución positiva a la situación:

“-incremento de la producción,
-austeridad en el consumo
-y aumento del ahorro.”

Este reajuste en el consumo -que no implicaba “sacrificar lo necesario” sino “eliminar el derroche” y postergar lo no imprescindible- permitiría: “aumentar las exportaciones y reducir las importaciones”. Concluía Perón:

“si a la política de austeridad agregamos un aumento sólo del 20% en la producción solucionaremos: el problema de las divisas; parte del problema de la inflación; y consolidaremos la capitalización del País”. (Presidencia de la Nación, 1952: 12-13).

Si se repasa el mensaje presidencial desde la perspectiva de nuestra temática central, puede observarse que el énfasis estaba puesto en el crecimiento del volumen total de la producción (especialmente la agraria con vistas a la exportación), sin encontrarse ninguna referencia directa o explícita al concepto específico de productividad. Es decir, la meta propuesta era el rápido aumento cuantitativo de la producción de bienes (recordemos el lema: producir, producir y producir), sin insistirse suficientemente en la eficiencia con que debían utilizarse el conjunto de los recursos económicos disponibles a fin de producir la mayor cantidad de bienes y servicios con el menor costo real posible y, naturalmente, con el menor esfuerzo relativo de los asalariados.¹

¹ Una interpretación que abarcaría este aspecto, especialmente interesante dado el rango ministerial del opinante, la encontramos en la conferencia pronunciada por el Dr. Ramón Cereijo, ministro de Hacienda de la Nación y presidente del Consejo

De todas maneras ya se insinuaban algunas proposiciones dirigidas a mejorar la relación entre cantidades producidas y recursos utilizados para su producción.

Por ejemplo, entre las propuestas planteadas para el sector agrícola-ganadero, se encontraban:

- proseguir con el programa de mecanización rural,
- revisar las actuales disposiciones sobre trabajo rural que todavía restringe el trabajo de los familiares,
- lograr la más eficiente utilización de los medios de transporte y de los depósitos de almacenamiento de cereales,
- reorganizar técnica, económica y financieramente los frigoríficos para suprimir los subsidios, “lo cual supone la revisión de la actual organización rígida del trabajo en dichos establecimientos”.
- “Las fuerzas patronales debían procurar un alto rendimiento productivo guiadas por una inteligente explotación y administración de sus medios y un entendimiento justo con su personal”.

En el orden industrial, se sostenía que

“solamente se permitirá el incremento de las utilidades absolutas de los industriales por reducción de costos que tenga su origen en una mejor racionalización industrial”.

Asimismo, se aludía al ámbito propio de las relaciones del trabajo. Era evidente que la legislación social implantada por el peronismo limitaba sensiblemente las facultades empresarias en cuanto a la disposición de la fuerza de trabajo.

En ese sentido, si bien no estaba en el espíritu del Plan retroceder en las conquistas logradas, comienzan a esbozarse algunos principios

Económico Nacional, en la Bolsa de Comercio de Buenos Aires, el 24 de marzo de 1952. En dicha alocución el Dr. Cereijo enuncia como finalidad primordial del Plan "aumentar la productividad y la producción, en todos los órdenes". Revista Hechos e Ideas (98 y 99), Bs. As., mayo-junio 1952, p. 270.

cuyo propósitos manifiestos estaban vinculados con el deseo de mejorar la eficiencia productiva.

Es así que se solicita

“La colaboración de las organizaciones patronales y obreras para eliminar de los convenios de trabajo toda circunstancia que limite la producción sin causa justificada”.

Se insiste en el mismo sentido sobre el final del mensaje, pidiendo a los trabajadores que colaboren en el logro del crecimiento productivo:

“Toda medida que incida negativamente en el volumen de la producción debe ser evitada por todos los medios. En estos momentos nada es superior a la necesidad de producir”.

Por otra parte, y esto tenía que ver con el creciente proceso inflacionario, se congelaban los precios y se disponía la unificación de la vigencia temporal de los convenios colectivos, a partir de marzo de 1952. Desde ese momento los convenios paritarios permanecerían vigentes por dos años.

DE LA PRODUCCIÓN A LA PRODUCTIVIDAD

A fines del año 1952 el gobierno nacional promulga la ley 14.184 que dispuso poner en ejecución, a partir del 1º de enero de 1953, el Segundo Plan Quinquenal (Presidencia de la Nación, 1953)².

Sin embargo los efectos de la crisis económica tenderán a postergar un tanto la efectiva puesta en marcha de dicho plan. La excelente cosecha de 1953 produjo una sensible mejoría en el sector exterior y permitió hacia 1954 aumentar las importaciones de equipos e insumos industriales y aliviar la restrictiva política crediticia. No obstante, la debilidad de los saldos comerciales, que dificultaban el aprovisionamiento industrial, hizo persistir esta circunstancia, sumada a un estancamiento en la producción energética y un marcado

² Todas las referencias a este Plan son tomadas de esta publicación.

deterioro en el sector transportes que reclamaban medidas tendientes a aumentar la eficacia en el uso de los insuficientes medios disponibles.

Por otra parte, la rígida política en materia de precios y salarios y las medidas destinadas a controlar el consumo hicieron caer verticalmente la tasa de inflación en 1953 y 1954, contrayéndose sensiblemente el nivel de la demanda.

A diferencia del Plan económico de 1952, el Segundo Plan Quinquenal, contenía un rubro titulado “Productividad” en su capítulo II dedicado al trabajo donde se expresaba que:

“El Estado auspicia un incremento de la productividad del Trabajo y del capital, a fin de obtener el mayor progreso de la economía general y de las economías individuales y familiares, mediante:

- a) el perfeccionamiento de los métodos técnicos de producción,
- b) la colaboración de los trabajadores en los planes de producción,
- c) el estímulo de las iniciativas que aumenten la eficiencia del trabajo,
- d) una adecuada distribución de los beneficios que aporte el progreso económico y social” (Presidencia de la Nación, 1953: 56).

Se vuelve sobre el tema en el capítulo XVII, dedicado a la industria. Allí se insiste en la necesidad de incrementar la calidad de la mano de obra con el “objeto de lograr una mayor eficiencia y productividad del trabajo en la industria”. Para ello se aconsejaba:

- la capacitación obrera para elevar las aptitudes de la mano de obra por medio de las instituciones especializadas del Estado, de las asociaciones profesionales y de los establecimientos industriales,
- el mejoramiento de los factores ambientales a fin de preservar la salud, seguridad e higiene en condiciones dignas de trabajo,
- el perfeccionamiento de métodos, elementos y condiciones técnicas de trabajo.

En el mismo capítulo se reiteran ideas en esa dirección, proponiéndose por ejemplo: promover el desarrollo tecnológico de las industrias para

reducir los costos de la producción industrial, incrementando el volumen y calidad de los productos; estimular la coordinación de los pequeños y medianos establecimientos a fin de que adquirieran una especialización que posibilitara “el máximo rendimiento de sus elementos productivos”; facilitar el crédito bancario para propender a “la racionalización de las empresas industriales”, etc (Presidencia de la Nación, 1953: 282 y 291).

Las propuestas “productivistas” del Segundo Plan Quinquenal fueron retomadas y desplegadas con gran entusiasmo, pocos meses después en el Congreso General de la Industria.

Este evento fue organizado, bajo el lema “La industria argentina en el Segundo Plan Quinquenal”, por la Confederación de la Industria, institución que nucleaba a sectores empresarios que mantenían fluidos contactos con el gobierno peronista. La presencia de más de 3.000 delegados que cubrían todo el abanico industrial mostró la importancia del acontecimiento.

El temario puesto a consideración del Congreso fue extenso -comprendía 19 cuestiones- y precisamente las que figuraban en los primeros lugares eran las vinculadas al incremento y racionalización de la producción.

De hecho, el grueso volumen que contiene las conclusiones del Congreso -luego de transcribir los discursos de la sesión inaugural- se abre con secciones dedicadas al “Incremento de la producción” y al “Aumento de la productividad” (Confederación General de la Industria, 1953). En estas secciones, la organización patronal realizaba un severo análisis sobre actitudes del sector laboral que estimaban nocivas para el desarrollo de una mayor eficiencia productiva. De los cuestionamientos planteados surge con evidencia, pese a las argucias del lenguaje, el malestar empresario ante el dinámico avance de la legislación social que iba limitando paulatinamente las atribuciones patronales en la disposición de la mano de obra. No era tampoco ajena a esta inquietud empresarial la consolidación de las comisiones

internas en los lugares de trabajo y algunas interpretaciones jurisprudenciales de la justicia del trabajo.

Señalaban los industriales que para alcanzar los objetivos del Segundo Plan Quinquenal se debía “incrementar la producción y reducir los costos sin desmedro de la calidad”. Para ello era necesario “incrementar el rendimiento de la jornada laborable”, sin afectar la salud ni los derechos del trabajador, pero evitando que se hiciera “un uso abusivo de algunos beneficios sociales” desvirtuando el recto sentido de la ley que los instituyó. La percepción de un salario mínimo compatible con las necesidades obreras debía tener como contrapartida “el deber de alcanzar un rendimiento mínimo en su jornada de labor”.

Por consiguiente, del mismo modo que se sanciona al patrono que infringe la legislación laboral, corresponde penalizar al obrero

“que no cumple con el deber de lograr en su jornada de labor el rendimiento mínimo fijado, estableciendo en tal caso la procedencia de su despido sin derecho a indemnización”.

Para estimular la elevación del nivel de productividad se propiciaba el reconocimiento de “premios en proporción al mayor rendimiento” logrado en la jornada laboral. Asimismo, se reclamaba un régimen más estricto de control de faltas por enfermedad y una interpretación más ajustada de la ley de despidos (11.729).

Concretamente, en cuanto al “incremento de la producción”, el Congreso resuelve:

- Promover la fijación de rendimientos mínimos de la jornada laborable, compatibles con la salud del obrero, paralelamente a la fijación de salarios mínimos compatibles con sus necesidades y su decoro,
- Propiciar, a fin de lograr un aumento de la productividad, la implantación de premios sobre rendimientos superiores a los medios y, en aquellas industrias cuyo régimen de trabajo lo permita, la adecuada contratación de mano de obra con equipos

especializados. En ningún caso esta contratación con equipos significaría reducción de haberes mínimos ni la prolongación de la jornada laboral,

- Urgir la reglamentación del derecho al cobro de jornales por enfermedad inculpable, y aconsejar en tal sentido la limitación de ese derecho al caso de enfermedades de más de dos días de duración, así como la sanción de la simulación con penas graduables desde la suspensión hasta el despido sin indemnización,
- Declarar que para antigüedades menores a un año, la indemnización por despido debe ser igual a la duodécima parte de los jornales cobrados, y el plazo de preaviso igual a un duodécimo del número de días corridos que el obrero ha permanecido en servicio (Confederación General de la Industria, 1953: 3-6)³.

Estimaban los industriales que era altamente conveniente “la aplicación de métodos modernos de intensificación del trabajo” tanto en lo relativo a la utilización de nuevos equipos y procedimientos, como en la aplicación de sistemas que estimulen la productividad. Si embargo, al parecer, creían percibir que la profusa legislación laboral que había entrado en vigencia durante los últimos años, “no siempre es clara e inequívoca en lo que se refiere a las relaciones entre la industria y el trabajo”, y obstaculizaba, o al menos no facilitaba, la implementación de las modificaciones en el proceso de trabajo que ellos consideraban convenientes poner en marcha para un mejor aprovechamiento de los recursos económicos.

Teniendo en vista ese objetivo, se auspiciaba la “revisión y codificación de la legislación del trabajo y convenios existentes” a fin de consolidar las conquistas logradas, pero, a su vez, “eliminar todas las disposiciones” que, no representando una real protección del obrero,

³ Con respecto a la cuestión de la indemnización por despido se aludía a fallos que “llegaron al extremo de imponer [] el pago de un mes de indemnización y el correspondiente preaviso a un obrero despedido, por incapacidad, el mismo día en que fuera contratado”. (p. 5).

se hayan revelado en la práctica “como obstáculos para el aumento de producción o la racionalización en el trabajo”.

En la misma línea de pensamiento, se solicitaba la derogación de

“todas las cláusulas que se opongan a una mayor producción y/o productividad, promoviendo una mayor flexibilidad de los convenios colectivos de trabajo en vigencia en aquellos aspectos que actualmente impiden la organización de la industria con miras a la obtención de una mayor productividad” (Confederación General de la Industria, 1953: 6).

Con el objeto de poner en marcha acciones concretas encaminadas a la consecución de los fines expresados se proponía la constitución de una “comisión de racionalización integral de la industria”, encargada de elaborar e impulsar todas las iniciativas que estimase “conducentes a una más racional utilización de recursos y esfuerzos” en el ámbito industrial.

Si bien el enfoque de nuestro trabajo está dirigido primordialmente a relevar las posiciones adoptadas por empresarios y trabajadores ante la problemática relación planteada en esa coyuntura entre productividad y relaciones de trabajo, debemos señalar también que un reclamo relevante y generalizado en este Congreso fue el referido a la renovación de equipos industriales y la importación de repuestos y accesorios.

La penuria que en materia de divisas sufría el país tornaba dificultosa la renovación de antiguos equipos (que en “muchas industrias se hallaban en estado de extremo desgaste”) correspondientes a “procesos tecnológicos ya superados”, por maquinarias evolucionadas de mejor eficiencia. Esta modernización se estimaba imprescindible si se deseaba racionalizar la industria, y por ello se solicitaba la implementación de medidas “tendientes a facilitar la importación de maquinaria, repuestos y accesorios para equipos industriales, que no se produzcan en el país o se produzcan en cantidad insuficiente”, reclamándose asimismo, una “política de créditos liberales” para la adquisición de esos bienes (Confederación General de la Industria, 1953: 31-32).

Además de estas propuestas abarcativas de todo el espectro industrial elaboradas por la comisión de legislación general, cuestiones financieras y racionalización industrial⁴, se registraron múltiples recomendaciones originadas en las 24 secciones agrupadas por ramas afines en que se dividió la tarea en el Congreso.

Haremos una rápida enumeración de las propuestas más frecuentes relacionadas con el área laboral, enunciadas por las diversas ramas industriales:

- limitar las funciones de los delegados obreros en las fábricas, circunscribiéndolos a sus tareas gremiales específicas,
- solicitar se excluya de los convenios colectivos a los capataces, supervisores, encargados, jefes y subjefes de secciones,
- solicitar la reimplantación del régimen legal del trabajo de 48 horas semanales y las limitaciones de fiestas y feriados,
- reglamentar los alcances convencionales sobre “condiciones de trabajo” de manera tal que no perjudiquen el nivel productivo,
- auspiciar la capacitación técnica especializada del personal obrero,
- propiciar toda medida tendiente a evitar el ausentismo injustificado de los trabajadores,
- propiciar la organización científica de la producción por medio de la creación de laboratorios y oficinas experimentales,
- suprimir el pago de retroactividades cuando se ajusten salarios,
- penalizar severamente la práctica del “trabajo a desgano”, “retiro de colaboración” o “actos de sabotaje”.

⁴ Teniendo en cuenta el centro de nuestro interés, nos hemos referido a las resoluciones de esta comisión más estrechamente vinculadas al área de relaciones laborales. La comisión se expidió en total sobre 22 cuestiones, cubriendo un vasto abanico: aumento de la productividad; política crediticia; otorgamiento de permisos de cambio y reestructuración impositiva; investigaciones industriales y transporte; etcétera.

Era evidente que, desde el ángulo empresario, uno de los factores que más inquietaban era la incertidumbre de un notorio cercenamiento de la “autoridad patronal” (posiblemente entendida en su sentido más tradicional) dentro de los establecimientos.

La dinámica expansión de las comisiones internas era muchas veces vista como una intromisión en áreas que creían de su exclusiva incumbencia. Por otra parte, la falta de instrumentos legales que reglamentasen certeramente su ámbito de actuación dejaba abiertas cuestiones propensas al debate o enfrentamiento.

Es por ello, seguramente, que los empresarios pujaban por controlar y reducir el poder de estas *comisiones*, que aspiraban a ser consultadas ante todo profundo cambio en las condiciones de trabajo que pudiese afectar las conquistas logradas. En la misma línea de “recuperación” de la autoridad se encuentra el reclamo por separar del convenio colectivo al personal de supervisión. El doble compromiso de esas categorías -al sindicato y a la empresa- era visto como un impedimento a la “solidaridad plena” que los empresarios deseaban ver plasmada en la “cadena de mandos”.

Otro reclamo generalizado era el más eficiente empleo del tiempo de trabajo, evitando los cortes o “tiempos muertos”. De ahí los reclamos por el ausentismo injustificado, la práctica del trabajo a desgano o a los “excesivos” feriados. Ya vimos, dentro de las “propuestas generales” que una recomendación para superar estas tendencias era la implementación de sistemas de remuneración por rendimiento; prácticamente todos los sectores insisten en la utilidad de esta modalidad y se llega, incluso, a proponer la implantación del trabajo a “destajo” (Confederación General de la Industria, 1953: 160). Todos los sectores reiteraban, asimismo, la eliminación de la legislación laboral de todas las disposiciones que dificultasen una mayor productividad.

Un año después -agosto de 1954- la Confederación General Económica (CGE), ya definitivamente estructurada, lleva a cabo, con la colaboración del Instituto Argentino de Relaciones Industriales (IARI), el Primer Congreso de Organización y Relaciones del Trabajo.

Nuevamente en esta asamblea empresaria, el tema de la productividad será el centro de los debates. Esta vez de una forma más estructurada y definida, enunciando concretamente los criterios que se creían más adecuados para plasmar una moderna organización empresarial y eficientes métodos de producción. En cuanto a esta última cuestión, creemos que es la primera reunión empresaria de gran representatividad (había 1.200 delegados inscriptos) en la que se propone entusiastamente, por medio de la respectiva comisión, la aplicación masiva de la organización científica del trabajo como metodología apropiada para lograr una adecuada racionalización de la producción y, por ese camino, un rápido incremento de la productividad.

En la apertura de las jornadas el presidente de la CGE, Sr. José B. Gelbard, afirmaba que:

“El tema de la productividad merece nuestra especial atención en cuanto a perfeccionamiento de los métodos técnicos, a participación de los trabajadores en los planes de producción, estímulo de las iniciativas que aumenten la eficiencia del trabajo y distribución adecuada de los beneficios que de ellos se deriven. Organización, racionalización humanizada, productividad, son tres conceptos perfectamente trabados entre sí, y constituyen la consigna de esta hora” (CGE & IARI, 1954: 17-18).

Dada la justificada prevención que el discurso productivista despertaba en el sector obrero -en donde se temía una acentuación en el esfuerzo requerido a la mano de obra junto a un intento de limitar los avances de la legislación laboral-, Gelbard reiteraba que se partiría del concepto de

“que la productividad no es el método científico aplicado a la explotación del prójimo, sino el concepto científico del trabajo aplicado a las mejores relaciones humanas, al mayor y mejor rendimiento de la producción, cuidando el menor desgaste físico y mental del hombre”.

Por otra parte, de “la buena utilización” de los factores productivos dependería el equilibrio entre precios y salarios y la mantención de una tasa inflacionaria controlable. Es pensando en la función social de la

empresa y el trabajo que la CGE ofrece “la cooperación a la central obrera” para contribuir a que se obtenga la finalidad común de aumentar la productividad.

Conceptos parecidos expresa el presidente de la Nación al ser invitado a inaugurar las sesiones. Reivindicó el papel preponderante cumplido por la empresa en el crecimiento económico y se manifestó favorable a su desarrollo

“pero de la empresa moderna, no de la antigua; de la empresa evolucionista, no de la empresa retardataria o retrógrada; de la empresa que toma su función integral y no solamente la de un capitalismo que ya ha pasado para la economía moderna en el mundo [...] la que desarrolla sus actividades con el concepto de una economía social y no de una economía netamente capitalista, egoísta, como era la empresa en los tiempos pasados”.

Perón señaló con satisfacción que en muy pocos lugares del mundo se pueden reunir, como en la Argentina, empresarios, sindicalistas y funcionarios del estado para “discutir en paz y colaboración” cómo hacer en conjunto para aumentar la producción. Al respecto elogió el temario propuesto para el Congreso y, adelantándose a las conclusiones del evento al tiempo que ratificando la preocupación “racionalizadora y productivista” que cada vez era más manifiesta en el área económica del gobierno, cerró su exposición

“deseando que los directores de nuestras empresas se capaciten en el más alto grado para hacerlas triunfar; que eleven a ella, la organización más científicamente realizada hasta nuestro días; que tecnológicamente alcance los más altos resultados, y que introduzcan en ellas una racionalización que les permita ir alcanzando los objetivos decisivos de nuestra economía” (CGE & IARI, 1954: 20-22).

El temario del Congreso apuntaba directamente a debatir sobre la modernización de la empresa y la “racionalización de sus métodos productivos”. Los cuatro temas centrales propuestos para las discusiones fueron:

1. Hacia una dirección más efectiva.

2. Posibilidades de la racionalización en nuestro medio.
3. Un método eficiente para aumentar la productividad.
4. Organización de la moderna empresa.

En el primer punto, el relator historió la evolución de la empresa privada, destacando las responsabilidades de la “alta dirección” y elogiando los aportes que a la administración empresaria habían hecho la psicología laboral, la capacitación y el desarrollo de las comunicaciones internas.

Las relaciones gremiales fueron abordadas con atención en esta sección y sugestivamente, se analizó con cuidado la estructura y funciones de las comisiones internas.

Luego de recordar “cómo en los años 1944 y 1945, los empleadores asistieron con ‘alarma’ al nacimiento de estos organismos” se señalaba que, si bien la legislación positiva no contenía disposiciones con respecto a estas comisiones,

“debemos admitir que en la actualidad, por imposición de los hechos, dichos cuerpos gremiales han adquirido personalidad legal dentro del campo de las relaciones gremiales” (CGE & IARI, 1954: 43).

En la exposición, donde se analizaba la estructuración de estos cuerpos y la metodología de su acción, se percibe constantemente la aprehensión de los empresarios ante la difusión y firme implantación de estos cuerpos dentro de la empresa. Era evidente que sentían recortado su margen de decisión dentro de los establecimientos y estimaban que esas limitaciones podían llegar a dañar sensiblemente la más eficiente organización del trabajo y, por consiguiente, una mayor productividad.

Esta inquietud quedará reflejada en la mesa redonda sobre relaciones gremiales, donde “casi el 80% de las preguntas formuladas” estuvieron relacionadas con el problema de las comisiones internas. También en las once conclusiones, derivadas del debate se percibe la voluntad de limitar el ámbito de la acción de estos organismos, reglamentando (por parte del Estado) y controlando sus tareas (CGE & IARI, 1954: 17 y 60).

En el segundo punto del temario –“posibilidades de la racionalización”- se apela a la responsabilidad de los empresarios como principales responsables “en lo que se refiere a la implantación de métodos de organización y producción racionales”, induciendo al personal a aumentar su eficiencia mediante el empleo de equipos modernos y retribuyendo sus tareas en relación a su rendimiento.

Una grave dificultad para la adopción de estas nuevas formas de organización del proceso de trabajo la encontraban en

“la incomprensión casi sistemática de las Comisiones Sindicales que, en el ámbito de la empresa se atribuyen el derecho de aceptar o rechazar medidas prácticas que la dirección recomienda para poner en ejecución un cambio de método...” (CGE & IARI, 1954: 71).

El rechazo obrero a la incorporación de la organización científica del trabajo era imputado al: desconocimiento de los beneficios que reportaría; al temor al desempleo; a la creencia en la desjerarquización de la “habilidad del artesano”; a la desconfianza en cuanto al reparto de los beneficios derivados de una mayor productividad y a la suposición que el empleo de técnicas sofisticadas alejaría la posibilidad de la participación obrera “en la solución y decisión de todo problema que afecte directa o indirectamente al grupo al cual pertenece”.

En un llamado -que preanuncia el futuro Congreso de la Productividad- se exhorta a crear el clima psicológico necesario para aceptar los nuevos métodos de trabajo

“por medio de una campaña de permanente propaganda y educación, propiciada por el Estado, pero dirigida por una comisión mixta de miembros de la CGE y la CGT” (CGE & IARI, 1954: 93).

En el punto III del temario se describían los pasos del método estimado “eficiente para aumentar la productividad”. Se trataba del sistema conocido como *estudio del trabajo*, haciéndose una favorable apreciación de sus gestores históricos, Taylor, F. Gilbreth y Bedaux.

Se concluía ratificando la necesidad de difundir entre empresarios y trabajadores los beneficios que se derivarían para ambos de la aplicación de métodos de racionalización de la producción,

recomendándose la conveniencia de crear una institución que formase técnicos en racionalización.

El último tema tratado por el Congreso estuvo referido a la “organización de la moderna empresa”, haciéndose una detallada enumeración de “los principios básicos indispensables para optimizar el funcionamiento de una empresa”. Entre ellos se proponía la necesidad de la creación de “oficinas de eficiencia”, con la finalidad económica de “medir el trabajo” tanto en su calidad como en su cantidad. De esa forma se podría diseñar un sistema de remuneraciones basado no únicamente en recompensar “la presencia del obrero en el establecimiento”, sino pagar por servicios rendidos o unidades producidas; “el empleador consciente desea comprar producción o trabajo productivo, y no pagar indistintamente por tiempo gastado”.

Ya en esa línea de pensamiento se proponía como primer medida para “aumentar la eficiencia en una fábrica” la implantación del “trabajo a destajo o el trabajo por pieza” -que constituía la aplicación directa del resultado de los estudios de tiempo-, que se juzgaba

“el método más justo reconocido hasta ahora de retribución para el trabajo, siempre y cuando los esfuerzos del hombre en términos de producción, considerando la naturaleza del trabajo, puedan ser medidos correctamente” (CGE & IARI, 1954: 138).

Como puede apreciarse, una vez más se ponía de manifiesto en este Congreso la demanda de los sectores empresarios acerca de un mayor disciplinamiento de la fuerza de trabajo como condición indispensable para la recomposición de un nivel conveniente de productividad. Asimismo, las dificultades existentes en la recomposición del parque industrial -debido a los problemas en el sector externo- hacía que buena parte del requerido esfuerzo productivo debía recaer sobre el incremento del rendimiento por persona con las maquinarias ya existentes.

El Congreso concluyó con un discurso del ministro de Trabajo Sr. Alejandro B. Giavarini (ex dirigente sindical) en el que se exhaltaba la

“cooperación, colaboración, entendimiento recíproco y comprensión mutua que exigen las relaciones de trabajo entre obreros y patronos, entre trabajadores y empresa”, para alcanzar el más alto grado de rendimiento y eficiencia sin detrimento de ninguna de las partes y “en beneficio de todos”.

CONVOCATORIA Y PREPARACIÓN DEL CONGRESO NACIONAL DE LA PRODUCTIVIDAD Y EL BIENESTAR SOCIAL

La crisis económica que había encontrado su punto culminante en 1952 con una caída del PBI de 5,1 %, comienza a remontarse con la ayuda de un buen año agrícola en 1953. Los salarios, la ocupación y el consumo, que habían descendido sensiblemente, empiezan a recuperarse, creciendo asimismo el PBI 5,4 % en 1953; 4,1 % en 1954 y 7,1 % en 1955 (BCRA, 1975: 118-119).

Por otra parte, las dificultades encontradas para incrementar el nivel de inversiones (por la persistente escasez de divisas) en maquinarias, equipos y nueva tecnología entorpecía la proclamada modernización industrial. Es por eso que el gobierno pone en vigencia una nueva ley de inversiones extranjeras en 1953 (ley 14.222), con características más liberales, con el objeto de acelerar el proceso de capitalización. De igual manera, se establecieron convenios con empresas industriales fabricantes de automóviles y tractores y se iniciaron negociaciones con el Eximbank con el objeto de construir una acería de San Nicolás.

Parece evidente la preocupación del gobierno y- seguramente de algunos sectores empresarios- por incorporar rápidamente modernas tecnologías que permitiesen reactivar sobre bases sólidas el aparato productivo del país. En ese sentido el debate sobre la productividad jugaba un importante papel en esta nueva etapa que se estaba esbozando.

En cuanto al proceso inflacionario, las rígidas disposiciones del Plan económico de 1952, bien que al costo de una caída de la actividad, dieron resultado positivo, pues el costo de vida en la Capital Federal -

que en 1952 había crecido 38,7 %-, crecerá el 4 % en 1953; el 3,85 % en 1954 y el 12,3 % en 1955 (Díaz Alejandro, 1975:441).

A este resultado contribuyó el estricto control de precios implementado por el gobierno, como asimismo el alargamiento a dos años de la vigencia de las convenciones colectivas aprobadas en 1952. Necesariamente, en 1954 correspondía discutir nuevamente los montos salariales y ante la perceptible activación de la economía, la presión obrera por recuperar los niveles de ingresos resignados en esos años fue fuerte.

Empujado por esa coyuntura, se registra un notable aumento en la conflictividad obrera, que eleva significativamente los índices de huelgas, movimientos de brazos caídos, y trabajo a desgano (Doyon, 1977).

Es en esas circunstancias, el 1° de octubre de 1954, que el general Perón dirige un mensaje radiofónico precisando que, dado el favorable desenvolvimiento de la economía que se venía registrando, era necesario “mantener el actual equilibrio económico” evitando ciertos problemas que se insinuaban, por ejemplo, las tensiones inflacionarias.

Decía Perón:

“... se observa una tendencia alcista de los precios en muchos sectores de la actividad, lo que se refleja en el costo del nivel de vida, cuyo índice comenzó a crecer a partir de abril último, a raíz de la incidencia de los convenios sobre salarios” (*La Prensa*, 2 de octubre de 1954).

Debía reconocerse que

“en un país como el nuestro en que la justicia distributiva ha alcanzado su máxima expresión, el aumento del salario real de los trabajadores podrá realizarse si se obtiene una mayor producción”.

Por consiguiente para asegurar el mantenimiento “del nuevo equilibrio” era necesario poner en marcha un enérgico plan de acción de corto plazo, para lo cual se pedía la colaboración de los diversos sectores sociales:

- *colaboración del empresariado*: deberá tender a mejorar la calidad, aumentar la producción y reducir el costo de sus productos, como único medio para ampliar las utilidades. Para ello se deberá racionalizar la organización de las empresas, y adoptar la técnica más moderna en los procesos productivos. También se habrá de racionalizar la comercialización de los productos.
- *colaboración del obrero*: el obrero deberá esforzarse por aumentar su productividad.
- *colaboración de los consumidores*: evitar pagar precios abusivos y el derroche de mercaderías.
- *colaboración de los propietarios rurales*: explotar eficientemente sus campos.
- *acción del Estado*: equilibrio presupuestario (anunció que se impondrían economías por \$ 1.500 millones), represión del agio y la especulación, etc. En materia de producción: estimular la mayor productividad de la mano de obra; alentar la implantación de métodos modernos y mejoramiento técnico de la industria a fin de obtener mayor producción y costos decrecientes; proseguir con la política de mecanización rural; ampliar la producción energética (electricidad y petróleo); continuar la política de selección crediticia, teniendo especialmente en cuenta la mejora en la productividad de cada empresa, etc.

Como puede observarse, la preocupación por estimular el avance tecnológico e incrementar el nivel de la productividad de la economía argentina iba ocupando cada vez más un lugar central en el discurso oficial y había cierta urgencia para su decidida implementación.

Es seguramente impulsado por ese anhelo presidencial que, dos semanas más tarde, el secretario general de la CGT, Eduardo Vuletich, en el acto conmemoratorio del 17 de octubre, anuncia públicamente la realización de un “próximo Congreso” relacionado con la “batalla de la producción”⁵.

⁵ Dijo Vuletich: "Vamos a ofrecerle (se refería a Perón) ,mediante la realización de un

Dada la inserción institucional de la CGE, en diversos estratos del poder, es fácil imaginar que esa decisión era producto de una negociación previa entre los sectores que iban a ser concernidos en la convocatoria.

Si bien, como hemos visto, el Congreso aparece como culminación de una serie de iniciativas y preocupaciones -especialmente de parte de los empresarios y, algunas veces, del Estado- no deja de ser sugestivo que sea precisamente la CGT la institución que patrocine un evento de esta naturaleza.

La idea de la existencia de acercamientos previos a la convocatoria se robustece al constatar la celeridad de la puesta en marcha de las comisiones que debían organizar y conducir el futuro Congreso.

En efecto, el 26 de octubre el secretariado de la CGT concurrió a la CGE para invitar a sus integrantes a participar en la organización del *Primer Congreso Nacional sobre Productividad y Bienestar Social (La Prensa, 27 de octubre de 1954)*. Poco después el dirigente cegetista Di Pietro realiza un llamamiento a todas las organizaciones para que colaboren en el éxito del Congreso.

El 18 de noviembre ya quedaba constituida la comisión central del Congreso, que comenzó sus actividades oficiales el día 2 de noviembre con la presencia del general Perón. Dicha comisión (34 personas) estaba compuesta paritariamente por representantes de la CGT y de la CGE. Su presidencia era ejercida "alternativamente en cada mes" por los titulares de esas dos instituciones (CGT & CGE, 1955: 12). Asimismo, quedó constituido un comité de organización compuesto por ocho miembros. El sistema de paridad de representación se mantuvo para la conformación de las distintas comisiones que desarrollaron sus actividades en el transcurso del Congreso; esta decisión parecía traer implícito el deseo de impulsar decisiones acordadas en las diversas instancias deliberativas pues, en principio, de

próximo Congreso, nuestro aporte sincero a la batalla de la producción, y venimos, en fin a decirle que estamos contentos, que nos sentimos muy felices de vivir en la Nueva Argentina que usted ha creado...", *La Prensa*, 18 de octubre de 1954 .

mantenerse la homogeneidad de opiniones en cada sector, era imposible imponer por mayoría de votos una resolución.

En el discurso pronunciado por el secretario general de la CGT, Sr. Eduardo Vuletich en ocasión de constituirse la comisión central, se señalaba que la convocatoria del Congreso se inspiraba en las directivas del “Plan de Acción” enunciado por el Presidente de la República (1° de octubre de 1954) “para el equilibrio de la economía nacional”. Asimismo, y seguramente para tratar de desvanecer las naturales aprehensiones que la temática despertaba en el ámbito sindical, como así también deslizar algunas advertencias al sector empresario, se afirmaba que si bien los problemas relativos a la productividad constituyen una etapa necesaria e inevitable en el proceso de industrialización, era preciso

“poner extrema precaución”, dada su complejidad, para definir “el proceso de productividad, [...] más que la teoría, los hechos demuestran, a través de la experiencia universal, el incremento de la pura acción laborativa, si bien ésta juega un rol principal en el campo de los resultados. La noción no es simple, porque no se trata entonces de una mera cuestión de mano de obra. A la par de ella deben examinarse los contenidos cualitativos de la producción...”.

Esta alusión a las responsabilidades patronales se completaba con la afirmación de que los beneficios derivados de una mayor productividad “no significan una mayor ganancia del ente patronal”, sino que los resultados debían ser: un mayor abastecimiento de los mercados a más bajo precio, un correlativo aumento del consumo y consecuentemente, “la ampliación creciente de los horizontes de colocación de la mano de obra”.

Habló seguidamente el presidente de la CGE, J. B. Gelbard, destacando el papel que, como promotora de la iniciativa, le cupo a la CGT. Expresó luego su entusiasta adhesión al Congreso, destacando que

“La productividad no ha de ser la vuelta a épocas pasadas de explotación desmedida del esfuerzo ajeno, con detrimento de la salud física y moral del trabajador”.

Estimaba que “la idea del Congreso llegaba en el momento justo” en que las fuerzas económicas y las del trabajo, bajo la acción tutelar del Estado, lograban actuar “en forma mancomunada para la conquista de objetivos de trascendencia social”⁶.

Poco después, el 14 de diciembre, se aprobó el reglamento general y el temario del Congreso. Este comprendía tres secciones generales:

Tema 1: Productividad: mejor nivel de vida (dividido en 5 sub-temas)

Tema 2: Medios concretos para elevar la productividad (dividido en 5 sub-temas)

Tema 3: Bases generales para acuerdos sobre productividad (dividido en 4 subtemas).

Para el análisis de estos tres temas, con sus correspondientes subtemas, se designaron otras tantas comisiones técnicas integradas en formas paritarias por 20 miembros. Estas comisiones elevaron en el mes de enero sus informes a la comisión central, la que procedió a reunirlos en un documento único que pasó a ser el “relatorio oficial” (Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social, 1955).

En este documento, donde se recorrían pormenorizadamente todos los ítems del temario, se condensaban, sin duda, las ideas sustanciales que debían presidir el Congreso y sirvieron de base para la discusión de los temas en las diversas comisiones del Congreso. En sentido general podemos decir que el espíritu que informaba ese documento, pese a todas las afirmaciones en resguardo de las conquistas obreras, tenía en cuenta muchas de las inquietudes que ya hemos visto expuestas en las asambleas empresarias. Es que la misma temática de la productividad encerraba inevitablemente, en las circunstancias en que había sido

⁶ El texto de los discursos se encuentra en el boletín *Productividad y Bienestar Social*, N° 1 (10 de enero de 1955), págs. 10-12. Esta publicación -con formato de revista- fue el órgano oficial del Congreso apareciendo, durante su transcurso, con una frecuencia semanal. Contenia material teórico, antecedentes mundiales sobre la temática y las informaciones sobre las actividades del Congreso. Continúo apareciendo hasta el derrocamiento del gobierno (septiembre de 1955) con una periodicidad mensual.

planteada -luego de un gran avance del movimiento obrero tanto en la sociedad global como dentro de la empresa - un intento de limitar las atribuciones que los sindicatos y especialmente las comisiones internas, habían conquistado bajo el gobierno peronista⁷. Ya veremos cómo aflorarán estas tensiones en los debates.

Desde mediados de enero se llevó a cabo una activa campaña de difusiones de los propósitos del Congreso en todo el país. Para ello se conformaron comisiones paritarias de propaganda en todas las provincias y territorios. Esta campaña fue abierta por el general Perón, quien en el discurso inaugural valorizó notablemente la significación del Congreso:

“Yo pienso que desde 1944, cuando iniciamos las reformas de tipo social y económico en el país, no ha habido para nuestra economía y para nuestro bienestar social ningún acto más trascendente ni más importante que el que comenzará con la realización del Congreso Nacional de la Productividad y el Bienestar Social. Con él se iniciará para la República, diríamos, la segunda e imprescindible etapa de realizaciones para su triunfo económico y su bienestar social”.

Insistiendo en algunas ideas que como ya vimos, se venían afirmando desde 1952, Perón señaló que el esfuerzo distributivo de la política social gubernativa había llegado a su límite,

“cada argentino debe saber que han terminado las posibilidades de un bienestar social que no esté afirmado en una mayor riqueza, y que el camino que conduce a esa mayor riqueza es únicamente el de la productividad”.

El presidente comprometía al gobierno en esta tarea y pedía la resuelta participación de los empresarios y trabajadores para lograr una producción eficiente (en su calidad y costo) y suficiente (en su cantidad) que abasteciera el mercado interno y fuese competitiva para la exportación. Seguidamente Vuletich comprometió a la CGT a

⁷ Coincidimos en esto con la opinión de Giménez Zapiola y Leguizamón (1985). Este es uno de los trabajos más sólidos que conocemos sobre el tema que estamos tratando.

“ocupar el primer puesto” en la batalla de la productividad, pero también recordó que esa tarea se plasmarla

“mediante el trabajo común, pero no con un aumento incontrolado de trabajo, sino con la eficiencia del mismo, es decir con menos esfuerzo, de manera de lograr con los mismos recursos y factores de que actualmente se dispone, rendimientos más elevados cada día”.

Por la CGE, Gelbard reclamó de los empresarios una utilización racional de los elementos productivos “aplicando en la empresa los métodos y la técnica de la organización científica del trabajo”. De esa forma se cumplirían dos responsabilidades básicas: con el consumidor, ofreciéndole artículos “más depurados, a más bajo costo y en mayor cantidad”; con los trabajadores, garantizándoles buenas condiciones laborales y un salario equitativo.

Durante los meses de febrero y marzo continuaron los actos de difusión y la reunión de la comisión técnica, recibándose 1.022 ponencias nacionales y extranjeras relacionadas con la temática del Congreso. Asimismo, como lo marcaba el reglamento cada entidad procedió a nombrar sus delegados a la asamblea. Se designaron 10 por cada entidad, quienes sumados a los integrantes de la comisión central (34) completaron el número (234) de los miembros titulares del Congreso.

EL DESARROLLO DEL CONGRESO NACIONAL DE LA PRODUCTIVIDAD Y EL BIENESTAR SOCIAL

La sesión inaugural

Luego de una profusa campaña dirigida a sensibilizar la opinión pública, llegamos al momento de la apertura del Congreso.

El momento era importante y marcaba, puntualmente, la decidida voluntad del gobierno -aunque no tuviese una participación formal en el Congreso- de impulsar una enérgica política de “racionalización” industrial. Como se puede apreciar en la rápida reseña que llevamos

efectuada, esta preocupación ya llevaba varios años y tuvo como uno de sus principales protagonistas al sector empresario.

Es que posiblemente en la crisis de 1952 se habla insinuado que el modelo de acumulación vigente desde la posguerra se estaba tornando inviable. La situación favorable vivida por las empresas en esos años, al impulso de un mercado interno protegido y en continua expansión por el aumento de los salarios reales, se mostraba difícil de perdurar.

La etapa de la “sustitución fácil” de importaciones parecía estar llegando a su fin y, por lo tanto, se debía procurar pasar, paulatinamente, a la fabricación de productos más complejos, y comenzar asimismo a dinamizar la implantación de la industria pesada. Los capitales necesarios para esta nueva etapa de desarrollo debían provenir del incremento de las exportaciones, de las inversiones extranjeras y también, de una mayor productividad de la mano de obra asalariada.

Ahora bien, como la incorporación de nuevos bienes de capital estaba significativamente limitada por la crónica escasez de divisas, el aumento de la productividad debía basarse, fundamentalmente, en un mejor aprovechamiento de las instalaciones existentes, es decir en una más adecuada “racionalización” en el uso de los equipos mediante un control más “científico” del proceso de trabajo⁸.

En una coyuntura de pleno empleo, con un poderoso movimiento sindical sólidamente implantado en las empresas por medio de las comisiones internas, y que además gozaba de la más amplia simpatía por parte del Estado, parecía fácil estructurar políticas que tuvieran por finalidad intensificar el ritmo de trabajo.

Veremos que estos intereses divergentes, pese a las reiteradas manifestaciones señalando la unidad de objetivos y la necesaria convivencia obrero-patronal, tenderán a surgir recurrentemente en los debates claves de las diferentes comisiones.

⁸ Sobre las cuestiones planteadas acerca de la "racionalización" del trabajo en Argentina durante esos años puede consultarse el trabajo de James, 1981.

Finalmente, el 12 de marzo de 1955, en el recinto de la Cámara de Diputados, comienza a sesionar el *Congreso Nacional de la Productividad y Bienestar Social*. Cumplidas las formalidades reglamentarias -elección de autoridades y designación de las 16 comisiones que tendrían a su cargo el estudio de las diferentes ponencias- y tras la llegada del presidente de la Nación, se escucharon los discursos inaugurales que, como veremos, excedieron lo meramente protocolar.

Habló en primer lugar el secretario general de la CGT, E. Vuletich. En sus primeros párrafos reiteró la voluntad de la Central en ocupar su lugar “en la batalla por una mayor productividad. En ella no puede haber desertores ni timoratos, ya que estamos buscando por todos los medios posibles, alcanzar Índices óptimos de rendimiento fabril o empresario” con la finalidad de ofrecer a toda la comunidad una producción más abundante de mejor calidad y a mejores precios.

Confiaba la CGT en el éxito de todos los esfuerzos que se estaban realizando y que se proyectarían “en el futuro en otra forma de realidades”, pues “ya está palpable la existencia entre todos los argentinos de lo que debemos denominar conciencia de productividad”.

Luego de esta “pacífica” introducción, el lenguaje del secretario general se vuelve duro para responder a gestiones patronales ya conocidas, y aprovechar seguramente para fijar las posiciones que la central obrera parecía no estar dispuesta a abandonar:

“Con la honradez que caracteriza todos los actos de la Central Obrera Argentina se debían dilucidar en forma franca todos los detalles relativos al problema de la productividad para dejar bien a salvo los unos y los otros las responsabilidades que a cada cual competen, a los fines de evitar equívocos fatales que a la postre constituyen peligros latentes contra todo lo pactado”.

La advertencia era clara y Vuletich pasa a concretizarla: numerosos sectores empresarios han afirmado que “la única forma de elevar la productividad” es por la vía del mayor esfuerzo humano, “a este respecto y sin desconocer la extraordinaria importancia que el factor

hombre tiene, opinamos que en el complejo mecanismo de la productividad [...] el hombre es apenas uno más de los múltiples factores necesarios...” y por eso que:

“si se creyera que aquí debemos solamente analizar al hombre en función del trabajo estaríamos ya perdiendo lastimosamente el tiempo, dado que a una productividad óptima, hace también y en forma preponderante la honradez comercial, la vigilancia de costos provenientes de gastos injustificados, el sentido de la tradición industrial, el procedimiento racional de las máquinas, la utilización al más alto grado de la potencialidad energética, la investigación incesante para la búsqueda de mejoras materiales, y el sentido de la tradición de familia en el manejo de la empresa”.

No paraba de hacer las prevenciones del sector obrero, en rigor la andanada recién comenzaba. En seguida Vuletich pasó a censurar a los empresarios que gozaban de “una vida de comodidades excesivas logradas a costa del esfuerzo y de la salud y el bienestar de los que para él trabajan...”; en el mismo tono crítico preguntaba

“¿Puede esperar acaso buen entendimiento fabril quien comienza por no respetar las leyes de trabajo y los convenios colectivos?”.

Recordó luego a quienes no aportaban a los fondos de previsión; entregaban productos de baja calidad; hacían mal uso del crédito, invirtiendo en bienes improductivos; defraudaban al fisco o no estimulaban adecuadamente a sus dependientes, para señalarles que para “poder exigir” es menester “cumplir primero”. Continuó su mensaje Vuletich en un tono francamente ríspido hacia el sector patronal:

“A esos empresarios carentes de ética a que acabo de aludir quiero decirles antes de que la mecánica del Congreso nos enfrente en los debates que realizaremos, que la clase obrera argentina va a entrar en esta segunda y trascendental etapa con la exigencia mínima de que se cumpla total y absolutamente nuestra legislación de amparo -la Constitución justicialista de 1949 y los derechos del trabajador y de la ancianidad-, se asegure el cumplimiento nacional de los convenios de labor, se nos haga participar desde un primer momento en los beneficios directos o indirectos que la mayor productividad reporte y de

que no se defraude la confianza de los consumidores con malos productos cobrados como si fueran buenos y menos aún que se considere que el deber que asumimos configura la posibilidad de utilizar métodos de expoliación que hoy no existan, en detrimento de la salud física o mental de los hombres de trabajo”.

Se declaraba que estas “aclaraciones” eran oportunas y necesarias ante las imputaciones hechas al sector obrero acerca de “bajos rendimientos o desinterés en el desempeño de la diaria labor que ejecuta”. Se comprometía a combatir el ausentismo, pero dejando asentado que

“cuando se comparen estadísticas actuales con las correspondientes a los años de la explotación oligárgica, se sepa diferenciar el ausentismo culpable, del socialmente justo que resulta de las leyes obreras justicialistas: vacaciones, jornadas legales, licencias por enfermedad, casamiento...”

Dando un giro político a su discurso e invocando la figura de Perón – recordemos que estaba presente en el acto- Vuletich concluirá diciendo:

“declaramos que no estamos dispuestos a ceder en esta causa ninguna de todas las conquistas logradas, obra de un genio cuya visión de estadista parece interpretar el sueño prócer de un apóstol entregado a la redención humana y que por ser así de hermosa, nosotros estamos dispuestos a defenderla con toda decisión”.

Se alentaba así al sector patronal en el sentido de que cualquier intento de modificar la legislación social sería interpretado por la CGT como una afrenta a la obra gubernamental del peronismo. Esta estrategia será empleada hábilmente en el Congreso por el sector sindical. En las circunstancias conflictivas, luego de expresar sus puntos de vista “técnicos” durante los debates, dejaban abierta una instancia más política escudándose tras las “irrenunciables conquistas logradas en el período peronista”⁹.

⁹ Todos los discursos de la ceremonia inaugural del Congreso están tomados de Productividad y Bienestar Social, N°12 (marzo de 1955), págs. 333 a 340.

Luego de la postura explicitada por la CGT, no era cómoda la situación que debía enfrentar en su discurso el presidente de la Confederación General Económica, por otra parte, entidad copatrocinante del Congreso.

Su exposición tuvo dos instancias, la primera dirigida a exaltar la voluntad de acuerdo y colaboración que debían alentar las partes para alcanzar los objetivos previstos en el temario, que, recordaba, había “sido fijado de común acuerdo entre las organizaciones, de los trabajadores y la de los empresarios”. Es por eso, señalaba José B. Gelbard, que entraban a estas deliberaciones “con gran confianza en el recíproco entendimiento de los sectores del proceso productivo”.

Promediando su discurso, el presidente de la CGE también se acercó a los temas que iban a resultar centrales en las posteriores discusiones (disciplina en las empresas, ausentismo, legislación laboral), dejando sentado el criterio que el empresariado pensaba adoptar en la coyuntura.

Es así que, al tiempo que proponía superar las diferencias sectoriales pensando en “el cordial 'nosotros' que une a todos los elementos humanos de la empresa”, recordaba que en la misma “se ha de mandar y obedecer de acuerdo al sólido fundamento de la justicia”. De la misma manera, si bien “la empresa requiere una solidaridad activa, orgánica entre todos sus componentes, a fin de lograr un grado satisfactorio de rendimiento”, exige, igualmente, “el mantenimiento de una disciplina y de un orden jerárquico, sin el cual no se concibe ninguna asociación humana”.

Luego de este acercamiento medurado al terreno de las diferencias, pasó a señalar “con franqueza y en un lenguaje sin ocultaciones”, a los que estimaba “factores de improductividad y a la mentalidad improductiva misma”.

Si se recuerdan las aprehensiones expresadas por los empresarios en los congresos que hemos evocado anteriormente, no debe extrañar que el primer reproche de Gelbard fuese dirigido a las acciones implementadas por “muchas” comisiones internas generales:

“cuando se dirige la mirada a la posición que asumen en muchas empresas las comisiones internas sindicales, que alteran el concepto de que es misión del obrero ‘dar un día de trabajo honesto por una paga justa’, no resulta exagerada dentro de los conceptos que hoy prevalecen, pedir que ellas contribuyan a consolidar el desenvolvimiento normal de las empresas y a la marcha de la productividad. Tampoco es aceptable que, por ningún motivo, el delegado obrero toque un silbato en una fábrica y la paralice. No hay razón valedera que pueda invocarse, y mucho menos, cuando amparan a obreros y empresarios leyes que figuran a la vanguardia de las que rigen en los países más adelantados del mundo”.

“Cuando se actúa de ese modo, no se lo hace con la intención de defender a los representantes, sino por la búsqueda de un falso prestigio personal que en definitiva, redundará en perjuicio de los trabajadores.”

Seguidamente señaló al exagerado ausentismo (“en algunos sectores llega hasta el índice alarmante del 15%”) como otro de los factores significativos causantes de la baja productividad.

En el mismo sentido y apelando a la solidaridad de todos en el esfuerzo productivo propuso formalmente: “terminar con los ‘lunes de huelga’ tiene que ser una de las consecuencias de este Congreso...”.

En la misma línea argumental y dejando entrever que se estimaba excesivo el peso político y administrativo que habla adquirido el sector sindical, Gelbard reclamó “estricta objetividad” en la aplicación de la legislación laboral vigente, sin desconocer por ello “las conquistas sociales” de los trabajadores “que aceptamos en todos sus alcances”. Igualmente, reafirmaba para el empresario el derecho a la dirección y organización de la empresa “sin interferencias que coarten su libertad de movimiento y de criterio”.

Según la óptica empresaria, otra dificultad de magnitud que entorpecería una rápida recomposición de la productividad, era el excesivo “desgaste” que mostraba el parque industrial y su problemática renovación dado el esfuerzo en divisas que requeriría la importación masiva de bienes de capital. La vulnerabilidad del sector externo de la economía obligaría a una renovación “progresiva,

aunque lenta” de equipos y maquinarias. Por lo tanto, una mejora inmediata de los rendimientos, vista la imposibilidad de una incorporación masiva de bienes de capital importados, debía asentarse en el aumento de la eficacia de la empresa actual “por el incremento de la productividad de cada máquina, de cada hombre, de cada proceso”. Para ello, Gelbard apelaba a “un esfuerzo común de empresarios y trabajadores para asegurar la buena marcha de las empresas, esto es de un trabajo bien planeado y hecho a un ritmo satisfactorio, sin alteraciones que lo perturben por motivos ajenos a las altas finalidades económicas que se buscan reforzar”. El dirigente empresario estimaba que se estaba generando un nuevo clima entre las organizaciones obreras y empresarias, “bajo la acción tutelar del Estado” que facilitaría el logro de los objetivos propuestos por el Congreso, sintetizados en el lema “salarios altos, mano de obra barata”. Es decir, no erosionar el monto de las remuneraciones reales sino elevar, más que proporcionalmente, el nivel de producción de la mano de obra.

Con esa finalidad la representación empresaria pugnará durante el Congreso por recomendar la implantación de sistemas de remuneración por rendimiento y de realizar ajustes en las convenciones colectivas y reglamentos de trabajo vigentes, proposición que provocará reacciones negativas en el sector sindical.

La consideración del temario

Paralelamente a la campaña de difusión que se realizó en todo el país - durante los primeros meses del año- para informar sobre los objetivos que guiaban la convocatoria del Congreso, el comité de organización puso en marcha los cuerpos orgánicos que tendrían a su cargo la preparación de los informes correspondientes a los distintos puntos del temario.

Con esa finalidad, tal como lo disponía el reglamento, fueron constituidas -en forma paritaria- tres comisiones técnicas encargadas, cada una, de preparar informes sobre los grandes capítulos del temario:

- I. Productividad: mejor nivel de vida.
- II. Medios concretos para elevar la productividad.
- III. Bases generales para acuerdos sobre productividad.

Asimismo, se constituyó una subcomisión de ponencias encargada de recibir, clasificar y analizar las colaboraciones que, tanto a nivel individual como institucional, se hicieren llegar al Congreso, aprobando las que considerase de interés general para elevarlas a la comisión central. Las ponencias presentadas excedieron el millar, siendo finalmente aprobadas unas 122¹⁰.

A mediados de febrero los informes técnicos producidos por las respectivas comisiones fueron aprobados, en general, por la comisión central, la que, por su parte, sugirió algunas modificaciones. Para elaborar una redacción definitiva de los despachos, introduciendo las observaciones de la comisión central, se designó una comisión de enmiendas. El informe de dicha comisión fue aprobado a principios de marzo, transformándose en el relatorio oficial de la comisión central que sirvió como texto de base para los debates del Congreso (CGT & CGE, 1955).

Reunido el Congreso el día 21 de marzo, como ya hemos visto, se dispuso -tal como lo preveía el artículo 25 del reglamento- la constitución de comisiones de estudio con el objeto de considerar

“los informes de cada uno de los temas y sub-temas y la discusión de las proposiciones y ponencias presentadas, las que con los dictámenes de la mayoría y de la minoría, en su caso, serán elevadas oportunamente a la Sesión Plenaria, para su ulterior consideración”.

Las sesiones plenarias fueron de dos tipos: las cuatro primeras (22 al 25 de marzo) estuvieron dedicadas a la lectura de las ponencias que se considerasen de interés general y a escuchar a diversos oradores, previamente inscriptos, exponer sus opiniones sobre los diferentes temas tratados. En las cuatro sesiones restantes (28 al 13 de marzo) se

¹⁰ La nómina de las ponencias aprobadas puede consultarse en el libro que se publicó reseñando toda la labor del Congreso: CGT-CGE, 1955: 117 y 88.

pusieron a consideración de los congresales los despachos elaborados por las comisiones de estudio, los que se someterían a discusión y votación de la asamblea, pudiendo ser aprobados por simple mayoría de votos.

Como es en este tramo del Congreso donde se aprueban las recomendaciones de políticas a seguir en los diversos tópicos sometidos a debate, nos detendremos brevemente en cada rubro para resumir el tratamiento y la conclusión votada en cada circunstancia. Para ordenar la exposición nos remitiremos a la secuencia indicada en el temario original del Congreso.

Tema I: Productividad: mejor nivel de vida

Este primer gran capítulo del temario abarcaba cinco subtemas. En el primero de ellos, *Mayor productividad y equitativa distribución de los beneficios*, la comisión respectiva elaboró una serie de proposiciones generales -un tanto “ideales”- que logra el apoyo generalizado de las partes.

Se recomendaba que los resultados de la mayor productividad fueran repartidos entre todos los que la hacían posible. Los medios sugeridos para esa distribución eran: elevar las remuneraciones del personal concernido; premiar las iniciativas; reducir las horas de trabajo, procurar la reducción de precios; mejorar las condiciones de trabajo.

De las opiniones vertidas en el debate surge que la representación patronal tendía a privilegiar, en una primera etapa, la distribución de los beneficios entre aquellos trabajadores directamente vinculados al aumento de la productividad, mientras que los representantes sindicales aspiraban a incluir en esa categoría a todos los trabajadores que, directa o indirectamente, contribuyesen a lograrlo. La moción aprobada, dada su generalidad, parece estar más cerca de la posición cegetista.

Una amplia coincidencia se registró alrededor del segundo subtema *Productividad, mayor salario real y menor esfuerzo*. Su solo enunciado ya enunciaba la inexistencia de desacuerdos. Se aprueban, aquí

también, recomendaciones muy amplias acerca de la necesidad de una eficiente organización de las empresas; de la colaboración y capacitación de los trabajadores y del posible acrecentamiento del salario real sin afectar el nivel de precios.

El contenido del siguiente subtema, *Productividad, reubicación y estabilidad*, se prestaba al surgimiento de disidencias y así ocurrió. Luego de expedirse sobre la necesaria complementación entre el aumento de la productividad y el crecimiento industrial para mantener constante la demanda de empleos, el debate se planteó “en torno a la proposición relacionada con la prioridad en razón de antigüedad y competencia para ocupar vacantes”.

El representante cegetista se expresó en el sentido de que

“la prioridad, en caso de reubicación, debe darse al trabajador más antiguo que reúna las condiciones requeridas para el cargo, anteponiendo siempre el concepto de antigüedad al de idoneidad”.

Por el contrario, el delegado de la CGE afirmó que

“el factor determinante, en principio, es siempre la idoneidad y que en caso de igual idoneidad el segundo factor determinante es el de la antigüedad” Varios participantes insisten en estos puntos de vista tratando, un representante empresario, de acercar criterios al expresar que “no hay dudas de que la antigüedad es el factor desencadenante cuando existe igualdad de idoneidad” (*Productividad y Bienestar Social*, N° 14, 11 de abril de 1955, p. 407).

Finalmente, se aprueba por unanimidad y sin modificaciones el texto propuesto por la comisión de estudio, que recomendaba “tener en cuenta, para cubrir una vacante, al trabajador más antiguo que reúna la idoneidad requerida para el cargo”. Si bien esta proposición pareciera compatibilizar los dos criterios, creemos que está más próxima de los reclamos cegetistas, al no reconocerse prioridad absoluta a la idoneidad sobre la antigüedad.

Las proposiciones de la comisión de estudio n°4 que versaban sobre *Responsabilidad individual y colectiva de trabajadores y empleadores y del Estado en el problema*, fueron aprobadas con acuerdo general. Las

recomendaciones dirigidas a cada sector son, también, de carácter muy general. A los empresarios se los insta a la “racionalización de los procesos”; la formación de investigadores e intensificación de la investigación, al mejoramiento de las condiciones de trabajo para resguardar la salud de los trabajadores y a proporcionar información a los trabajadores de los “nuevos procedimientos de fabricación resueltos por la empresa a los efectos de su mejor comprensión y aplicación...” A las organizaciones obreras, por su parte, se les recomendaba “la mayor difusión y práctica de los principios de la productividad [...] desterrando toda práctica que atente contra dichos principios”. De la misma manera, se les solicitaba formar conciencia de las consecuencias perjudiciales derivadas del ausentismo.

El debate acerca del último punto del primer bloque del temario, referido a *La responsabilidad y acción del Estado*, llevado a cabo en la séptima sesión plenaria, contó con la presencia de cinco ministros del Poder Ejecutivo nacional (Comercio, Transportes, Industria, Trabajo y Previsión, y Agricultura y Ganadería).

La respectiva comisión había desarrollado una intensa tarea analizando 102 ponencias y concretando 12 proposiciones con apoyo unánime de los sectores. De la extensa e importante lista de proposiciones aprobadas –la mayoría originadas en iniciativas de la CGE– se derivaban amplias líneas de acción para la futura política estatal referida al problema de la productividad¹¹.

El texto aprobado recomendaba:

- la “paulatina descentralización del comercio importador y exportador” (por oposición al proceso de concentración en Buenos Aires), solicitando el acuerdo de facilidades para las empresas de ese ramo radicadas en las zonas menos desarrolladas;

¹¹ Como se señalaba en el relatorio (p. 15): “Dentro de la responsabilidad general de la conducción de la política del país, incumbe al Estado no sólo la función indirecta de planificación y auspicio de las actividades privadas, sino una serie de funciones directas de ponderable gravitación en el resultado satisfactorio del Plan Nacional de Productividad”.

- el fomento de la actividad minera acordándole beneficios en materia impositiva, crediticia y de importación.
- La solicitud al Poder Ejecutivo del envío al parlamento de un proyecto de ley declarando incorporadas a la legislación nacional todas las recomendaciones aprobadas en el Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social.
- El impuso a los planes estatales tendientes al logro del autoabastecimiento energético y el apoyo al estudio de soluciones del problema del transporte “en su triple aspecto de capacidad, seguridad y costo”.
- La exhortación a los productores agropecuarios y forestales a conservar y acrecentar la aptitud productiva de los recursos naturales.
- La solicitud al gobierno nacional de reglamentar “concreta y expresamente las condiciones que determinan que un lugar de trabajo pueda ser declarado insalubre”; precisar el perímetro afectado; determinar concretamente “los productos, materiales o mercaderías comprendidos”; que “antes de proceder por vía de sanción”, sean señalados con precisión las causas de insalubridad para que sean subsanadas (esta recomendación, presentada por el sector empresario pero aprobada por unanimidad, tendía, evidentemente, a limitar en forma estricta la calificación de insalubridad).
- La asistencia financiera a aquellas empresas que “ofrezcan las mejores perspectivas para aumentar la productividad. Extender esta asistencia a los estudios e investigaciones sobre productividad.
- El auspicio de la planificación de un presupuesto de divisas, con prioridad para los usuarios de la producción y la industria, que facilite la introducción de elementos que cumplan la finalidad de alcanzar una mayor productividad y que asegure un fluido abastecimiento de materias primas.

- El fomento a la productividad en el agro mediante: la introducción de los más avanzados métodos de cultivo; el mejor aprovechamiento de la producción forrajera; la mecanización agraria, la racionalización de los “actuales métodos” productivos; el establecimiento, en las leyes de arrendamiento, de disposiciones que faciliten la eficiente explotación de la tierra; desaconsejar la formación de minifundios que resulten inconvenientes para el mejor aprovechamiento del suelo.
- El apoyo a los planes estatales de racionalización administrativa para que sean aplicados en el plazo adecuado y así aumentar la eficiencia burocrática disminuyendo su costo; ofrecer el “amplio apoyo de la CGT y de la CGE” para llevar a cabo estas iniciativas.
- El auspicio de una política de descentralización productiva impulsando el progreso de las regiones menos desarrolladas. Intensificar para tal fin el fomento impositivo y crediticio.
- El impulso a que los beneficios derivados de una mayor productividad se vuelquen “principalmente en un aumento del nivel de ahorro e inversión” para asegurar un dinámico crecimiento económico y un mejoramiento del nivel de vida de la población. Solicitar al Estado una política de promoción del ahorro y la capitalización.

Con la aprobación de este nutrido conjunto de recomendaciones dirigidas a orientar la conformación de la futura política estatal respecto de la productividad, se cerraba el tratamiento de las cuestiones comprendidas en el primer capítulo del temario.

Tema II: Medios concretos para elevar la productividad

En este segundo gran bloque del temario, el más extensamente considerado en el relatorio de la comisión central, se realizaba una prolija enumeración de los métodos y técnicas estimados adecuados para facilitar e impulsar un vigoroso crecimiento de la productividad.

El primer subtema de este capítulo, *Divulgación de los principios y efectos de una mayor productividad*, no originó mayores debates, solicitándose la inclusión en los planes de estudios de las distintas etapas de la enseñanza “de los principios fundamentales que rigen la productividad” y su incidencia en la “consecución de un mayor bienestar colectivo”. Para colaborar en esta tarea de divulgación se proponía crear una comisión de difusión integrada por representantes de la CGT, la CGE y, eventualmente, del Estado.

Tampoco en el tratamiento del siguiente subtema, *Técnicas conducentes a una mayor productividad*, se originaron disensos notorios aunque, en este caso, los asuntos tratados eran de extrema importancia pues se referían a la organización y control del proceso de trabajo y a los sistemas de evaluación y remuneraciones.

La relevancia de la cuestión tratada se reflejará en extensión del despacho aprobado -cuatro conjuntos de recomendaciones precedidas de amplios considerados¹²- donde se destacaba la “suficiente aceptación por parte de empleadores y trabajadores” de las modernas técnicas “fruto del esfuerzo común de investigadores y productores” y a las que podía considerárselas “definitivamente incorporadas al acervo de la moderna organización científica del trabajo”¹³.

Con respecto a la aplicación de estas técnicas, en el relatorio (CGT & CGE, 1955: 24) se hacía una observación, posiblemente inspirada por el sector sindical pero no recogida explícitamente en los considerandos del dictamen final, en la que se señalaba que debían ser adaptadas a

¹² En el relatorio, el informe sobre este subtema fue acompañado de un detallado apéndice donde se pasaba revista a diferentes métodos y técnicas estimados apropiados para incrementar la productividad.

¹³ La aceptación y promoción de la organización científica del trabajo que se hacía en el relatorio era total. En las conclusiones acerca de este subtema se expresaba: “Estas conclusiones están destinadas a destacar la importancia que reviste para el incremento del índice nacional de productividad, el empleo del conjunto de técnicas que constituyen la moderna disciplina de la Organización Científica del Trabajo: De ningún modo pretenden excluir de idéntica función a otros recursos tecnológicos que, sin intención de menoscabar su importancia, fueron omitidos en el Temario” (CGT & CGE, 1955: 33-34).

nuestra idiosincrasia “modelada hacia objetivos de mayor contenido social”.

En el primer bloque de recomendaciones se aludía a los diversos recursos técnicos que el empresario podía implementar para perfeccionar su proceso productivo: estudio de mercado; diseño racional de bienes y servicios; adecuada política de compras, diseño y disposición racional del equipamiento y las instalaciones, su utilización intensiva y adecuada manutención preventiva; adopción de procesos eficaces de producción; mecanización; control de calidad; control de costos de producción y distribución, control presupuestario, tipificación de productos y envases; racionalización de la propaganda; aumento de la capacidad de transporte y reducción de stocks; simplificación de la distribución.

El segundo grupo de recomendaciones, dirigido a incentivar la productividad de la mano de obra, estaba referido a la “valuación ocupacional y remuneración por rendimiento”.

Considerándose que el costo del producto estaba constituido en su mayor parte por el valor de la mano de obra, se requería de empresarios y trabajadores un esfuerzo sostenido para contribuir a la disminución de la “cantidad de trabajo contenido en la producción”.

Como recurso adecuado para incentivar la productividad obrera se proponía la implantación del sistema de remuneración por rendimiento, el que además de guardar estrecha relación con la voluntad y habilidad del trabajador, “estimulaba en el individuo su deseo natural de capacitación y progreso”¹⁴.

Pujando por sacar la disputa salarial del terreno de la lucha social y acentuando la posibilidad de fijarlo de forma más “científica”, se afirmaba que la

“determinación del salario no puede quedar librada a la negociación arbitraria, ya que debe guardar relación directa con su valor para la

¹⁴ Se definía al salario como “la retribución debida a la contribución individual de cada trabajador en la empresa común de producir”.

producción, el grado de conocimiento, de experiencia, de exigencia física, de responsabilidad y riesgos inherentes a cada tarea”.

Por lo tanto se recomendaba:

- Adoptar sistemas de pagos estimuladores de la producción que recompensaran al trabajador en relación con su rendimiento cuantitativo y/o cualitativo.
- Utilizar métodos científicos para establecer la tarea o norma mínima a realizar por el trabajador.
- Determinar en las convenciones colectivas de trabajo, de acuerdo a métodos científicos de evaluación, el salario mínimo correspondiente a la norma.

El tercer grupo de recomendaciones estaba relacionado con el desarrollo del “factor humano” en la empresa. Siendo el hombre el elemento fundamental sobre el que reposa el éxito organizativo de la empresa y su rendimiento operativo, se debía prestar suficiente atención a los “atributos personales de los hombres que la componen”.

En este sentido, debía seleccionarse el “mejor hombre para cada función” mediante el estudio de sus componentes psicotécnicos, su preparación teórico-práctica y sus habilidades naturales, que condicionarían su rendimiento en la organización.

Se afirmaba, asimismo, que competía a la dirección de las empresas disponer

“el empleo de técnicas destinadas a la selección, orientación y formación del personal y a su participación activa y concreta en las actividades de la empresa”.

Por lo tanto, para lograr el objetivo del más ventajoso aprovechamiento del “factor humano”, el Congreso recomendaba: que las empresas establecieran y divulgaran los principios de su política de personal; que se implementaran métodos actualizados de selección, orientación y capacitación de personal; que se acentuara la formación del personal de dirección en el aspecto de “las relaciones humanas”; que las relaciones gremiales fueran asumidas por las asociaciones

profesionales de ambos sectores; que, establecido por la empresa el método de trabajo, la tarea normal de un operario se determinara por un método científico aprobado por ambas partes, estimulándose salarialmente los aumentos de productividad cuyos “resultados exceden de lo normal”; que la determinación de los salarios se hiciera de acuerdo a métodos científicos de evaluación de tareas aprobadas por ambas partes; que se ofrecieran al trabajador adecuadas condiciones de trabajo y suficientes servicios auxiliares; que se prestara debida atención a la seguridad, higiene y orden en el trabajo; que se implantaran planes de sugerencias debidamente retribuidos.

El último bloque de sugerencias propuestas dentro de este subtema y aprobadas por el Congreso estuvo dirigido a promover el “mejoramiento de la calidad” de los productos elaborados, aumentando su utilidad funcional y la duración de su vida útil. Con esa finalidad se recomendaba:

- a los empresarios: antes de lanzar un producto, esmerarse en el diseño del mismo; en su proceso de elaboración y en el planeamiento de su distribución para evitar el desperdicio de recursos.
- a los trabajadores: realizar el producto con la calidad proyectada para satisfacer al consumidor. A fin de promover este objetivo se recomendaba la aplicación de planes de estímulo para el trabajo de alta calidad.

Si reparamos en el texto del dictamen, no deja de resultar sugestiva su aprobación por unanimidad, lo que suponía la inexistencia de disidencias de fondo entre los sectores. Las cuestiones tratadas concernían aspectos sustanciales acerca de la organización y el control del proceso de trabajo en la empresa, como así también la aplicación de sistemas de remuneración por rendimiento.

La exposición del delegado sindical (Sr. Serra) en la sexta sesión plenaria traslucía esa ambigua situación, al subrayar la importancia de haber logrado un despacho conjunto “teniendo en cuenta lo espinoso del asunto” (CGT & CGE, 1955). Adelantándose a las posibles críticas de quienes “niegan el concepto moderno de organización y método”, el gremialista sostenía que su sector estaba “convencido” de la necesidad de su aplicación, eso sí, “cuidando celosamente la

observación de las garantías para la aplicación de las técnicas en su relación con los trabajadores”.

De todas maneras, asumiendo lo dificultoso de la decisión, el expositor afirmaba que el apoyo a la proposición se hacía superando “amargas experiencias” que le darían derecho “a ser suspicaces y tener prevenciones”. Es así que recomendaba “la adopción de sistemas remunerativos a la mayor productividad, y lo hacemos con toda la valentía”, considerando también de interés “los sistemas de valuación de tareas, siempre y cuando se hayan determinado en convenciones colectivas los sueldos mínimos”. Expresaba también su apoyo a las otras técnicas organizativas enumeradas en las proposiciones “porque no somos enemigos de la empresa” y tampoco “venimos a este certamen a sacar ventajas unilaterales sobre las empresas”.

No obstante, como expresión de las dudas que aun planeaban en el sector gremial y adelantándose a probables conflictos en la futura implementación de los nuevos métodos expuestos, culminaba la exposición declarándose

“convencido de que la CGE rechazará a aquellos empresarios que intenten tomar como escudo las recomendaciones del congreso para intentar alguna revancha por los diez años de felicidad de nuestro pueblo”.

Por su parte, los empresarios, apelando con frecuencia a los postulados supuestamente “neutros” de la organización científica del trabajo, lograron hacer aprobar unánimemente criterios que, sin duda, acotaban el poder de negociación y regateo de las organizaciones sindicales en las importantes cuestiones en discusión. Aludían para ello -directa o veladamente- a los resultados “arbitrarios” que podrían derivarse de forcejeos transaccionales entre las partes, frente a la mayor ecuanimidad implícita en decisiones avaladas por un método al que se calificaba como “científico”.

Es así que el representante empresario sostenía que

“estas cuestiones que son, puede decirse, científicas, no deben salir del plano técnico. No es posible que un valor establecido por técnicos sea

discutido por quienes no son técnicos. [...] Si hay una diferencia de apreciación, ésta debe ser debatida por técnicos y, en último caso, someterla a un tribunal de arbitraje, también técnico. Si algún mérito tienen estos sistemas es precisamente la exactitud y buena fe con que han sido implantados” (CGT & CGE, 1955: 190).

De este modo los empresarios trataban de alejar el debate del campo de la confrontación social hacia el ámbito de un debate técnico en el cual, evidentemente, esperaban contar con mayores argumentos de negociación¹⁵.

El siguiente subtema, *Acción conjunta para la mejor utilización de los recursos de la producción*, hacía referencia a la necesaria cooperación que debería establecerse entre los diversos actores dentro de las empresas para alcanzar, en el más breve plazo posible, significativos aumentos de la productividad.

Al respecto hubo acuerdo general en recomendar la creación de comités de sugerencias sobre productividad en las empresas, integrados por empresarios y obreros nombrados de común acuerdo. Estos organismos debían disponer de una adecuada autonomía, ser “orientadores de las tareas” conducentes a una mayor productividad en la empresa y tener una fluida comunicación con los empresarios o sus representantes.

El subtema abordado a continuación, *Promoción de una asistencia regular al trabajo*, había concitado una especial expectativa habida cuenta de la preocupación expresada por el sector empresario al respecto -recordemos la alusión al problema hecha por el Sr. José B. Gelbard en su alocución en la ceremonia inaugural-, de las numerosas ponencias presentadas por diferentes especialistas y, asimismo, de las expresiones sindicales acotando el tema, discriminando las causas del ausentismo y aludiendo a la vez a las responsabilidades empresarias en la cuestión¹⁶.

¹⁵ 6a. Sesión Plenaria, 30/31 de marzo de 1955, págs. 186/187. Ver, en sentido coincidente, la opinión de Giménez Zapiola & eguizamón, 1988: 17-18.

¹⁶ Al respecto pueden consultarse las opiniones vertidas por delegados de la CGE y de

Incluso algunos sectores consideraban esta materia una de las vallas esenciales a superar -junto, posiblemente, al necesario reequipamiento en bienes de capital- si en verdad quería alcanzarse, en breve plazo, un rápido y sostenido aumento de la productividad.

No obstante las expectativas creadas, no llegó a polemizarse abiertamente. Sólo pareció insinuarse un debate cuando, en la sexta sesión plenaria, el delegado de la CGE presentó un proyecto de recomendación en cuyo punto 4° se establecía “La implantación de medidas disciplinarias dirigidas a la eliminación del ausentismo injustificado”. De inmediato pasó a leerse el proyecto de despacho elaborado por la CGI en el que dicho artículo 4° quedaba redactado de la siguiente forma:

“Que las medidas disciplinarias, tendientes a eliminar o atenuar los efectos del ausentismo, se apliquen en base a lo estipulado en la reglamentación a que, para tal fin, convendrán las partes patronal y obrera, para los casos de comprobación fehaciente de faltas que se califiquen de injustificadas”.

Además, la CGT proponía el agregado de dos artículos: uno destinado a estimular la asistencia al trabajo mediante el otorgamiento “de premios a la puntualidad y asistencia”, y otro en el que se recomendaba a las empresas facilitar “viviendas dignas a sus personales en las intermediaciones de sus establecimientos”¹⁷

Luego de una corta exposición del delegado empresario, y sin mediar debate, el representante sindical mocionó para que el despacho retornase a comisión para ser tratado nuevamente, lo que es aceptado.

Finalmente, en la séptima sesión plenaria, el despacho va a ser aprobado por unanimidad y sin discusión con la eliminación del conflictivo artículo 4° y la no inclusión de los dos agregados propuestos

la CGT en la 4a. Sesión Plenaria del Congreso, a propósito de la consideración de varias de las ponencias presentadas. Versión taquigráfica, 4a. Sesión Plenaria, 114/120, 25 de marzo de 1955.

¹⁷ Ver: Versión taquigráfica, 6a. Sesión Plenaria, 30 de marzo de 1955 (mañana), págs. 161/163.

por la CGT. De esta manera lo resuelto era anodino y eludía entrar a fondo en la cuestión, recomendando mientras tanto las siguientes medidas de investigación y difusión:

1. Compilación de estadísticas amplias y detalladas acerca del ausentismo.
2. Estudio exhaustivo de las principales causas determinantes del ausentismo con el objeto de implementar una acción concreta tendiente a reducirlas y eliminarlas.
3. Difusión de los principios y métodos de la medicina preventiva, de la seguridad industrial y otros que contribuyan al mejoramiento de la salud del trabajador y de las condiciones ambientales.

El intercambio de opiniones también se registró al debatirse las conclusiones de la comisión de estudio N° 10, que se refería a la concreción de futuros acuerdos nacionales de productividad.

En esa ocasión, el delegado obrero reclamó que esos eventuales acuerdos debían ajustarse a

“los siguientes principios dogmáticos: participación del ámbito gremial en los planes de promoción de la productividad; una adecuada participación de los trabajadores en los beneficios resultantes de la mayor producción; una previsión que garantice ampliamente contra el peligro del desempleo, la formación de comisiones mixtas paritarias que tengan competencia en todo problema relacionado con la buena interpretación y aplicación del Acuerdo Nacional de Productividad...”.

Era evidente que, introduciendo estas precisiones, la CGT quería asegurar una activa participación sindical en todas las instancias preparatorias a la conformación de acuerdos productivistas, como así también en los posibles diferendos derivados de su aplicación. Del mismo modo, se explicitaba una de las mayores preocupaciones presentes en la delegación obrera acerca del incremento de la productividad: la acechanza del desempleo en sectores que pudiesen ser afectados significativamente en la reestructuración de sus procesos de trabajo.

La representación empresaria no estimó procedente la iniciativa gremial, pues, en su opinión, los puntos aludidos en la pro-puesta sindical ya habían sido tratados en otras comisiones y, por consiguiente, a la comisión N° 10 sólo le competía fijar los lineamientos generales a los que deberían ajustarse los futuros acuerdos, sin introducirse en el tratamiento de “materias concretas” que se refirieran a “aspectos que podríamos considerar integrantes del Temario general del Congreso”. Se evitaría así interferir en las decisiones de otras comisiones.

Ante las discrepancias, el despacho vuelve a ser reconsiderado por la comisión donde, finalmente, se compatibilizan las posiciones, recomendándose en definitiva que los acuerdos de productividad que se celebrasen habrían de sujetarse, entre otras, a las siguientes normas:

1. En cada rama de actividad, ambos sectores fijarán en el orden nacional las normas y objetivos generales que deban ser alcanzados y cumplidos, teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes enunciados:
 - a. planes de mayor productividad
 - b. distribución de beneficios
 - c. desempleo
 - d. comisiones paritarias
2. Las entidades adheridas a la CGT y a la CGE adaptarán lo dispuesto por la confederación respectiva a las posibilidades y características de su actividad específica.
3. En el ámbito de las empresas, estas y las representaciones sindicales de sus trabajadores convendrán las formas de cumplimiento y aplicación del Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social.

El tratamiento de los subtemas agrupados en el segundo bloque temático del Congreso culminó con la creación, en el curso de la sexta sesión plenaria, del Instituto Nacional de la Productividad.

Este organismo estaría integrado por delegados de la CGT y la CGE, con la participación de representantes del Estado.

Sus objetivos fundamentales serían: la centralización de la información nacional e internacional sobre productividad; la investigación científica y técnica, el asesoramiento técnico para las empresas y las asociaciones de trabajadores y de empleadores; el peritaje sobre problemas vinculados con la productividad en las diversas áreas económicas.

Se recomendaba asimismo mantener la revista *Productividad y Bienestar Social*, que se editaba desde enero de 1955, como órgano oficial de difusión del nuevo Instituto.

Su ámbito de actuación sería nacional y sus órganos constitutivos eran: el consejo nacional, la junta directiva y la dirección general. El consejo nacional estaba compuesto en forma paritaria por doce miembros designados por la CGI y la CGE y dos representantes del Estado.

A los efectos de impulsar la sanción de las normas legales que permitiesen la efectiva puesta en marcha del nuevo organismo, se dejaba constituida una comisión de promoción del Instituto Nacional de la Productividad.

Tema III: Bases generales para acuerdos sobre productividad

Se llegaba así a la última etapa del temario, en la que debían debatirse cuestiones que podrían tener gran repercusión en el futuro, pues se relacionaban con los eventuales ajustes que deberían sufrir las convenciones colectivas de trabajo para permitir la aplicación de “acuerdos sobre productividad”.

La estructuración del temario conducía prácticamente a este último paso, luego de aceptarse los beneficios que se derivarían de los “acuerdos de productividad” previstos. Decidir sobre cuál de estas normas debería prevalecer en caso de incompatibilidad se tornaba imprescindible si se quería una rápida y pacífica aplicación de las recomendaciones a aprobarse. En caso contrario, se dejaba un amplio

espacio para el surgimiento de contenciosos interminables que harían naufragar los objetivos perseguidos por el Congreso.

La composición paritaria de la asamblea, aun teniendo en cuenta la repetida invocación a la necesidad de una mutua comprensión, hacía posible por otra parte el bloqueo de las iniciativas no consensuadas.

Como ya dijimos, las proposiciones asentadas en el relatorio trasuntaban una opinión favorable a la valorización de los futuros “acuerdos de productividad” por sobre las normas convencionales. Esto originó resistencias en el sector sindical que, en el seno de la respectiva comisión de estudio, propuso varias modificaciones en el texto original del relatorio en el sentido de privilegiar las cláusulas legales y convencionales en vigencia.

Para alejar toda duda, y señalando que no podía esperarse la adhesión “de los sectores laboriosos del país sin la garantía previa” de un total respeto a la “legislación de amparo o las logradas por los trabajadores a través de sus convenios”, la delegación sindical proponía -sobre el tema en discusión- la inserción, en el futuro Acuerdo Nacional de Productividad, de un artículo que expresase lo siguiente:

“Ni el presente Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social, ni los que en su consecuencia se suscriban en el futuro invalidan o podrán invalidar, alterar, modificar o disminuir el alcance de los convenios colectivos de trabajo existentes o que pactasen en lo sucesivo”

La inflexibilidad de la posición sindical dejó sin salida al sector empresario, que decidió rechazar el texto propuesto.

Por lo tanto, la respectiva comisión no pudo confeccionar un dictamen común. La preeminencia absoluta que la CGT reclamaba para las disposiciones contenidas en las convenciones colectivas de trabajo significaba, para la delegación empresarial, una traba en la búsqueda de una mayor productividad. De aprobarse en general los métodos que se aplicarían para conseguirla, se tornaba necesario debatir qué contenidos deberían tener los “acuerdos nacionales de productividad”

y, cuestión muy importante y conflictiva, cómo se compatibilizarían sus especificaciones con las convenciones colectivas de trabajo¹⁸.

Precisamente, el primer punto a debatir de este bloque era el subtema *El acuerdo y el convenio colectivo de actividad*. Acerca de esta cuestión el texto del relatorio de la comisión central parecía inclinarse, en caso de conflicto, por la preeminencia del acuerdo de productividad. Esta era, por otra parte, la opinión prevaleciente dentro del sector empresario.

En efecto, en el relatorio se sostenía “el principio de la independencia de los acuerdos de productividad con relación a los convenios de trabajo vigente”, pero también se precisaba que los acuerdos no afectarían a los convenios en vigencia “salvo que estos interfieran con las disposiciones de los nuevos acuerdos”. En ese caso, y dada la importancia nacional asignada a los acuerdos de productividad “se impondría la necesidad de modificar el convenio de trabajo en la medida que fuera necesaria para evitar la interferencia...”¹⁹

¹⁸ En los considerandos del despacho de la CGT se afirmaba contundentemente: “No podrá haber acuerdo de mayor productividad si éste atentara contra la justicia social, la soberanía política y la independencia económica, es decir, que no puede haber motivo o forma de mayor productividad que atente contra la doctrina nacional. La mayor productividad no es una finalidad por sí misma, sino un medio de bienestar social. La finalidad de la mayor productividad es el bienestar social, o sea el mayor nivel de vida, la mayor seguridad respecto del futuro, la libertad de las necesidades, la difusión de la propiedad, el mejor desarrollo cultural, la liberación de las dependencias foráneas, etcétera. Por lo tanto no interesa incrementar la productividad si no se cumple la finalidad esencial. El acuerdo de mayor productividad se debe realizar a costa de la justicia social, o sea para provocar la concentración de la riqueza y el aumento del poderío del capital, o por medio del mayor esfuerzo personal del trabajador sin el beneficio concurrente (directo o indirecto), o sin que se traduzca en la capitalización social que la economía requiere, entonces el acuerdo será inconveniente y contraproducente”.

¹⁹ En el relatorio (CGT & CGE, 1855: 87) ya se afirmaba que: “La extraordinaria importancia de las conclusiones que emanen del Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social imponen la obligación de fijar bases normativas de carácter general tendientes a dar un contenido orgánico, por la vía contractual, a los principios que aprueba este Congreso”.

Este mismo criterio vuelve a aparecer entre las conclusiones de la comisión cuando, luego de establecer la “preeminencia” de los salarios pactados en los convenios colectivos, como asimismo de las “condiciones en ellos estipulados”, vuelve a señalarse que esto será así en tanto los acuerdos de productividad no resulten lesionados “en forma directa o indirecta”²⁰.

Se comenzaba así a transitar una zona propensa al conflicto de intereses. Se debatía, finalmente, uno de los puntos cruciales que podría decidir, en la práctica, la real eficacia -más allá de las posturas declamativas- de las recomendaciones que aprobase el Congreso.

El intento de reestructuración de los procesos productivos plantearía, inexorablemente, áreas de conflicto entre las disposiciones legales y convencionales vigentes y las obligaciones que se derivarían de los “acuerdos de productividad” previstos. Decidir cuál de estas normas debería prevalecer en caso de incompatibilidad se tornaba imprescindible si se quería una rápida y pacífica aplicación de las recomendaciones a aprobarse. Caso contrario, se dejaba un amplio espacio para el surgimiento de contenciosos interminables que harían naufragar los objetivos perseguidos por el Congreso.

La composición paritaria de la asamblea, aun teniendo en cuenta la repetida invocación a la necesidad de una mutua comprensión, hacía posible, por otra parte, el bloqueo de las iniciativas no consensuadas:

Como ya dijimos, las proposiciones asentadas en el relatorio trasuntaban una opinión favorable a la valorización de los futuros “acuerdos de productividad” sobre las normas convencionales. Esto originó resistencias en el sector sindical que, en el seno de la respectiva comisión de estudio, propuso varias modificaciones en el texto original del relatorio en el sentido de privilegiar las cláusulas legales y convencionales en vigencia.

²⁰ Esta cita y las siguientes sobre este tema están tomadas de la Versión taquigráfica, ob. cit., 6a. Sesión Plenaria, 30 de marzo de 1955 (mañana), págs. 163/174.

Para alejar toda duda, y señalando que no podía esperarse la adhesión “de los sectores laboriosos del país sin la garantía previa” de un total respeto a la “legislación de amparo o las logradadas por los trabajadores a través de sus convenios”, la delegación sindical proponía -sobre el tema en discusión- la inserción, en el futuro acuerdo nacional de productividad, de un artículo que expresase lo siguiente:

“Ni el presente Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social, ni los que en su consecuencia se suscriban en el futuro invalidan o podrán invalidar, alterar, modificar o disminuir el alcance de los convenios colectivos de trabajo existentes o que pactasen en lo sucesivo” (p. 47).

La inflexibilidad de la posición sindical dejó sin salida al sector empresario que decidió rechazar el texto propuesto.

Por lo tanto, la respectiva comisión no pudo confeccionar un dictamen común. La preeminencia absoluta que la CGT reclamaba para las disposiciones contenidas en las convenciones colectivas de trabajo significaba, para la delegación empresarial, una traba que “impedía cualquier acuerdo sobre la base de productividad”-

Por el contrario, la CGE proponía la celebración de los acuerdos de productividad en forma independiente de los convenios colectivos en vigencia, pero teniendo en cuenta que:

“la importancia de los objetivos perseguidos por los acuerdos de productividad imponen la necesidad de modificar o considerar modificado el convenio colectivo o particular de trabajo vigente, en la medida que fuera necesario para obtener los altos fines propuestos”.

Por supuesto, la CGT dejó sentada su discrepancia con el enunciado de los empresarios por considerar que las conquistas obtenidas “por los trabajadores argentinos redimidos por el movimiento justicialista” eran irrenunciables y no estaban contempladas en la propuesta de la CGE.

Se puede constatar aquí una circunstancia que se tornó frecuente durante el desarrollo del Congreso: los empresarios tratando de acentuar el sesgo “técnico” del debate, en donde se estimaban más fuertes, y los sindicatos tendiendo a la politización de la discusión,

apelando para ello con frecuencia a las consignas sociales más tradicionales del movimiento justicialista. Esta táctica se demostraba ingeniosa pues presentaba a ciertas propuestas empresarias como enfrentadas con la doctrina justicialista y con reivindicaciones largamente asumidas por el peronismo. Los empresarios eran colocados así en la incómoda posición de tratar de explicar cómo sus propuestas no contradecían las “legítimas” conquistas obreras ni los presupuestos básicos de los postulados sociales del justicialismo.

Un caracterizado delegado empresarial expresó claramente, en la sexta sesión plenaria, esta conflictiva dualidad:

“No se podría, evidentemente, so pretexto de productividad, desconocer conquistas sociales fundamentales [...] Pero con igual franqueza y convicción afirmo que no podría admitirse que algo que de conquista social sólo tiene el nombre, interfiriera en la aplicación práctica de los planes de productividad que motivan este Congreso. Consagrar otra solución tornaría Inútiles nuestros esfuerzos” (p. 90)

El desacuerdo de las partes en la comisión de estudio trasladó el debate a las sesiones plenarias del Congreso, donde las diferencias se mantuvieron con variados argumentos. Por consiguiente, el despacho debió ser remitido nuevamente a la comisión para su compatibilización. Finalmente, dicha comisión emite un nuevo dictamen, esta vez por unanimidad, que es aprobado sin críticas en la séptima sesión plenaria.

En la propuesta aprobada, cuyo texto no oculta el delicado equilibrio logrado, se habían incorporado las principales modificaciones presentadas por el sector sindical. Es así que se recomendaba que los “acuerdos de productividad” a concertar debían conformarse a las disposiciones legales vigentes y respetar las conquistas sociales y económicas establecidas en las convenciones colectivas, las que “no podrían ser afectadas por cláusulas del acuerdo sobre mayor productividad”.

En el caso de que algunas de las cláusulas convencionales interfiriesen la aplicación de los planes conducentes al Incremento de la productividad -cuestión ésta de crucial importancia y sobre la que

giraba buena parte de la discusión pues condicionaba la posibilidad de aplicación concreta de los acuerdos de productividad- la solución encontrada no parecía muy convincente.

En efecto, se disponía que en tal caso las partes

“acordarán, por propias iniciativas y de común acuerdo, la consideración y solución de las estipulaciones que puedan interferir los principios y planes en pro de una mayor productividad”.

Dejar librada tal responsabilidad a la voluntad de las partes parecía mostrar el empantanamiento en que había caído el debate sobre este tema esencial, y la imposibilidad de estructurar un acuerdo donde se estableciese más concretamente la escala jerárquica de las diversas normas jurídicas y convencionales y se dispusiesen, taxativamente, las vías de acción a seguir en caso de colisión entre ellas.

En otro punto/despacho aprobado se era más explícito: se recomendaba -tal como lo había sugerido la representación sindical- insertar en los acuerdos de productividad cláusulas que proveyesen “la preeminencia de los salarios establecidos en los convenios en vigencia, como asimismo las condiciones en ellas estipuladas”. De acuerdo a esta recomendación no parecían quedar dudas acerca de la mayor jerarquía de las disposiciones contenidas en las convenciones colectivas respecto de aquellas que se estipulasen en los acuerdos de productividad ²¹

Por el contrario, en otro párrafo, se facilitaba la acción empresarial al recomendar que se posibilitase, por las partes, “la aplicación práctica de los planes preparados antes de resolver su aceptación o rechazo”. Se intentaba así evitar el bloqueo sistemático de la implementación de toda iniciativa productivista²². También se aconsejaba eliminar el

²¹ Acerca de esta disposición un prominente delegado del sector empresario afirmó que “su solo enunciado hace impracticable, inoperativo e ilógico, los propios fines del Congreso. ¿Cómo asegurar condiciones en tanto ellas lesionan el propio acuerdo de productividad? ¿Cómo congeniar esos planes con la inamovilidad de cláusulas que se le opongán?” (Giménez, 1971: 62-63).

²² Comentando esta recomendación, un dirigente empresario expresó: “Algunos establecimientos conocen en la práctica el tremendo obstáculo que es la interferencia y la oposición de las asociaciones profesionales a la aplicación de

ausentismo injustificado y asegurar una justa distribución de los beneficios derivados del incremento de la productividad.

La problemática relación entre las convenciones colectivas de trabajo y los proyectados acuerdos de productividad volvió a emerger en el subtema siguiente del temario: *Consideración del factor productividad en las convenciones de trabajo existentes*.

Si bien sobre este subtema las actas de los plenarios no registran discusiones, el escueto despacho: aprobado -en relación con los textos del temario general y del relatorio- da cuenta de una infranqueable resistencia sindical que frustró las ambiciosas iniciativas empresarias.

En efecto, ya en el temario general se establecía para este subtema la necesidad de abordar “aquellas situaciones existentes que impiden, limitan o lesionan el propósito o las posibilidades de una mayor productividad”. Entre ellas se citaban expresamente las que dificultaban la necesaria fluidez productiva entre las diversas secciones de una empresa o entre los diversos tipos de trabajo comprendidos en una misma tarea y “las que no permiten la remuneración por rendimiento”. Asimismo se hacía especial referencia a una cuestión que preocupaba sobremanera al sector empresario: “la necesidad de acordar normas de actuación de las comisiones internas de fábrica” (CGT & CGE, 1955: 55-56).

En el relatorio la temática era abordada analíticamente con un sesgo en el que creemos percibir una marcada influencia de la opinión predominante en el sector empresario. Se aconsejaba la conveniencia de incluir en los acuerdos de productividad disposiciones que facilitarían y permitirían “la mejor distribución o redistribución del personal en función de una mayor productividad y con miras a la obtención de mejores rendimientos”. Esta práctica ganaría en eficacia si fuera acompañada por la “implantación de horarios tendientes a una mayor producción y al mejor aprovechamiento de los factores que

planes preparados para lograr una mayor productividad. Conforme a esta proposición aprobada, eso quedaría teóricamente desaparecido, es decir, que el plan se aplicaría y luego se formularían las observaciones” (Saporiti, 1955: 263).

hacen a la productividad, acorde con las disposiciones legales...” (CGT & CGE, 1955: 92).

También se propugnaba la modificación de los sistemas de remuneración vigentes, basados en el “pago por permanencia”, por aquellos originados en la retribución por rendimiento “entendiéndose que estos no representan el retorno al destajo o constituyen un peligro potencial o real para la salud y seguridad de los trabajadores”.

En cuanto a la cobertura de vacantes, se proponía establecer “en forma clara” que el mejor sistema a adoptar sería el que privilegiase la idoneidad del aspirante al puesto, jugando la antigüedad un rol decisivo sólo en el caso de igualdad de capacidades. Se estimaba también que las buenas relaciones “entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes” eran indispensables para el éxito de cualquier intento productivista. Para ello se consideraba primordial que el número de conflictos se redujese al mínimo, debiendo ser los movimientos de fuerza “el último recurso y sólo utilizable después de haberse agotado todas las vías de conciliación y arbitraje...”.

El tratamiento de este subtema en el relatorio concluye internándose en el espinoso ámbito de las relaciones sindicales-patronales en el seno de la empresa. Al respecto, aconsejaba establecer algunas normas de carácter general que regulasen armónicamente esas relaciones, estimándose que

“la mejor forma de arribar a ello consistirá en la delimitación explícita de las funciones y responsabilidades de los miembros de comisiones internas de fábrica en su carácter de representantes. de la organización obrera y de los trabajadores de la empresa”.

De la misma manera, debería acordarse que “únicamente” los miembros de las comisiones internas de fábricas estarían habilitados para realizar las correspondientes gestiones ante los empleadores. Se consignaba, también, que la no prestación de servicios por parte de los delegados sindicales sólo sería aceptable cuando ocupasen cargos directivos y representativos en los sindicatos “legalmente reconocidos”, en organismos estatales, o debiesen cumplir misiones especialmente

asignadas. Se consideraba, finalmente, que el número de los delegados por empresa debía ser “racional” y que su comportamiento debía ser “exponente de buenos principios y ejemplos ante sus representados en materia de laboriosidad, disciplina, corrección...”.

La comisión de estudio N° 13, que tuvo a su cargo el análisis final de este subtema, produjo un despacho con opiniones divergentes. La CGE, manifestando su total acuerdo con el texto del relatorio, proponía su aprobación sin modificaciones.

Por el contrario, y como era previsible, los representantes cegetistas elaboraron un texto alternativo con múltiples modificaciones, en las que se cambiaba sensiblemente las proposiciones más cercanas a las aspiraciones del sector empresario.

A manera de ejemplo, señalemos que en este nuevo texto se habla de la “implantación de sistemas de incentivo”, pero no aparece explícitamente la expresión “remuneración por rendimiento”. Asimismo, luego de omitir buena parte de las apreciaciones que sobre la representación gremial en la empresa se realizaban en el relatorio, se afirmaba que las normas de carácter general que pudieran establecerse debían estar “de acuerdo a las bases gremiales establecidas, legisladas y practicadas desde la implantación del justicialismo”²³.

Con lo cual, si entendemos bien, se postulaba no introducir ninguna modificación en las relaciones existentes en el seno de la empresa, ni aun en sus “usos y costumbres”, desautorizando frontalmente la propuesta de la CGE.

Planteadas así las cosas ante la sesión plenaria y contra lo que podía suponerse dada la conflictividad del asunto en discusión, no se produce ningún tipo de debate, aprobándose rápidamente un escueto despacho que era una versión resumida del texto contenido en el temario general del Congreso. Más aun, en ese resumen habían quedado borradas del texto dos de las cuestiones fundamentales que se discutían: la

²³ Versión taquigráfica, 7a. Sesión Plenaria, 31 de marzo de 1955 (mañana), págs. 223/224.

implementación de los sistemas de remuneración por rendimiento y la reglamentación de las actividades de las comisiones internas de fábrica²⁴.

Se constataba así que el sector empresario, luego de haber conseguido hacer pasar buena parte de sus ideas -tal como aparece en el relatorio- no pudo superar la resistencia sindical en la respectiva comisión de estudio (expresada en la contrapropuesta de la CGT) que culminó diluyendo el embate patronal, derivándose finalmente, suponemos que como única vía para desbloquear la situación, en un despacho anodino que ni siquiera llegaba a responder a las principales proposiciones planteadas en el temario original.

A diferencia de lo acontecido en la comisión que acabamos de reseñar, en el tratamiento del subtema siguiente, *Garantías mutuas del acuerdo sobre productividad*, el sector empresario pudo concretar muchas de sus aspiraciones.

En efecto, en este caso la CGT sólo propuso modificaciones menores al texto original del relatorio que era asumido en su integridad por los representantes de la CGE.

Por lo tanto, de común acuerdo se aprobaron, entre otras, las siguientes recomendaciones:

- Cuando se produzcan desplazamientos de personal derivados de la implantación de nuevos métodos, el trabajador afectado debería ser reubicado en el mismo establecimiento, manteniéndose el salario y las garantías establecidas.
- “Racionalizada la tarea y estudiados los valores correspondientes a cada una de las etapas, a través de las cuales se fijará la base mínima de rendimiento, estos valores no podrán ser alterados mientras no

²⁴ El texto aprobado decía: "Los empleadores y trabajadores convendrán acuerdos haciendo especial referencia a aquellas situaciones existentes, como ser las que dificultan los trabajos provisionales de una sección a otra, las que impiden la ejecución de una tarea que comprende diversos tipos de trabajo, etcétera, que impidan o limiten el propósito o las posibilidades de una mayor productividad".

se introduzcan modificaciones en la técnica establecida para dicha tarea” (artículo 2).

- Establecer períodos de prueba para la aplicación de nuevos métodos de trabajo incentivado para permitir los ajustes necesarios.
- Reconocer que la responsabilidad principal en la adopción de planes tendientes a incrementar la productividad incumbe a los empresarios, pero que ese objetivo no se logrará sin el decidido apoyo de los trabajadores.
- Comunicar previamente al sector obrero toda modificación de los sistemas de trabajo incentivado.
- La aplicación de sistemas de incentivos a la mayor productividad deberá respetar el salario mínimo y las condiciones generales para cada tarea estipulada en las convenciones colectivas.
- Será de interés para ambos sectores ensayar todo método cuya aplicación sea “prácticamente posible y probadamente beneficioso”.

Se llegaba así al tratamiento del último punto del temario, considerado por la comisión de estudio N°15, *Intercambio de técnicos, obreros y empresarios entre los países*.

Tal como podía preverse, la índole del tema a debatir encontró favorable acogida en ambos sectores. Es así que se coincidió en la “conveniencia de propiciar y desarrollar el intercambio de técnicos, obreros y empresarios” para aprovechar la experiencia adquirida en otros países y explorar las posibilidades de su implementación en la Argentina.

Para el cumplimiento de esa finalidad se proponía “la formación de grupos paritarios que se denominarán ‘misiones de productividad’, para ser enviadas al interior y exterior del país” con el objeto de estudiar, en los centros visitados, todo lo relacionado con las metodologías aplicadas para incrementar la productividad (métodos y sistemas de trabajo, remuneraciones; condiciones de trabajo, etc.)

Seguramente, la elaboración de esta propuesta estuvo influenciada por la favorable repercusión que este tipo de “misiones de productividad” habla tenido, durante los años de la segunda posguerra, en varios países de Europa.

Se propiciaba, asimismo, la obtención de toda clase de material relacionado con la productividad y la preparación, por estas misiones, de

“un informe conjunto con las observaciones y resultados de los estudios efectuados para ser presentado al organismo central de productividad y girado a las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores”.

De la misma manera se aconsejaba la creación de becas, a propuesta de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, y la organización de agregadurías científicas en las embajadas argentinas, que canalizarían la información internacional hacia nuestro país y participarían en la programación de las actividades, en cada país, de las “misiones de productividad”²⁵.

²⁵ Las citas están tomadas de: Versión taquigráfica, 6a. Sesión Plenaria, 30/31 de marzo de 1955, págs. 190/194.

REFLEXIONES Y PERSPECTIVAS

JULIO CÉSAR NEFFA

En el primer y segundo peronismo se gestaron las asociaciones empresariales y sindicales que condicionaron la emergencia del sistema argentino de relaciones de trabajo -que posteriormente no llegó a consolidarse y perdurar sin interrupciones-, pero se encuentran allí las bases de muchas de las instituciones y normas que explican el funcionamiento actual de las relaciones de trabajo en Argentina. Veamos de manera sintética cual era el contexto y cual fue el papel cumplido por el IADP IARI.

El contexto económico era el de un país en vías de desarrollo, que en esa época estaba más avanzado respecto del resto de la región, pero debido a los impactos de la crisis de 1929-1930 se vio obligado a promover la industrialización mediante sustitución de importaciones durante el periodo de la guerra fría. Los países dominantes de la época no apoyaban al gobierno peronista: el Reino Unido porque muchas de sus empresas habían sido expropiadas o nacionalizadas y Estados Unidos porque su sistema productivo competía con el argentino en el comercio internacional. Argentina exportaba al Reino Unido productos agropecuarios e importaba productos industriales desde Estados Unidos.

Los grupos dominantes que se opusieron sistemáticamente a las nuevas políticas agrupaban a los grandes propietarios terratenientes, dedicados a la cría y engorde de ganado vacuno con destino a la exportación y a la agricultura extensiva, las grandes empresas industriales de bienes de consumo y las comerciales que monopolizaban el comercio exterior, muchas de ellas propiedad de capital extranjero.

El bloque de poder que apoyaba al gobierno electo estaba constituido por los sindicatos, pequeñas fracciones de la burguesía industrial,

agricultores y comerciantes del interior de país, intelectuales nacionalistas, sectores de las fuerzas armadas (en particular el personal subalterno) y de la Iglesia católica (hasta la ruptura en 1954).

Durante todo el periodo analizado, la política económica estuvo basada en la transferencia de la renta agraria por medio del Instituto Argentino de Promoción del Intercambio (IAPI), junto con políticas crediticias beneficiando a las PyME, el control del tipo de cambios y la intervención del Estado como productor y planificador. Dos planes quinquenales se adoptaron: el primero para ampliar la infraestructura, y el segundo para avanzar en la industrialización a fin de fabricar insumos y bienes de capital, pero fue interrumpido por la Revolución Libertadora.

Hubo una política social y en materia de ingresos por iniciativa del Estado. La rápida mejoría en materia de ingresos directos e indirectos, las reformas al derecho del trabajo en beneficio de los asalariados y la inclusión de los derechos del trabajador en la reformada Constitución Nacional de 1949, justificaron una mayor adhesión de los trabajadores al gobierno, que fue reelecto en 1952. La ideología predominante era nacionalista, postulaba la conciliación de clases en un movimiento policlasista, con activa participación de empresarios nacionales, mujeres, jóvenes y sindicalistas buscando el interés nacional, y según postulaba el relato oficial, para consolidar una “comunidad organizada” y construir una economía social al servicio del hombre, y poner el capital al servicio de la economía. El lema era “Una patria económicamente libre, socialmente justa y políticamente soberana”.

Con el apoyo del gobierno se había consolidado el movimiento sindical nucleado en la CGT, que contaba con poder dentro de las empresas por medio de las comisiones internas constituidas *de facto*, antes de estar legalizadas y que en las grandes empresas tomaban iniciativas con un gran margen de maniobra y relativa autonomía respecto de los sindicatos correspondientes.

La ley de Convenios colectivos de trabajo (14.250) adoptada en 1953, que consolidó derechos reduciendo desigualdades entre sindicatos y

empleadores, creó un ámbito institucional para la negociación y aseguró beneficios que se renovaban cada dos años.

El nivel de empleo era elevado, las políticas públicas de formación profesional mejoraron las calificaciones de los trabajadores, y al mismo tiempo, los empresarios tenían objetivamente restricciones para sustituir trabajo por capital debido a las dificultades para importar causadas por las limitaciones del comercio exterior (restricción externa), todo lo cual otorgaba a los sindicatos un mayor margen de negociación. Los empresarios industriales veían frenadas sus tasas de ganancia, porque no podían renovar sus bienes de producción para aumentar la productividad. Constatában que el ausentismo “involuntario” era muy elevado, y para compensar las ausencias intentaban aumentar el ritmo de producción, motivando a los trabajadores mediante primas por presentismo y la remuneración según el rendimiento, pero eso encontraba resistencias a través de las comisiones internas, invocando el convenio colectivo como un piso.

La legislación laboral otorgada por iniciativa del gobierno había legalizado el derecho a las vacaciones anuales pagas, el aguinaldo, la estabilidad en el empleo en el sector público, la vigencia de escalafones que aseguraban la posibilidad de promoción en función de la antigüedad, la protección del empleo estable mediante el preaviso y la indemnización por despido. El derecho a faltar por razones de enfermedad fue utilizado generosamente por los trabajadores sindicalizados. Se creó el Instituto Nacional de las Remuneraciones que fijaba periódicamente el salario mínimo (que crecía en términos reales) y se preveía la participación de los trabajadores en las ganancias, aunque esta conquista no llegó a implementarse. El Estatuto del Peón de Campo, que reconoció derechos laborales postergados y permitió su sindicalización, fue una medida muy resistida por los propietarios terratenientes porque vieron muy limitado su poder de gestión.

Como resultado de estas políticas y normas se logró un significativo avance en 1955 con respecto al periodo previo a 1945 en materia de salarios, empleo, y participación de los asalariados dentro del ingreso

nacional, aun cuando no se hubiera solucionado la crisis económica ni aumentara la productividad.

Los incrementos de precios y el desabastecimiento fueron contenidos “a la fuerza”, controlando e inspeccionando las fábricas y comercios y mediante la legislación contra “el agio y la especulación” que incluía clausura de locales y multas y visitas de control a cargo de sindicalistas, medidas que generaron mucha resistencia entre industriales y comerciantes.

Habían caído las exportaciones agropecuarias y sus precios, los bienes de producción eran antiguos y muchos de ellos obsoletos, el déficit del comercio exterior y la escasez de divisas hacían difíciles las importaciones de nuevos bienes de capital e insumos estratégicos, y en ese contexto de restricciones se había frenado el incremento de las tasas de ganancia, dadas las limitaciones para aumentar la extracción de plus valor absoluto.

La gran burguesía industrial no podía expresarse contra el gobierno por medio de la Unión Industrial Argentina (UIA), porque había sido intervenida judicialmente al haber financiado a la oposición (Unión Democrática) en las elecciones presidenciales.

En esas condiciones, el gobierno apoyó la creación de la CGE y luego la CGI, dirigidas por José B. Gelbard que, a pedido del presidente, influenciaba en la política económica gubernamental. Ambas confederaciones, que se relacionaron con el IADP, apoyaron la realización del Congreso de la Productividad y Bienestar Social por impulsos del presidente. En el medio empresarial se había creado conciencia de que, para aumentar la generación de excedentes, la condición necesaria era aumentar la productividad y para ello había que cambiar la relación entre capital y trabajo que creían balanceada en favor de los sindicatos.

La política del gobierno coincidía, de hecho, con este análisis y por esa causa había paralelismo en cuanto a la ideología productivista en la búsqueda de un consenso social, afirmando que el incremento de la productividad no significaría mayor explotación sino que beneficiaría

a todos, porque reduciría los costos unitarios de los productos; eso se trasladaría a los precios y en consecuencia, aumentaría los salarios reales y generaría bienestar social (por la vía del consumo).

Pero por esas razones estructurales, al mismo tiempo que se adoptaban normas laborales protectoras para hacer frente al déficit comercial, el plan de estabilidad de 1952 provocó durante varios años una caída de los salarios reales, reduciendo el consumo interno para aumentar los saldos exportables, lo que desencadenó numerosos conflictos de larga duración.

El presidente trató de revertir la situación para evitar la caída de la producción y que sectores de izquierda lideraran las protestas, apoyando por una parte a los empresarios que habían creado la CGE e influyeron sobre el gobierno, y por otra estimulando a los trabajadores para compensar la caída de los salarios reales reduciendo el ausentismo y aumentando la producción: el lema que se transmitía por los medios de comunicación oficiales y periódicos sindicales era “producir, producir, producir” en beneficio de todos los sectores. Los periodistas de la época mencionaron experiencias de tipo *stajanovistas*, trabajadores que llevaban a cabo largas jornadas de trabajo extenuantes para lograr récords de producción, como pedía el presidente.

Los tres congresos analizados en esta publicación fueron principalmente el resultado de las políticas del gobierno para hacer frente a la crisis, así como de las presiones de los empresarios que representaban a los pequeños y medianos empresarios, y de la acción de profesionales miembros del Instituto Argentino de Dirigentes de Personal IADP- Instituto Argentino de Relaciones Industriales IARI.

Es en ese difícil contexto que se abrió un campo de acción para el IADP-IARI y la CGE recientemente constituida, que cooperaron con el gobierno para impulsar un programa a fines de aumentar la productividad -considerada inicialmente como indisociable del bienestar social-, reducir el ausentismo injustificado, hacer respetar los reglamentos internos, todo eso involucrando a los sindicatos que

fueron convocados por el gobierno. Era la clave para intentar al mismo tiempo aumentar la producción sin mayor inversión en bienes de capital, reducir los costos unitarios para ser más competitivos y aumentar los ingresos de los trabajadores para que redujeran el ausentismo, frenaran su propensión a los paros y huelgas y aceptaran cambiar el sistema de fijación de salarios para pasar ser remunerados según el rendimiento. En resumen, lograr el crecimiento y asegurar la paz social.

EL IADP estaba dirigido por profesionales universitarios, ingenieros y especialistas en gestión de la fuerza de trabajo que se desempeñaban como gerentes o jefes de personal en grandes empresas, muchas de ellas extranjeras, conocedores de la experiencia internacional y en particular de los convenios y recomendaciones de la OIT. Ellos eran críticos de las políticas económicas y laborales del gobierno, no cuestionaban frontalmente la nueva legislación sobre convenios colectivos de trabajo (adoptada en 1953 para regular la actividad), pero buscaban introducir modificaciones en el sistema de relaciones de trabajo que se estaba instaurando con el objeto de introducir la organización científica del trabajo, racionalizar el trabajo mediante el estudio de tiempos y métodos, aumentar la productividad y aplicar la remuneración según el rendimiento, reducir el ausentismo injustificado, controlar la acción de las comisiones sindicales internas en las grandes empresas que decretaban paros y huelgas con autonomía respecto de los sindicatos y jerarquizar el papel de los supervisores y jefes aconsejando que no se adhirieran a los sindicatos obreros.

La acción del IADP, vista a la distancia, fue decisiva en ese periodo por su aporte a la construcción de una concepción moderna de las relaciones de trabajo, de la productividad, y de la disciplina laboral que no obstaculizaran el funcionamiento de las empresas ni la obtención de ganancias. La búsqueda del incremento de la productividad era un objetivo central, dado el contexto de aislamiento internacional, la crisis y restricción externa que frenaban la industrialización mediante sustitución de importaciones, la baja tasa de inversión, las dificultades

para importar bienes de capital y la resistencia de los trabajadores por medio de las comisiones internas que decretaban paros, trabajo a reglamento y huelgas como reacción contra el autoritarismo empresarial y pidiendo aumentos de salarios para controlar la inflación.

Incrementar la productividad, *esencialmente del trabajo*, era una de las pocas opciones posibles. Sin renovar las máquinas amortizadas y obsoletas por la caída de las inversiones, y las dificultades para importar, las alternativas disponibles eran generalizar la vigencia de la organización científica del trabajo, instaurar penalidades al ausentismo injustificado, premiar el presentismo, fortalecer la disciplina interna y tratar de intensificar el trabajo mediante la remuneración según el rendimiento. No cuestionaban la existencia de sindicatos, pues los necesitaban para negociar en lugar de tener discutir con grupos anárquicos de comisiones internas, propensos a los paros y conflictos; buscaban negociar con ellos antes que soportar paros o huelgas, y les daban un trato preferencial y permisos especiales para lograr el consenso y procurar que ellos “bajaran línea” a sus afiliados.

Esta ideología de gestión racional negociadora y pro-empresaria de la fuerza de trabajo se construyó en las reuniones de contenido académico y en las conferencias anuales que reunían a centenares de profesionales, en las que los expositores abundaban en esa orientación.

Los congresos de Organización y Relaciones del Trabajo y el congreso de la Productividad y Bienestar Social estuvieron precedidos por esas actividades de contenido académico. Y en particular por la edición mensual del boletín *Productividad y Bienestar Social*, cuyo contenido es analizado en otro capítulo de esta publicación. El mismo contribuyó a difundir, homogeneizar y coordinar las reivindicaciones y propuestas del IADP-IARI cuando sus dirigentes, directamente o por medio de los empresarios presentes, participaban en las discusiones del congreso.

La tesis del IADP IARI que finalmente orientó dichos congresos, y que debido a la publicidad oficial y su prédica por medio del boletín *Productividad y Bienestar Social* fue finalmente aceptada también por

los sindicatos, podría ser resumida así: era importante que volviera a crecer el PBI, pero no había posibilidades de aumentar la inversión para sustituir todas las viejas máquinas ya amortizadas (por la escasez de divisas). Era necesario organizar de otra manera las empresas y la gestión de la fuerza de trabajo para aumentar la productividad, instaurando la organización científica del trabajo, disciplinando a la fuerza de trabajo para frenar los paros y el trabajo a reglamento y disminuir el ausentismo injustificado, pero remunerando el trabajo según el rendimiento, previendo el desplazamiento y la reconversión de los trabajadores que fueran afectados por esas reformas. Se deberían acordar pactos o convenios de productividad a nivel de las empresas o ramas de actividad, pero no deberían entrar en contradicción con los convenios colectivos de trabajo, porque en ese caso los sindicalistas querían que los convenios tuvieran más autoridad, mientras que los empresarios y directivos del IADP opinaban lo contrario. Los discursos de directivos de la CGE y del IADP de manera implícita dieron claramente a entender que finalmente era el trabajador el que debía hacer un mayor esfuerzo, intensificando su trabajo pero aumentando sus ingresos según su productividad. Si eso se lograba, el aumento de la productividad se traduciría en una reducción de los costos unitarios, y como teóricamente había un mercado de competencia, eso iba a traducirse en la disminución de los precios, aumentaría el consumo y con ello se lograría el bienestar social sin necesidad de aumentar los salarios fijados por el convenio colectivo de trabajo.

Las palabras de los directivos de IADP-IARI, de las autoridades de la CGE y de participantes en las reuniones anuales y en el boletín *Productividad y Bienestar Social* son muy ilustrativas de las ideas y conceptos que realmente los animaban cuando se llevaba a cabo el Congreso de la Productividad y el Bienestar Social. Los representantes de los sindicatos estuvieron siempre a la defensiva (comprensible porque era un acto público y tenían frente a sí a los gerentes y jefes de personal de sus empresas y a veces a las máximas autoridades empresarias), y ante las propuestas empresariales para instaurar la organización científica del trabajo, el estudio del trabajo y las remuneración según el rendimiento -consideradas como verdades

científicas-, no tenían argumentos para rechazarlos completamente, aunque sí desconfianza, porque eran iniciativas de los empresarios. Pero ellos habían sido convocados por el presidente para participar, y cuando tenían que frenar las propuestas de los empresarios, hacían referencia al general Perón que estaba en el recinto, pero no intervenía en las deliberaciones.

Para comprender mejor el clima de la discusión, queremos señalar, a partir de expresiones registradas en las actas del congreso por parte de directivos del IADP-IARI, de la CGE y de congresistas provenientes de grandes empresas, cuáles eran sus visiones sobre los temas en discusión.

El aporte de los psicólogos del trabajo era muy apreciado en el medio empresarial; ellos tenían a su cargo la selección del personal (jefes y supervisores), y conociendo los trabajos de Elton Mayo, buscaban crear conciencia sobre la forma de tratar al personal para que -los seleccionados- se integraran a la empresa, no faltaran de manera injustificada y no pusieran obstáculos al incremento de la productividad y no se creara un mal clima laboral. Uno de ellos afirmó:

“No habría una oposición verdadera de intereses. Lo que más frecuentemente existe son malentendidos una incomprensión mutua tanto más grandes cuanto fuerzas oscuras poderosamente organizadas tratan de mantenerla e intensificarla”.

Y en el boletín *Productividad y Bienestar Social* un psicólogo del trabajo escribió

“En la órbita del trabajo informan que estamos muy lejos de contar con relaciones lo suficientemente sanas para que no existan la desconfianza, la inseguridad, la frustración, el resentimiento, el temor o el odio. Estos sentimientos son las causas matrices de la mala o escasa colaboración obrero-empresarial y las que originan la mayor merma de la eficacia humana, disfrazados de huelga, sabotaje, trabajo a reglamento, rotaciones frecuentes, ausentismo por enfermedad o lesiones simuladas o magnificadas y ausentismo por enfermedades de definido orden psicológico o neurológico”.

En la comisión N°8 se reiteró que era necesario crear un clima psicológico en favor de la productividad y hacer campañas de divulgación sobre los sistemas modernos de organización del trabajo. En esa instancia los representantes de la CGT acordaron que los factores psicológicos resultaban ser uno de los principales obstáculos a la productividad, pero en una ponencia de la comisión N°6 otros sindicalistas matizaron la afirmación y pusieron reparos porque

“La divulgación de los principios y efectos de una mayor productividad debe estar orientada e inspirada en los postulados de los justicia social consignados en la doctrina nacional justicialista y en los derechos del trabajador”.

Una afirmación repetida señalaba que la organización científica del trabajo como metodología para aumentar la productividad tenía un carácter científico, irrefutable. Para los representantes de los empresarios, siguiendo la orientación de IADP,

“el aumento de la productividad era un bien objetivo y natural que permite superar las contradicciones obrero patronales y por tanto la misma lucha de clases”.

Uno de los ideólogos de IADP, Villaverde, afirmó en *Productividad y Bienestar Social* que la “productividad era una herramienta del justicialismo”. La difusión de las técnicas de estudios del trabajo y su calificación en el congreso como científicas y necesarias explican la propuesta de la de la CGT para que

“los planes de racionalización de los establecimientos fabriles se hicieran basados en la organización científica de la producción, pero en ello la responsabilidad central era de los empresarios y nunca podrían violarse las conquistas obreras”.

Para Vucetich, secretario general de la CGT,

“la productividad es el resultado de un mayor esfuerzo humano, pero en el aumento de la productividad el hombre es uno más de los múltiples factores que hace alta la productividad, pero mancomunadamente con esos y otros muchos factores que aun podrían agregarse [...] convendría pongan su atención con provechoso resultado quienes solo esperan que los problemas derivados de las insuficiencias y

deficiencias de la producción las afrontemos y superemos únicamente nosotros los trabajadores, que somos precisamente los que menos podemos hacer frente a este respecto, a quienes se nos quiere asignar la mayor parte y más injusta responsabilidad. [...] Por lo que hace a los patrones o empresarios no cabe duda que su responsabilidad es mucho mayor y, sin desmedro para los trabajadores, de más trascendencia económica”.

Respecto del aporte del trabajo y el capital para aumentar la productividad, un empresario de la industria del papel argumentaba en el mismo sentido, pues

“el clima de paz social y la etapa de la revolución industrial y sindical eran los dos factores básicos del incremento de la productividad, pero solo se podría aumentar la productividad basada en materiales y adquisiciones técnicas en el largo plazo, por necesitar una alta inversión, mientras que las mejoras en la organización productiva (que no necesitarían inversiones importantes de capital) *harían posible el aumento de la rapidez de la producción reduciendo los tiempos muertos*”.

En el relatoría del tema I se había afirmado que

“la mayor productividad era el resultado de una mayor velocidad en la producción y la causa de un mayor confort con un menor esfuerzo”.

En el relatoría de la comisión N°2 se postuló que

“los empresarios debían realizar una racionalización efectiva e integral de sus empresas y que los trabajadores prestaran su máximo apoyo a la acción de elevación de la productividad de la mano de obra, dedicando especial atención a la capacitación”.

La CGT propuso sobre este tema que para que las empresas se modernizaran, hicieran mantenimiento y cambiaran las viejas máquinas, contrataran a trabajadores egresados de las escuelas técnicas y de la Universidad Obrera Nacional, pero los empresarios lo rechazaron aduciendo que eso implicaba costos porque había que crear nuevos puestos de trabajo.

Una de las explicaciones de la insistencia de los representantes empresariales para instaurar el estudio del trabajo y la remuneración según el rendimiento, fue que en el periodo 1945-1955, al celebrarse los

convenios colectivos de trabajo en las empresas, por impulsos de las comisiones internas se dejaron muchas veces de lado los acuerdos pre-existentes para la fijación de rendimientos mínimos, buscando lograr aumentos salariales que no estuvieran condicionados por la productividad.

Pero en el congreso con relación al salario, al referirse al control de la inflación, los delegados de la CGT pidieron que

“el Estado debía ser quien ajustara los precios unitarios de los productos sobre la base de los que resulten de los establecimientos más económicos pues la productividad tenía que tener una función social [y] el salario real debería lograrse con el menor esfuerzo posible”.

Al mismo tiempo los representantes empresarios, aprovechando el contexto y dada la restricción externa, solicitaban al Estado que

“facilitara en lo posible la adquisición de nuevas maquinarias (muchas de ellas debían importarse), otorgando créditos de fomento, exenciones impositivas y plazos de amortización más favorables, y que los gastos que las empresas realizaran en tareas de investigación científica y técnica deben ser deducibles a los efectos impositivos”.

A esta solicitud, los representantes sindicales finalmente la avalaron pero agregaron la frase “se considere la posibilidad de”...

Para un representante patronal -desconfiado sobre la posible cooperación de los trabajadores-, “era importante instaurar la remuneración según el rendimiento porque es bien sabido que si se deja a los obreros librados a la propia iniciativa, en general no producen todo lo que son capaces de producir” y el objetivo “era implementar un método para inducir a los empleados a realizar el esfuerzo requerido para cumplir la tarea *dentro de un periodo igual o menor al establecido mediante el estudio de los movimientos*”. En la misma dirección directivos del IADP afirmaron que, “los técnicos en medición del trabajo debían estar calificados y entrenados para aplicar de manera lógica y en forma absolutamente objetiva y los premios se pagarían *solamente para los rendimientos superiores a lo normal*”.

La remuneración según el rendimiento se diferenciaba del anterior trabajo a destajo, y el sindicato UOCRA -que aceptaba la remuneración según el rendimiento-, presentó una ponencia donde pidió que

“el rendimiento máximo no debería ser sobrepasado para así impedir el desgaste malsano de la salud y que no debería aceptarse el trabajo con pago a destajo sin tener en cuenta la salud y la dignidad del obrero”.

Para aceptar la inclusión de esa norma, la UOCRA pidió

“que el sindicato y la empresa lo aprobaran, que si se producían demoras o una falla en la distribución de la materia prima eso no se perjudicara al obrero, y siguieran corriendo los premios, que la mayor producción fuera pagada al mismo valor que la producción unitaria normal, y que todo acuerdo debería ser aprobado por la organización obrera pertinente”.

Los representantes de los empresarios afirmaron en una ponencia que

“Los operarios deben tener fe y esperar porque se está yendo hacia una sociedad más avanzada en la que ha de imperar cada vez más la justicia y el reconocimiento del valor y de la capacidad de cada uno y que *una forma práctica de que esto suceda es la remuneración basada en la correcta e imparcial medición del trabajo*”.

En la comisión N°7 los representantes de la CGT lograron hacer algunos cambios en la redacción cuando se afirmó el carácter científico del estudio del trabajo y del sistema de remuneración según el rendimiento, haciendo constar la responsabilidad del trabajador que

“con una ejecución hábil, empeñosa y honesta, es quien debe traducir en la realidad la calidad proyectada para la producción de bienes y de servicios, en el grado requerido por el empresario y esperado por el consumidor”.

Los empresarios propusieron esta conclusión:

“El salario debe considerarse como la retribución debida a la contribución individual de cada trabajador, y los empresarios, con la cooperación de los trabajadores, arbitrarán los medios necesarios *para adoptar donde fuera posible, sistemas de pago estimulativos de la*

producción que recompensen al trabajador en relación con su rendimiento cuantitativo y cualitativo en el trabajo”.

La evaluación de las tareas se relacionaba con la remuneración según el rendimiento. Eso estaba implícito en la organización científica del trabajo, y la evaluación era necesaria cuando se implantaban nuevas tareas especializadas, para que, según los empresarios

“la fijación de la remuneración no dependiera del poder del sindicato sino de una base indiscutible impersonal e imparcial para reemplazar el régimen inconsistente e indefinido de remuneraciones”.

En la comisión N°7 un empresario propuso que “la determinación del salario quedase librada a la negociación” y *era necesario que el salario mínimo de cada tarea correspondiera a*

“la norma mínima de trabajo, que deberá ser determinada con ajuste de métodos científicos de valuación que contemplen, además de su relación con el nivel de vida deseado, el grado de conocimiento, experiencia, exigencias físicas, responsabilidad y riesgo de cada tarea”.

Para el gobierno, que anteriormente había promulgado el “decálogo del trabajador”, el ausentismo era una actitud antipatriótica en la nueva Argentina

“ya que con las nuevas leyes sociales que garantizan el fin de la explotación del hombre por el hombre, la paralización de las máquinas no hacía más que demorar los planes del gobierno”.

Recomendaba

“dejar de lado las actitudes indolentes..., y no atender a los trabajadores saboteadores que tratan de inculcar ideas exóticas e inducen al ausentismo”.

En la comisión N°1, siguiendo la política gubernamental, se afirmó que “la productividad es un medio para fomentar el progreso social, consolidar el bienestar general, desarrollar la justicia social y afianzar la independencia económica”, pero por diversas razones, en las conclusiones del congreso, para evitar el rechazo por parte de los sindicatos, *dado que allí estaba implícita la intensificación del trabajo*, no se incluyeron menciones específicas sobre los métodos concretos de

medición ni sobre los medios para obtener un real aumento de los índices productivos y sobre quienes recaerían las mayores responsabilidades, porque cada sector atribuía al otro ese papel.

Al referirse a los días de labor, y a las actitudes de los obreros, un médico del trabajo de una gran empresa fabricante de neumáticos, expresó la idea empresarial prevaleciente y al referirse al tema consideró que

“en general el obrero industrial si adquiere para sí y su provecho todos los días emanados de las leyes y o convenios, trabajaría solamente el 50% de los días laborales del año.... Si a esto se añaden los días de ausencia sin motivo ni justificación, se verá que la cifra laborable es irrisoria. [...] El ausentismo constituye una fase patológica del industrialismo y no hay jefe de personal que no hable de él y no sienta un verdadero pánico y angustia”.

Pero finalmente el tema de las sanciones por el ausentismo injustificado no fue objeto de una recomendación, por falta de acuerdo.

En cuanto a la contribución de empresarios y trabajadores sobre los factores que contribuyen al aumento de la productividad, Jazminoy, directivo de IADP, desarrolló esas ideas al decir:

“Tampoco debe admitirse la idea de que la mayor productividad solo se obtendrá mejorando las técnicas de producción y disminuyendo la actividad laboral. Así como el empresario debería disponer parte de sus beneficios para el mejoramiento de instalaciones y equipos, del mismo modo el trabajador cuya tarea ha sido estudiada, tendría que superar los índices mínimos de rendimiento que se establecieran”.

Según Argimón, directivo de la CGI y del IADP, “el eje del aumento de la productividad se encuentra en el uso intensivo de los elementos mecánicos ya instalados”, y otro directivo del IADP afirmó que “dada la restricción de capital, *el aumento de la productividad ponía más énfasis en lo humano*, que en la OCT y la racionalización”.

Una de las resoluciones del Congreso que tuvo pleno apoyo de los tres sectores fue la creación del Instituto Nacional de la Productividad,

siguiendo la experiencia instaurada por el Plan Marshall con las misiones de productividad en Europa luego de la Segunda Guerra Mundial. Varios años después de finalizado el Congreso, el gobierno obtuvo recursos del PNUD y la OIT creó ese instituto que durante algún tiempo llevó a cabo una acción de asesoramiento y formación acerca de la organización científica del trabajo y la productividad. Varios de los dirigentes del IADP-IARI tuvieron cargos de responsabilidad o fueron contratados como expertos.

* * *

Han pasado más siete décadas de esta experiencia social y consideramos que su interrupción, provocada por el golpe militar denominado Revolución Libertadora (1955) significó un fuerte retroceso. En la misma época, la organización científica del trabajo, la racionalización del trabajo, el estudio de tiempos y movimientos, y la remuneración según el rendimiento eran objeto de estudio y de adopción de políticas en México y Brasil. Y en el Reino Unido, Estados Unidos, Francia, Italia y Alemania comenzaron a intensificarse las investigaciones sobre el proceso de trabajo: H. Braverman (en EUA), B. Coriat, R. Boyer, M. Freyssenet, (en Francia), el *Labor Process Group* (en el Reino Unido), Gramsci y el “obrerismo” en Italia.

Las repercusiones del proceso de trabajo sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo estuvieron en el origen de largos y prolongados conflictos sociales, que obligaron los gobiernos a buscar nuevas formas de organización del trabajo alternativas a la organización científica del trabajo.

Mientras que el tema ya era objeto de investigaciones y actividades académicas en México y Brasil, solo en la década de 1970 el tema vuelve a ser investigado en Argentina, entre otros, gracias a la revista *Pasado y Presente* y a los proyectos desarrollados en el CEIL por los autores de esta publicación con el apoyo de Benjamín Coriat y Robert Boyer.

Centrar la atención en el proceso de trabajo abre un panorama apasionante cuando se lo considera la variable determinante de las

condiciones y medio ambiente de trabajo y de los riesgos psicosociales en el trabajo, es decir de la salud de los trabajadores, que en el CEIL se investigó desde entonces con el aporte de Alain Wisner, Christophe Dejourns, Michel Gollac y Thomas Coutrot.

Pero el tema de la productividad es todavía central para una política de crecimiento y de bienestar social.

REFERENCIAS

- AAPIC -Asociación Argentina e la Producción, Industria y Comercio (1950). *Memoria y Balance correspondiente al Ejercicio 1948-49*, Buenos Aires.
- Antecedentes y doctrina, conclusiones sobre productividad de los expertos de la OIT (1955). *Productividad y Bienestar Social* (3).
- Argimón, C. R. (1948). Relaciones Humanas. *Boletín del IADP* 1 (1).
- Argimón, C. R. (1949^a). Capacitación de Dirigentes de Personal. Conferencia dictada el 20 de julio de 1949. *Boletín del IADP* 1 (3).
- Argimón, C. R. (1949b). Capacitar a la Supervisión. *Revista del IADP* 1 (1).
- Argimón, C. R. (1951). Salarios y producción. *Revista del IADP* 3 (11).
- Argimón, C. R. (1955). Productividad y nivel de vida. *Productividad y Bienestar Social* (2), 23-31.
- Aurelio, M. (1950). Dirección de Personal versus Racionalización. *Revista del IADP* 2(6).
- Balboa, M. (1972). La evolución del Balance de Pagos en la Argentina, 1913-1952. *Desarrollo Económico* (45).
- Banco de Boston (1977). *Argentina, Evolución Económica 1915-1976*. Buenos Aires.
- Barsky, O. & Bocco, A. (1986). *El papel del Estado en los cambios tecnológicos agrarios*. Buenos Aires: CISEA.
- Barsky, O. y otros (1988). *La agricultura pampeana Transformaciones productivas y sociales*. Buenos Aires : Fondo de Cultura Económica : Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura <https://repositorio.iica.int/bitstream/handle/11324/10241/BVE20067781e.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- BCRA -Banco Central de la República Argentina (1975). *Sistemas de cuentas del producto e ingreso de la Rep. Argentina*, Buenos Aires.
- Beneficios de una mayor productividad (1955). *Meturgia*, XX (169).

- Bisaro, E.; Cappelletti, B.; Castaño, J.; Castillo Marín, L.; Etchemendy, S.; Fernández Massi, M.; González, M.; Ledesma, D.; Lieutier, A.; Maito, M.; Palomino, H.; Ruiz Malec, M.; Salzmán, M.; Schleser, D.; Segal, N.; Sladogna, M.; Todesca Bocco, C.; Tomada, C. y Trajtemberg, D. (2019). *Agenda urgente para una sociedad de trabajo*, FES Argentina.
- Bitrán, R. (1994). *El Congreso de la Productividad. La reconversión económica durante el segundo gobierno peronista*. Buenos Aires: El Bloque Editorial.
- Boyer, R. (1987). *La teoría de la regulación. Una análisis crítico*, Buenos Aires: Ed. Area de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo de la SECYT, CEIL del CONICET, CREDAL y Ed. Humanitas.
- Braun, O. & Joly, L. (1968). A model of economic stagnation. A case study of the Argentine economy. *The Economic Journal* (312), reproducido en *Desarrollo Económico* 20 (90).
- Bunge, A. (1984). *Una nueva Argentina*, Buenos Aires: Hyspamérica.
- Cabanelas, G. (1951). Organos de colaboración y de fiscalización del personal. *Revista del IADP* 3(13).
- Cabistán, R. (1955). El Congreso confirmará el propósito de los trabajadores de producir más y mejor. *Productividad y Bienestar Social*(5).
- Cálamus (1950). Puede colaborar el Sindicato con la Empresa? *Revista del IADP* 2 (9).
- Caneloro, A. & Mele, M. (1953). El programa de buenas relaciones y la organización científica del trabajo. *Relaciones de Trabajo* 5 (26).
- Caneloro, A. & Mele, M. (1955a). El programa de buenas relaciones y la organización científica del trabajo (OCT). *Productividad y Bienestar Social* (4), 88-89.
- Caneloro, A. & Mele, M. (1955b). Racionalizar sin lesionar las buenas relaciones. *Productividad y Bienestar Social* (11), 317-318.
- Capacitación profesional y productividad (1955). *Productividad y Bienestar Social* (4).
- Cavaliere, P. (1955a). Los trabajadores y la productividad. *Productividad y Bienestar Social* (10), 267-269.
- Cavaliere, P. (1955b). Hacia la productividad social. *Productividad y Bienestar Social* (16).

- CEPAL (1959). *El desarrollo económico de la Argentina, Análisis y Proyecciones del Desarrollo Económico*. <https://hdl.handle.net/11362/9007>
- Cereijo, R. (1952). Conferencia. *Hechos e Ideas*(98-99).
- CGE -Confederación General Económica & IARI - Instituto Argentino de Relaciones Industriales (1954). *Primer Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo*.
- CGI - Confederación General de la Industria (1953). *Congreso General de la Industria (18 al 23 de mayo de 1953) La industria en el 2° Plan Quinquenal*, Buenos Aires: G. Kraft.
- CGT - Confederación General del Trabajo & CGE - Confederación General Económica (1955). *Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social, Antecedentes, temario, conclusiones*. Buenos Aires: Impresión El Sol SRL.
- CIDA (1965). *Tenencia de la tierra y desarrollo socio-económico del sector agrícola*. Washington: Unión Panamericana, OEA.
- Colotta, C. (1948). La mujer y el médico en la industria. *Boletín del IADP* 1 (3).
- Contribución de la empresa a la mayor productividad (1955). *Productividad y Bienestar Social* (5).
- Control de calidad (1955). *Productividad y Bienestar Social* (5).
- Control de mano de obra (1955). *Productividad y Bienestar Social* (7).
- Cotic, R. A. (1955). REFA: La Junta Nacional Alemana de Estudio del Trabajo. *Productividad y Bienestar Social* (17).
- Cuarta Conferencia de la Dirección de Personal (1952). *Revista del IADP* 4(22).
- Cúneo, D. (1967). *Comportamiento y crisis de la clase empresaria*, Buenos Aires: Editorial Pleamar.
- D' Anna, S. J. (1948b). El médico de fábrica. *Boletín del IADP* 1(2).
- D'Anna, S. J. (1948a). Control Médico de Enfermedades. *Boletín del IADP* 1(6).
- Delfino, L. V. (1949). Atención de las 'Comisiones de Reclamos' Obreras. *Revista del IADP* 1(2).
- Di Pietro, E. (1952). La baja del esfuerzo laboral en la industria nacional. *Estudios sobre Temas de la Economía Argentina* II (2 - 3).

- Di Tella, G. & Zymelmann, M. (1967). *Las etapas del desarrollo económico argentino*, Buenos Aires: EUDEBA.
- Díaz Alejandro, C. (1965). *Las estrategias de industrialización en Argentina*. Buenos Aires: Instituto Torcuato Di Tella.
- Díaz Alejandro, C. (1975). *Ensayos sobre la historia económica argentina*, Buenos Aires: Amorrortu.
- Dióse a conocer la nomina de delegados de la CGT al Congreso (1955). *Productividad y Bienestar Social* (8).
- Dióse una declaración de los fines del Congreso (1955). *Productividad y Bienestar Social* (5).
- Dirección Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (1955). *Qué es ... Productividad Social?*, Buenos Aires.
- Dorfman, A. (1944). *La intervención del Estado y la industria*. Buenos Aires: Editorial Argentina de Finanzas y Administración.
- Dorfman, A. (1983). *Cincuenta años de industrialización en Argentina, 1930-1980*. Buenos Aires: Ediciones Solar.
- Doyon, L. (1977). Conflictos obreros durante el régimen peronista, 1946-55. *Desarrollo Económico* 17(67).
- Ehrsam J. (1950). Las fronteras de la dirección de personal. *Revista del IADP* 2(6).
- El Instituto creó la Cámara de Racionalizadores (1954). *Relaciones de Trabajo* 6(44).
- El Plan de Acción para el Equilibrio de la Economía Nacional (1954). *Economía y Finanzas VI, Tomo IX* (260).
- Escarrá, E. (1955). Relaciones humanas e higiene mental. *Productividad y Bienestar Social* (13).
- Escudé, C. (1983). *Gran Bretaña Estados Unidos y la declinación argentina*. Buenos Aires, Edit. de Belgrano.
- Estudio de Métodos (1955). *Productividad y Bienestar Social* (5).
- Estudio sobre las consecuencias de la baja productividad (1955). *Metalurgia XX* (169).

- Félix, D. (1964). Industrialización de importaciones y exportaciones industriales en Argentina. Documento de Trabajo, Buenos Aires: Instituto Torcuato Di Tella, CIE.
- Fernández, V. (1955a). Ciencia y técnica para la productividad. *Productividad y Bienestar Social* (11).
- Fernández, V. (1955b). La productividad no podrá ocasionar desempleo. *Productividad y Bienestar Social* (4).
- Fernández, V. (1955c). Obligaciones patronales frente al problema de la productividad. *Productividad y Bienestar Social* (2), 27-34.
- Fernández, V. (1955d). Pueden obtenerse ventajas para el movimiento obrero mediante la productividad. *Productividad y Bienestar Social* (8), 203-204.
- Fernández, V. (1955e). Promisoria y decisiva etapa en la batalla por la productividad, *Productividad y Bienestar Social* (14).
- Ferrer, A. (1963). *La economía argentina: las etapas de su desarrollo y problemas actuales*, México: Fondo de Cultura Económica,
- Fingermann, G. (1948), *Boletín del IADP* 1(6).
- Flichman, G. (1977). *La renta del suelo y el desarrollo agrario argentino*, México: Siglo XXI.
- Forni, F. & Tort, M. I. (1984). Las explotaciones familiares en la producción de cereales de la región pampeana argentina, *Documento de trabajo CEIL* (25). <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2016/04/dc25fornitort.pdf>
- Frente al petitorio de aumentos de salarios (1954). *Metallurgia XIX* (161), 3-4
- Fundación Banco de Boston (1977). *Argentina, Evolución económica 1915-1976*. Buenos Aires.
- Gabay, M. (1948). Conferencia sobre Salarios, Productividad, Racionalización. *Boletín del IADP* 1 (4).
- Galletti, E. (1955). La Remuneración por rendimiento en la Industria Papelera. *Productividad y Bienestar Social* (10).
- Germano, S. (1955). Orientación profesional de Operarios. *Productividad y Bienestar Social* (4).

- Giberti, H. (1951). *La producción agropecuaria en el decenio 1940-49*. Buenos Aires: Colegio Libre de Estudios Superiores.
- Giménez Zapiola, M. & Leguizamón, C. M. (1985). La concertación peronista de 1955: el Congreso de la Productividad. *Política, Economía y Sociedad* (3 - 4).
- Giménez Zapiola, M. & Leguizamón, C. M. (1988). La concertación peronista de 1955: el Congreso de la Productividad. En Torre, J.C. (Comp.). *La formación del sindicalismo peronista*. Buenos Aires: Legasa.
- Giménez, O. (1971). *El hombre y la empresa*, Buenos Aires: Fabril Financiera.
- Gombert, J. (1954a). La medida del trabajo humano. *Relaciones de Trabajo* 6 (42).
- Gombert, J. (1954b). Los útiles de la organización científica. *Relaciones de Trabajo* 6 (40).
- Gómez Morales, A. (1954). La organización de las fuerzas económicas y la función de gobierno. *Horizontes Económicos* X(105).
- González, L. J. (1951). Cambios de horarios, tareas y lugar de trabajo. *Revista del IADP* 3(14).
- González, M. L. (2012). Las modificaciones en el patrón de crecimiento y su consecuencia sobre la evolución de los salarios reales en Argentina desde 1950. *Diálogos* 16(1), 39-68 DOI 10.4025/dialogos.v16i1.587
- Gravano, L. D. (1955). Necesidad de capacitar a las Comisiones Internas en la racionalización. *Productividad y Bienestar Social* (16), 471-472.
- Gravil, R. (1990). Gran Bretaña y el ascenso político de Perón: un nuevo enfoque. *Ciclos* 1 (1).
- Grether, F. (1955). Productividad y responsabilidad empresarial. *Productividad y Bienestar Social* (8).
- Hillcoat, G. (1986). La crise des modèles de développement en Amérique Latine. De la substitution d'importations à l'économie tournée vers l'extérieur. Une discussion théorique illustrée par l'expérience argentine [Tesis de Doctorado en Ciencias Económicas], Paris.
- Hillcoat, G. (1988). L'évolution du rapport salarial en accumulation intensive: l'expérience argentine. *Problèmes d'Amérique Latine* (95).

- James, D. (1981). Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina. *Desarrollo Económico* 21 (83). <https://doi.org/10.2307/3466352>
- Jasminoy, H. (1955). Buenas Relaciones, Factor de Productividad. *Productividad y Bienestar Social* (8), 209-213.
- Jiménez, J. P. (1992). Informe preliminar de Beca de Iniciación de la Universidad de Buenos Aires, sobre la base de datos de la DGI, Aduana y sistema de Seguridad Social, PIETTE.
- Jorge, E. (1973). *Industria y concentración económica. Desde principios de siglo hasta el peronismo*, Buenos Aires: Siglo XXI.
- Katz, J. & Kosacoff, B. (1989). *El proceso de industrialización en la Argentina: evolución, retroceso y prospectiva*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina-CEPAL.
- Katz, J. (1969). Una interpretación de largo plazo del crecimiento industrial argentino. *Desarrollo Económico* 8 (32).
- La coacción como argumento (1955). *Metalurgia XX* (175).
- La Comisión Central aprobó definitivamente los informes de las Comisiones Técnicas (1955). *Productividad y Bienestar Social* (10).
- La consigna de la hora (1954). *Horizontes Económicos XI* (109).
- La Industria Textil y el Congreso de la Productividad (1955). *Gaceta Textil* (241).
- La mejor utilización de la mano de obra (1955). *Productividad y Bienestar Social* (7).
- La Memoria de la Cámara (1954). *Metalurgia XIX* (160).
- La racionalización y sus métodos (1955). *Productividad y Bienestar Social* (5).
- La terminación de las tareas fue celebrada con un banquete (1955). *Productividad y Bienestar Social* (13).
- Las rutas que conducen a la mayor productividad (1955). *Productividad y Bienestar Social* (16).
- Las universidades tienen una misión que cumplir en favor del aumento de la productividad (1955). *Productividad y Bienestar Social* (6).

- Lindemboin, J. (1976). El empresariado industrial argentino y sus organizaciones gremiales entre 1930 y 1946.: *Desarrollo económico* 16 (62).
- Llach, J. J. & Sánchez, C. (1984). Los determinantes del salario en Argentina. Un diagnóstico de largo plazo y propuesta de políticas. *Estudios Fundación Mediterránea* (29).
- Llach, J. J. (1983). Los términos de intercambio externos, los salarios reales y la concertación. *Novedades Económicas* (32).
- Llach, J. J. (1984). El Plan Pinedo de 1940, su significado histórico y los orígenes de la economía política del peronismo. *Desarrollo Económico* 23 (92).
- Lobato, M. (2002). Organización racionalidad y eficiencia en la organización del trabajo en la Argentina: el sueño de la americanización y su difusión en la literatura y prensa [Ponencia] Congreso Internacional de Historia Económica de la International Economic History Association , PEHESA, Facultad de Filosofía y Letras, UBA:
- López, A. & Vacca, S. D. (1955). La batalla de la productividad. *Productividad y Bienestar Social* (11), 305-306.
- Los Centros Nacionales de Productividad en Europa (1955). *Productividad y Bienestar Social* (3).
- Los fines del Congreso (1955). *Productividad y Bienestar Social* (1).
- Los industriales metalúrgicos expresaron en un gran Acto su adhesión a los principios de la productividad (1955). *Metalurgia* (170).
- Macchi, C. A. (1955). Presupuestos psicológicos de la productividad. *Productividad y Bienestar Social* (11).
- Martinez de Hoz, J. (1967). *La agricultura y la ganadería argentina en el periodo 1930-60*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Mastronardi, J. (1955). Por un mejor entendimiento. *Productividad y Bienestar Social* (7).
- Mayor productividad=más larga vida (1955). *Productividad y Bienestar Social* (2).
- Merani, L. (1952). Reubicación del personal como consecuencia de cambios en la organización del trabajo. *Revista del IADP* 4 (17).

- Mindlin, B. (1955). La productividad en la industria papelera. *Productividad y Bienestar Social* (16).
- Ministerio de Hacienda (1940). Informe sobre un programa de reactivación de la economía nacional sometido al Excmo. Vicepresidente de la Nación en ejercicio de la Presidencia, Dr. Ramón Castillo, por el Excmo. Señor Ministro de Hacienda de la Nación, Dr. Federico Pinedo, Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Dirección General de Estudios e Investigaciones (1961). Conflictos del Trabajo, Cuadernos de Investigación Social, Buenos Aires.
- Narasilham, P. S. (1951). La participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa. *Revista del IADP* 3 (11-12).
- Negri, J. (1955). Moderno concepto de productividad y posibilidades de incrementación en Argentina. *Productividad y Bienestar Social* (3).
- No se avalara ninguna iniciativa destinada a lograr records de producción (1955). *Productividad y Bienestar Social* (5).
- Normalización, especificación y control de materiales y productos (1955). *Productividad y Bienestar Social* (6).
- O'Connell, A. (1984). La Argentina en la depresión: los problemas de una economía abierta. *Desarrollo Económico* (62).
- Organización y funcionamiento del Comité Internacional de la Organización Científica (CIOS) (1955). *Productividad y Bienestar Social* (6).
- Panaia, M.; Lesser, R. & Skupch, P. (1973). *Estudios sobre los orígenes del peronismo*/2. Buenos Aires: Siglo XXI Argentina..
- Paros en la Industria Petrolera(1950). *Boletín del IADP* 3(27).
- Pereira de Lucena, E. (1949). Reduciendo el ausentismo. *Boletín del IADP* 2(17).
- Pereira de Lucena, E. (1951). Ausentismo. *Revista del IADP* 3(15).
- Pereyra, H. (1978). Pinedo y el Plan económico de 1940: *Todo es Historia* (131).
- Perón, J. D. (1946). Exposición del Plan de Gobierno 1947-51. En: *Plan Quinquenal de Gobierno del Presidente Perón 1947/51*, Buenos Aires: Primicias.

- Perón, J. D. (1955). La situación económica en 1954/55. Mensaje presidencial del 1º de mayo de 1955, Buenos Aires: Secretaría de Prensa y Difusión de la Presidencia de la República.
- Piñón, F. (1975). El Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social. *Hechos e Ideas* 2(9).
- Planeamiento, programación y control de la producción (1955). *Productividad y Bienestar Social* (6).
- Plasencia, M. A. (1993a). El rol del Sector Agrario en el proceso de acumulación en Argentina, de 1890 a 1990, a la luz de la Teoría de la Regulación, Informe de Avance Beca de Perfeccionamiento de la Universidad de Buenos Aires, dirigida por J. C. Neffa, dactilografiado, Buenos Aires: PIETTE.
- Plasencia, M. A. (1993b). Reflexiones sobre el rol de la renta agraria en el proceso de acumulación en Argentina a la luz de la 'Teoría de la Regulación', dactilografiado, Buenos Aires: PIETTE.
- Por qué productividad? (1955). *Productividad y Bienestar Social* (6).
- Posición de la Cámara Argentina de Industrias Metalúrgicas ante el petitorio de aumentos de salarios (1954). *Metalurgia XIX* (161).
- Presidencia de la Nación - Ministerio de Asuntos Técnicos (1950). *La actividad industrial argentina entre 1937 y 1949, Síntesis Estadística Mensual de la República Argentina*, Buenos Aires.
- Presidencia de la Nación - Ministerio de Asuntos Técnicos (1954). *Indicadores Estadísticos de la Situación Nacional*, Buenos Aires.
- Presidencia de la Nación (1952). *Para que cada argentino sepa cómo y qué debe hacer. Perón y el plan económico 1952*. Buenos Aires: Subsecretaría de Informaciones.
- Presidencia de la Nación, Subsecretaría de Informaciones (1953). *2º Plan Quinquenal*, Buenos Aires,
- Primer Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo (1954). *Revista de Relaciones del Trabajo* 6 (43).
- Primera Conferencia de la Dirección del Personal (1949). *Boletín del IADP* 1 (4).
- Procedimientos sindicales fuera de la realidad (1954). *Metalurgia XIX* (162).

- Programa de Acción de la Agencia de Productividad Europea (1955). *Productividad y Bienestar Social* (3).
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad. Manual práctico*. Ginebra: OIT. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1987/87B09_433_span.pdf
- Rapoport, M. & Spiguel, C. (1991). Crisis económica y negociaciones con los Estados Unidos en el primer peronismo: 1949-50: un caso de pragmatismo? *Ciclos en la Historia, la Economía y la Sociedad* (1). http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/ciclos/ciclos_v1_n1_03.pdf
- Rapoport, M. (1976). La política británica en la Argentina a comienzos de la década de 1940.: *Desarrollo Económico* 16 (62).
- Rapoport, M. (1980). *1940-45 Gran Bretaña, Estados Unidos y las clases dirigidas argentinas*. Buenos Aires: Edit. de Belgrano.
- Rapoport, M. (1988). *¿Aliados o neutrales? La Argentina frente a la Segunda Guerra Mundial*. Buenos Aires.
- Remuneración según el Rendimiento (Cuantitativo y Cualitativo) (1955). *Productividad y Bienestar Social* (6).
- Richter, O. (1948). Actuación de delegados obreros dentro del establecimiento. *Boletín del IADP* 1 (3).
- Richter, O. (1949), Función del Delegado. *Revista del IADP* 1 (3).
- Richter, O. (1950). Asociación de capataces. *Revista del IADP* 2 (9).
- Rivarola Coello, J. V. (1948). La inasistencia como causa legítima de despido. *Boletín del IADP* 1 (2).
- Rizzo, L. O. (1955). Una nueva conciencia serena y constructiva. *Productividad y Bienestar Social* (9).
- Rotondaro, R. (1967). *Realidad y cambio en el sindicalismo*, Buenos Aires: Editorial Pleamar.
- Rudni, A. (1955). Comienza ahora la batalla real de la productividad. *Productividad y Bienestar Social* (16), 463-464.
- Sábato, J. (1980a). *La formación de la clase dominante argentina*. Buenos Aires: CISEA.

- Sábato, J. (1980b). *La pampa pródiga; claves de una frustración; el agro pampeano argentino y la adopción de tecnología entre 1950-1978; un análisis a través del cultivo del maíz*, Buenos Aires: Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas.
<https://repositorio.iica.int/bitstream/handle/11324/10434/BVE2006796oe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saint Martin, B. (1955a). La noción del tiempo y la productividad. *Productividad y Bienestar Social* (13), 387-388.
- Saint Martin, B. (1955b). Organización racional de la empresa. *Productividad y Bienestar Social* (14).
- Saporiti, C. (1949). Técnica de la Negociación Colectiva. *Revista del IADP* 1 (2).
- Saporiti, C. (1950). Hacia la ciencia de la dirección de personal. *Revista del IADP* 2 (8).
- Saporiti, C. (1955). Bases generales para Acuerdos sobre productividad. *Relaciones del Trabajo* (56).
- Schleser, D.; Maito, M. y Trovaro, J. (2020). *Trabajo y Justicia Social, Agenda de los trabajadores y las trabajadoras para la productividad*, FES.
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentini/en/17282-20210211.pdf>
- Schteingart, D. (2014). “La democratización del bienestar en el peronismo (1945-1955): ¿ruptura o continuidad con el pasado?”. *Realidad económica* (282).
https://www.iade.org.ar/system/files/ediciones/realidad_economica_282.pdf
- Se hará efectiva la aplicación de una 'prima a la actividad', en la industria (1951). *Gaceta Textil XVII* (200-201).
- Segunda Conferencia de la Dirección del Personal (1950). *Revista del IADP* 2 (10).
- Señor Industrial (1949). *Boletín del IADP* 1 (10).
- Sistema de Remuneración según el Rendimiento (1955). *Productividad y Bienestar Social* (9), 253-355.
- Spagnuolo, D. (1951). La dirección de personal y el departamento gremial. *Revista del IADP* 3 (11).
- Stavrinakis, J. (1955). Incidencia del ausentismo sobre la productividad. *Productividad y Bienestar Social* (15).

- Tabbush, B. L. de (1955). El sentido de la productividad en la América precolombina. *Productividad y Bienestar Social* (1), 321-322.
- Tercera Conferencia de la Dirección de Personal (1951). *Boletín del IADP* 3 (43).
- Tercera Conferencia de la Dirección de Personal (1952). *Boletín del IADP* 4 (44).
- Trabajadores y empresarios en acción coordinada propendieron a una mayor productividad (1955). *Productividad y Bienestar Social* (3).
- Tracey, E. (1953). El aumento de la productividad. Obreros y patronos se combinan en una campaña para incrementar la eficiencia industrial. *Revista Relaciones de Trabajo* 5 (28).
- Tracey, E. (1953). Importancia de las nuevas técnicas para una producción más eficiente. *Revista Relaciones de Trabajo* (30)..
- Tres ponencias de vital importancia para el mejoramiento de la productividad (1955). *MetalurgiaXX* (169).
- Tulchin, J. (1990). *La Argentina y los Estados Unidos. Historia de una Desconfianza*, Buenos Aires.
- Últimos avances en las técnicas de medición del trabajo (1955). *Productividad y Bienestar Social* (10).
- van Peborgh, E. (1955). Dirección científica de las empresas y su contribución hacia una mayor productividad. *Productividad y Bienestar Social* (8), 221-223.
- Venn, H. (1948). El supervisor industrial. *Boletín del IADP* 1 (4).
- Villanueva, J. (1972). El origen de la industrialización Argentina.: *Desarrollo Económico* 12 (47).
- Villarruel, J. C. (1990). El Estado, las clases sociales y la política de ingreso de los gobiernos peronistas 1945-55. En: Rappoport, M. (Comp.) *Economía e historia. Contribuciones a la historia económica argentina*, Buenos Aires: Textos.
- Villaverde, J. (1954). Prejuicios contrarios a la productividad. *Revista Relaciones de Trabajo* 6 (42).
- Villaverde, J. (1955^a). Existen argumentos contra la productividad? *Productividad y Bienestar Social* (14).

- Villaverde, J. (1955b). Justicialismo, Planificación y Productividad. *Productividad y Bienestar Social* (7), 187-188.
- Villaverde, J. (1955c). Prejuicios contrarios a la productividad. *Productividad y Bienestar Social* (13).
- Villaverde, J. (1955d). La productividad y el esfuerzo. *Productividad y Bienestar Social* (10), 272-274.
- Villaverde, J. (1955e). El movimiento de la Productividad. *Productividad y Bienestar Social* (15), 430-433.
- von Potobsky, G. (1955). La productividad laboral en la Unión Soviética y Alemania Oriental. *Productividad y Bienestar Social* (9), 235-237.
- Zoltan, T. (1948). Inclusión o exclusión de los supervisores de los Convenios Colectivos de Trabajo. *Boletín del IADP* 1 (7).
- Zwicky, G. (1955). El papel del trabajador en la cruzada de la productividad. *Horizontes Económicos XI* (113).

Este libro es el fruto de una investigación multidisciplinaria realizada entre 1992 y 1994. A través de la convergencia de la economía, la sociología del trabajo, la historia económica y social, el derecho laboral y las relaciones de trabajo con un marco teórico basado en la Teoría de la Regulación, se arroja luz sobre un período crucial en la evolución de las relaciones de trabajo en Argentina: 1945-1955. En el periodo 1945-1955 la economía argentina sufrió fuertes transformaciones porque el modelo de industrialización mediante sustitución de importaciones encontró sus límites debido al contexto internacional y a la restricción externa, que el gobierno enfrentó con dos planes quinquenales y un plan de estabilización que dio sus frutos antes de ser derrocado en septiembre 1955. El incremento de la productividad se presentó como una alternativa. La segunda parte del libro destaca la actuación de un actor social, el Instituto Argentino de Dirección del Personal, denominado luego Instituto Argentino de Relaciones Industriales, a través de los testimonios de sus protagonistas. Este instituto jugó un papel determinante para reunir y formar dirigentes de personal, administradores e ingenieros industriales. La tercera parte aborda los dos congresos que antecedieron al Congreso de la Productividad: el Congreso General de la Industria, que buscaba obtener el apoyo de los empresarios para reactivar la economía, abrirla al capital extranjero y promover a industria "pesada", y el Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo, que buscaba promover la organización científica del trabajo, lograr un consenso y estructurar las relaciones laborales para reducir el ausentismo, frenar los paros y el trabajo a reglamento decididos autónomamente por las comisiones internas, y resolver los conflictos laborales. La cuarta parte está centrada en el Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social. El papel central lo tuvo el IADP, que asumió la tarea de organización contando con la participación de dirigentes sindicales y de la Confederación General Económica CGE para promover la presentación de ponencias, y confeccionar el programa. La quinta parte del libro analiza estas actividades desde una perspectiva histórica, que profundiza en la opinión de los actores y en sus posiciones en los debates, realizando una suerte de crónica del Congreso. El libro concluye con reflexiones y perspectivas destacando la concepción y las finalidades buscadas efectivamente por los organizadores, que eran coherentes con las políticas gubernamentales, los intereses de la CGE y del IADP-IARI, y lograron un consenso parcial por parte de los sindicalistas que participaron por indicación del Presidente de la República. El golpe militar frenó la implementación de las recomendaciones emanadas del congreso.

ISBN 978-531-90166-3-5



9 786319 016635