



Mercado de trabajo y crecimiento de los salarios en la Argentina

Author(s): Adriana Marshall

Source: *Desarrollo Económico*, Vol. 15, No. 59 (Oct. - Dec., 1975), pp. 373-397

Published by: [Instituto de Desarrollo Económico y Social](#)

Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/3466479>

Accessed: 25/07/2013 17:38

Your use of the JSTOR archive indicates your acceptance of the Terms & Conditions of Use, available at <http://www.jstor.org/page/info/about/policies/terms.jsp>

JSTOR is a not-for-profit service that helps scholars, researchers, and students discover, use, and build upon a wide range of content in a trusted digital archive. We use information technology and tools to increase productivity and facilitate new forms of scholarship. For more information about JSTOR, please contact support@jstor.org.



Instituto de Desarrollo Económico y Social is collaborating with JSTOR to digitize, preserve and extend access to *Desarrollo Económico*.

<http://www.jstor.org>

MERCADO DE TRABAJO Y CRECIMIENTO DE LOS SALARIOS EN LA ARGENTINA *

ADRIANA MARSHALL **

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es evaluar la evidencia estadística disponible en relación a una hipótesis acerca del comportamiento del mercado de trabajo correspondiente a las ocupaciones manuales en la Argentina. Esta hipótesis es que la disponibilidad general de fuerza de trabajo —que se manifiesta en un elevado nivel de desempleo visible y en la presencia de reservas de mano de obra todavía fácilmente movilizables, como lo atestigua la importancia absoluta y relativa de la magnitud de las migraciones internas en la última década— es capaz de influir en mayor o menor grado, según los casos, sobre el crecimiento de los salarios de todas las ocupaciones. Esto se expresaría en una tendencia hacia la cristalización de la estructura de los salarios. El excedente de fuerza de trabajo afecta directamente los salarios de las ocupaciones para las cuales la oferta de mano de obra es más obviamente abundante, pero también afecta, en forma mediata, a los salarios de las ocupaciones para las que en apariencia la fuerza de trabajo disponible es más escasa: las ocupaciones manuales más calificadas en industrias dinámicas (ligadas al modo dominante de acumulación del capital) ¹.

Es indiscutible que tanto en los países industrializados como en los no desarrollados coexisten mercados de trabajo particulares, distinguibles entre sí debido a las barreras que obstaculizan la movilidad individual de un mercado al otro. Las posibilidades diferenciales que poseen los distintos grupos de acceder

* Este trabajo se ha realizado en el contexto de una investigación sobre el mercado de trabajo en la Argentina, actualmente en curso. Esta investigación se desarrolla con apoyo financiero del PISPAL. Agradezco a Oscar Braun, Elizabeth Jelin y Beatriz Schmukler sus valiosos comentarios.

** Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

¹ Con más del 70 % de población asalariada (en relación a la población económicamente activa en 1970), no hay duda de que es lícito hablar en la Argentina de un mercado de trabajo en el sentido clásico. Una estimación en base a los grupos 6, 7, 8 y 9 de la CIUO revela que por lo menos el 48 % de la población asalariada (ambos sexos) desempeña tareas manuales (esta cifra posiblemente subestime la proporción real, ya que es probable que se incluyan tareas manuales también en otros grupos, como por ejemplo en el de los “trabajadores de los servicios”). El análisis que sigue se circunscribe al estudio de la evolución de los salarios, descartando la comparación entre evolución del salario y evolución de otras formas de ingreso, correspondientes a trabajadores “no asalariados”, que sin embargo configuran la oferta (actual o potencial) de fuerza de trabajo en el mercado. Este estudio complementario podrá emprenderse cuando se amplie la información disponible.

a distintos mercados de trabajo han dado lugar a concepciones que enfatizan la "heterogeneidad" del mercado de trabajo, la existencia de "compartimentos estancos", la "balcanización" del mercado, etcétera. Estas concepciones (que utilizan una variedad de criterios de diferenciación: urbano-rural, competitivo-mono-pólico, formal-informal, tradicional-moderno, subsistencia-capitalista) no son cuestionables en la medida en que se refieran exclusivamente a las trabas a la movilidad entre mercados de trabajo y a sus consecuencias inmediatas. Por el contrario, son criticables cuando se las extiende hasta abarcar los mecanismos de operación del mercado de trabajo, sosteniéndose que cada mercado particular se comporta independientemente y aisladamente de los demás, asumiendo en cierto modo que los obstáculos que dificultan la movilidad entre mercados son inmutables.²

La hipótesis de este trabajo es precisamente la opuesta a la que se desprende de tales generalizaciones. La idea central es la de destacar la importancia que tiene la situación en el mercado de trabajo global en la determinación del salario medio, a través de su influencia sobre todos y cada uno de los mercados de trabajo particulares, más o menos mediata, más o menos decisiva en cada caso específico. Esta influencia no debe ser entendida en un sentido "mecanicista" —competencia directa entre trabajadores ocupados y desempleados a las puertas de la fábrica, reemplazo inmediato de unos por otros cuando los reclamos salariales son "demasiado" elevados—; al contrario, se puede pensar que el peso de las fuerzas del mercado de trabajo —los mecanismos económicos de operación propios del sistema capitalista— es mediatizado por la acción sindical. Son los mismos sindicatos de trabajadores quienes en sus demandas y conquistas, se ven condicionados por la situación general en el mercado de trabajo.

Con el propósito de aportar alguna fundamentación empírica a estas ideas se examina aquí, en primer lugar, la relación entre las condiciones en el mercado de trabajo en general y el movimiento del salario medio, y, en segundo lugar, los cambios en la estructura de los salarios, de acuerdo con sectores de actividad, ramas industriales y niveles de calificación. El pasaje de un análisis de un nivel de generalidad más elevado al análisis de la estructura salarial permite especificar cómo opera la influencia general en cada caso particular. No se consideran aquí, en general, los factores históricos de diversa índole que han

² Uno de los exponentes más claros de esta posición es el trabajo de R. U. Miller, quien sostiene que en los países no desarrollados, pese a la abundancia de mano de obra excedente en el sector de subsistencia, el mercado de trabajo correspondiente al sector capitalista puede llegar a operar en condiciones similares a las de una economía con oferta limitada de fuerza de trabajo. Esta concepción enfatiza la "falta de calificación adecuada" y la "falta de información" como elementos claves que traban la movilidad del sector de subsistencia al sector capitalista. Como se señala más adelante en el presente trabajo, lo sucedido en Europa norte y occidental con la importación de fuerza de trabajo no calificada rebate este tipo de argumentación que, por lo demás, no ofrece sustentación empírica alguna. R. U. MILLER: "La teoría de la oferta ilimitada de mano de obra y los mercados urbanos de trabajo", *Boletín Internacional de Estudios Laborales*, 1971 (págs. 217-246).

Desde una perspectiva teórica diferente, un autor como J. Nun, que considera que una parte de la población excedente es "marginal" en relación al proceso dominante de acumulación en los países de América Latina, no se aleja demasiado de una posición como la que se describe más arriba. J. NUN: "Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal", *Revista Latinoamericana de Sociología*, vol. V, Nº 2, julio 1969 (págs. 178-236).

convergió para determinar la estructura salarial de la cual partimos; se intenta examinar solamente sus tendencias en el corto, mediano y relativamente largo plazo, en relación al objetivo primordial de esta investigación.

EL MERCADO DE TRABAJO GENERAL Y EL CRECIMIENTO DEL SALARIO MEDIO

Uno de los hallazgos ya "clásicos" en economía es precisamente el que describe estadísticamente la relación entre cambios en la situación en el mercado de trabajo y ritmo de crecimiento salarial. Esta relación ha sido establecida en los países industrializados, tanto en el pasado (cuando la influencia de las organizaciones sindicales era muy reducida) como en las décadas más recientes (en países donde la participación de las organizaciones de trabajadores en el proceso de determinación de los salarios es decisiva). Se utilizan generalmente como variables de análisis la tasa de desempleo —y su variación anual— para caracterizar la situación en el mercado de trabajo, y la tasa de incremento anual de los salarios nominales. Al aproximarse a situaciones de "casi pleno empleo" se ha utilizado también un índice que expresa el exceso de vacantes en relación al número de desempleados, así como la diferencia entre incremento salarial e incremento en la productividad del trabajo.

Si se pudiera comprobar la existencia de una relación similar en la Argentina esto contribuiría a esclarecer en qué medida es posible hablar, en este país, de "mecanismos de operación del mercado de trabajo global", o en otras palabras, en qué medida la situación en el mercado de trabajo *general* condiciona la evolución del salario medio.

La imposibilidad de construir un índice de desempleo general para un período de análisis razonable ha llevado a la búsqueda de sustitutos. En principio, los datos sobre la evolución en el volumen de empleo en el período 1950-1970 podrían indicar gruesamente los cambios en la situación en el mercado de trabajo. Obviamente, nada informan acerca de las fluctuaciones anuales en el nivel de desempleo. La falta de datos sobre crecimiento anual de la población económicamente activa no permite evaluar el significado real de las variaciones absolutas en el volumen de empleo, en términos de cambios en el *nivel* de empleo, pero al menos es indudable que los casos de contracción absoluta en el número de ocupados expresan situaciones diferentes de aquellas en las que el empleo se expande: se puede suponer que la población económicamente activa no se reduce en términos absolutos de un año al siguiente, y por lo tanto que el nivel de desempleo es mayor en épocas de contracción del volumen de empleo. Esta "medición" de los cambios en la situación en el mercado de trabajo constituye una seria limitación, pero permite realizar un primer análisis. A esta limitación se suman otras no menos importantes. En particular, el hecho de que a lo largo del período considerado el nivel de desempleo ha sido permanentemente elevado, aunque haya experimentado fluctuaciones de menor amplitud: esto impide la comparación entre situaciones realmente dispares. Este es un factor muy significativo porque, como se sabe, la "curva" que relaciona nivel de desempleo y crecimiento salarial es típicamente inelástica en el tramo en el cual el desempleo es elevado (mientras lo opuesto ocurre al acercarse a situaciones de escasez relativa de fuerza de trabajo).

Por otra parte, la medición del "salario" no está exenta de dificultades. En primer lugar, la conocida divergencia entre crecimiento del salario nominal y crecimiento del salario real (altas tasas de incremento del salario nominal pueden ir acompañadas de un continuo deterioro del salario real) cuestiona la relevancia de trabajar con series de salarios nominales³. A esto se añade la dificultad de elegir entre salarios básicos de convenio y salarios efectivamente pagados, cuyos movimientos no son paralelos. Finalmente, la repetida intervención, general o selectiva, del estado en la determinación del nivel de salarios —ya sea decretando aumentos fijos, ya sea congelando el nivel existente de salarios— hace necesario eliminar ciertos años del análisis. Esto es fácil para el período 1968-1969, pero lo es menos para períodos anteriores.

Un primer examen de los datos⁴ ha sugerido que es preferible analizar el comportamiento de empleo y salarios de acuerdo con subperíodos más largos que la clásica fluctuación anual. Si se divide el período 1950-1970 en subperíodos que se distinguen por *tendencias* diferentes en el volumen de empleo, se observa que el ritmo medio de crecimiento del salario real es más rápido en los subperíodos en los que el empleo tiende a expandirse (como ocurre entre 1953 y 1958, y entre 1964 y 1967), que en subperíodos de retracción o estancamiento del empleo (como 1959-1963)⁵. Cabe señalar aquí que la comparación más confiable es la

CUADRO 1

Empleo, salario real, costo de vida y costo real de la mano de obra
Tasa de variación media anual (1953-1967)

(En por cientos)

	Empleo	Salario real	Costo de vida	Costo real de la mano de obra
1953-1958	1,5	4,7	14,8	-1,4
1959-1963	-1,2	-8,4	41,2	-2,1
1964-1967	2,5	4,2	28,0	3,0

Fuente: Cálculos propios en base a datos del BCRA: **Origen del producto y distribución del ingreso**, Bs. As., enero, 1971 (empleo); a datos de J. C. De Pablo, "Desocupación, salario real y políticas de reactivación", **Desarrollo Económico**, 42-44, julio 1971-marzo 1972 (págs. 249-261) (índice del costo de la vida extraído del cuadro 2, fuente: INDEC), y a datos de O. Sbarra Mitre: "Poder político popular y distribución del ingreso", **Envido**, N° 8 (salario nominal deflacionado por los precios implícitos y productividad, fuente: BCRA, ob. cit.).

³ Los incrementos en los salarios nominales y los incrementos en los precios de los bienes de consumo están estrechamente asociados. Se puede afirmar que los aumentos en los precios constituyen el marco de referencia para las demandas salariales en cada negociación. La influencia del aumento en los precios (pasado y futuro) sobre las demandas salariales ha sido señalada en la Argentina, entre otros, por C. G. MARTINO: "Salarios nominales en la industria manufacturera argentina" (versión preliminar, mimeo, 1968); C. E. SÁNCHEZ, A. A. ARNAUDO: "El poder económico de los sindicatos en el sector manufacturero argentino", Instituto de Economía y Finanzas, UN, Córdoba, 1970; M. S. BRODESOHN: "La curva de Phillips para la economía argentina 1964-1974", Grupo de Trabajo sobre Ocupación-Desocupación, CLACSO, 1975.

⁴ No existe asociación significativa entre cambios *anuales* en el volumen de empleo (ya sea en valores absolutos, ya sea su tasa de variación porcentual) y fluctuación *anual* de los salarios nominales o reales.

⁵ La inclusión o exclusión de dos años "discutibles", 1958 y 1959, es bastante decisiva. Si se los incluye, los resultados son los que se encuentran en el cuadro 1. Si se los excluye, el salario real crece entre 1953 y 1957 a una tasa media anual del 2,8 %, y

que puede realizarse entre los subperíodos 1959-1963 y 1964-1967, ya que en períodos anteriores la interferencia estatal en la fijación de salarios es considerable; evidentemente una comparación entre sólo dos subperíodos lejos de ofrecer una "prueba", únicamente puede sugerir ciertas tendencias.

Los períodos de retracción sostenida en la demanda de mano de obra parecen afectar negativamente la evolución de los salarios reales: los trabajadores *no logran que los aumentos en el salario nominal se equiparen con los incrementos en los precios de los bienes de consumo*. Por otra parte, aparentemente no existe proporcionalidad alguna entre grado y duración de la expansión en la demanda de mano de obra y magnitud del incremento en el salario real (aunque no se puede saber qué hubiera sucedido si el gobierno militar no hubiese "bloqueado" el crecimiento de los salarios a partir de 1967, en un período en el que el empleo continuaba expandiéndose, aunque más lentamente).

Podría objetársele a una comparación de este tipo que en realidad son las variaciones en la actividad económica las que provocan ambos: los cambios en la demanda de mano de obra y en los salarios reales (por ejemplo, el retroceso en el volumen de empleo y el deterioro del salario real estarían determinados ambos por una recesión coyuntural). Esta objeción es irrefutable, pero el argumento que aquí se desarrolla intenta destacar que las fluctuaciones en el nivel de actividad de la economía influyen sobre el crecimiento de los salarios *a través* de los cambios en las condiciones en el mercado de trabajo: las organizaciones obreras mismas actuarán en circunstancias más favorables en épocas de expansión en la demanda de fuerza de trabajo que en épocas de contracción (con la limitación que impone el hecho de que, aun en épocas de expansión, el nivel de desempleo es considerable).

También parece haber cierta relación, pero mucho menos significativa, entre cambios en la situación en el mercado de trabajo y evolución salarial, cuando se los estudia desde la perspectiva del capital y no ya desde el punto de vista

entre 1960 y 1963, del 2,0 %, o sea, las diferencias entre ambos períodos se minimizan (y para el costo real de la mano de obra se invierten: -2,2 y 1,8 % respectivamente). Sin embargo, en lo que concierne a 1959 en particular (año en el que los precios aumentaron desmedidamente a causa de una devaluación en el tipo de cambio y en el que los salarios nominales, pese a un aumento extraordinario, quedaron muy rezagados respecto al aumento de los precios), pensamos que debe ser incluido en el análisis, ya que la pérdida del poder adquisitivo acaecida en este año no fue recuperada durante todo el período "recesivo". Recién comienza a ser recuperada a partir de 1964, cuando se inicia la tendencia hacia la expansión. Por otra parte, la periodización real, más detallada, en los cambios en la demanda de mano de obra corrobora los resultados que señala el cuadro 1:

	Empleo	Salario real 1960 = 100	Tasa de variación, media porcentual Salario real	Costo real mano de obra
1952	(-)	102,1	-11,0	4,4
1953-58	(+)	114,1	4,7	- 1,4
1959	(-)	101,2	-50,0	-15,0
1960-61	(+)	105,5	5,5	4,4
1962-63	(-)	107,0	- 1,5	- 2,6
1964-67	(+)	121,8	4,2	3,0

(+) y (-): ascenso y descenso en el volumen de empleo. Fuente: *ibíd.* cuadro 1. (En el cuadro 1 se agrupa el período 1959-1963 puesto que en 1960-61 el volumen de empleo se mantiene prácticamente constante).

del ingreso de los trabajadores, es decir, examinando las variaciones en el costo real de la mano de obra de acuerdo con la misma periodización en el empleo que en el caso anterior (cuadro 1). Se considera aquí el salario nominal deflacionado por el índice general de precios (en vez del índice del costo de la vida) y se compara su tasa de incremento medio con la de la productividad del trabajo. Esta "relación", además de estar sujeta a las mismas observaciones realizadas con respecto a la precedente, es menos confiable debido a todos los factores independientes que inciden sobre el desarrollo de la productividad del trabajo.

Aunque no es posible pronunciarse en forma definitiva antes de obtener información adicional, los resultados alcanzados sugieren que las condiciones generales en el mercado de trabajo influyen sobre la evolución del salario real medio, sobre todo desde el punto de vista del ingreso de los trabajadores⁶. Es posible atribuir un rol de importancia a las *variaciones* en la *demanda* de mano de obra en la determinación de las *fluctuaciones* en el salario real⁷, pero hasta tanto los cambios en la demanda de fuerza de trabajo no se traduzcan en un descenso significativo del nivel de desempleo visible ni en una disminución de las reservas movilizables de fuerza de trabajo, la magnitud del conjunto de la oferta de fuerza de trabajo excedente continuará siendo *uno* de los factores que *contribuyen* a que el salario real haya oscilado ligeramente alrededor del mismo nivel medio durante cerca de veinte años mientras que la productividad del trabajo no ha cesado de crecer. Si bien en el cuadro 2 se observa que entre 1950 y 1970 el salario real experimenta una leve tendencia ascendente, cabe destacar que antes de 1950, el nivel alcanzado por el salario real fue *mayor* al de la última mitad de la década del 60. En una economía caracterizada por la presencia de un amplio "ejército industrial de reserva", aun en épocas de expansión de la demanda de mano de obra el salario real medio no llega a alcanzar el nivel que permite el grado de desarrollo de las fuerzas productivas⁸.

⁶ En el contexto de este trabajo interesa enfatizar este aspecto de la relación entre movimiento del salario y tendencia en el empleo, dejando a un lado el hecho de que los cambios en el salario real a su vez pueden provocar cambios en el volumen de empleo (por ejemplo, un deterioro del salario real que resulte en una contracción del mercado interno es capaz de engendrar desempleo). Lejos de ser excluyentes ambos procesos pueden reforzarse mutuamente. Cabe agregar aquí que también se ha intentado establecer una "gruesa" periodización de los cambios en la situación en el mercado de trabajo para épocas anteriores a 1950, en base a la escasa información existente (extraída de G. DI TELLA y M. ZYMELMAN: *Los ciclos económicos argentinos*, Paidós, 1973, del *Censo de desocupados en 1932*, de las *Investigaciones sociales 1940-43*, del Depto. Nacional del Trabajo); los cambios en el mercado de trabajo y la evolución en los salarios reales (entre 1914 y 1932 aproximadamente) parecen estar asociados en el sentido esperado; en cambio, entre 1933 y 1943 la ocupación tiende a crecer mientras los salarios reales aumentan muy lentamente; M. Murmis y J. C. Portantiero señalan al respecto: "...La desocupación comienza a descender, robusteciendo la capacidad de negociación del sindicalismo, mientras que los salarios reales se estancan o aun bajan, aumentando el monto de reivindicaciones insatisfechas". M. MURMIS, J. C. PORTANTIERO: *Estudios sobre los orígenes del peronismo*, Siglo XXI, Buenos Aires, 1971 (pág. 85).

⁷ El trabajo de J. C. De Pablo parece apoyar estas conclusiones. J. C. DE PABLO: "Desocupación, salario real y política de reactivación", *Desarrollo Económico*, vol. 11, Nros. 42-44, julio 1971-marzo 1972 (págs. 249-261).

⁸ Este lento crecimiento, o estancamiento, del salario real parece "adecuado", si es que podemos utilizar este término, a las necesidades de un proceso de acumulación dependiente que sufre la permanente amenaza de un déficit de la balanza de pagos. Ver

CUADRO 2

Salario real

(Índice base, 1960 = 100)

1948-1950	132,4
1951-1955	105,1
1956-1960	113,5
1961-1965	112,8
1966-1970	118,8
1951-1960	109,3
1961-1970	115,8

Fuente: Cálculos propios en base a datos de J. C. de Pablo, ob. cit. (pág. 256).

LOS SALARIOS SECTORIALES

Los diferenciales intersectoriales de salario muestran una relativa estabilidad en el largo plazo. Si se analizan las tendencias en el crecimiento de los salarios nominales de cada sector de actividad considerado aquí (agropecuario, construcción e industria manufacturera)⁹, tal como pueden verse reflejadas en las tasas de incremento medio anual para distintos períodos quinquenales, se comprueba que en algunos períodos los ritmos de crecimiento de los salarios sectoriales son bastante similares entre sí¹⁰. Si bien el período 1966-1969 se distingue por un relativo retraso de los salarios agropecuarios, éste se compensa por un crecimiento comparativamente más rápido en períodos anteriores, haciendo que en conjunto 1956-1969 se caracterice por una marcada semejanza en las tasas de incremento de los salarios efectivamente pagados en los tres sectores de

al respecto OSCAR BRAUN: "Desarrollo del capital monopolista en la Argentina", en *El capitalismo argentino en crisis*, Siglo XXI Argentina, 1973. En cambio, en países (capitalistas) en los que prevalece la tendencia hacia el pleno empleo de la fuerza de trabajo, esta situación y "...la combatividad de las organizaciones obreras y los cambios en la actitud de las clases dominantes permitieron que el crecimiento de los salarios reales siga pari passu el crecimiento de la productividad del trabajo (que teóricamente determina el límite superior del margen de tolerancia del sistema en lo que respecta a los incrementos salariales)". Más aún, en estos países, los salarios pueden llegar a crecer más rápidamente que los precios y la productividad, "cambiando la participación relativa del trabajo y el capital en el valor agregado de manera favorable a los trabajadores y restringiendo de este modo el desarrollo de la acumulación". ADRIANA MARSHALL: *The Import of Labour*, Rotterdam University Press, 1973 (págs. 11 y 13, respectivamente).

⁹ Se consideran aquí directamente los salarios nominales, puesto que se efectúa un análisis comparativo, y la tasa de crecimiento de los precios de los bienes de consumo afecta por igual a los diferentes salarios.

No se distingue entre salarios de *obreros* y los de *empleados*, ya que se ha comprobado que en el sector de la industria manufacturera las tasas de incremento medio anual (para períodos quinquenales) de los salarios de ambos grupos son prácticamente las mismas (cálculos realizados en base a datos inéditos del BCRA).

¹⁰ Las tasas anuales reales (y no medias) de incremento de los salarios sectoriales están correlacionadas entre sí (manufactura y construcción, manufactura y agropecuario, agropecuario personal fijo y agropecuario personal transitorio).

CUADRO 3

Salarios sectoriales

Tasa de incremento medio anual (por cientos)

	Agropecuario	Manufactura	Construcción
A) Salarios efectivamente pagados (1950-1969)			
1951-1955	22,3	17,8	13,2
1956-1960	36,0	35,2	34,0
1961-1965	32,9	30,3	31,5
1966-1969	17,3	20,8	19,4
1956-1969	28,7	28,8	28,3
1951-1969	29,2	26,5	23,4
1961-1969	26,0	26,1	26,0
1951-1969	27,7	26,3	24,6
B) Salarios básicos de convenio y salarios efectivamente pagados (1960-1967)			
Salarios de convenio	29,8	29,3	31,3
Salarios efectivamente pagados	29,8	30,7	31,3

Fuente: Cálculos propios en base a datos del BCRA: Origen del producto y distribución del ingreso, enero 1971.

actividad ¹¹. Información acerca de los salarios básicos de convenio para la década del 60 (se considera solamente el período 1960-1967, ya que como se señaló más arriba 1968 y 1969 fueron años en los que el estado intervino en la determinación de los niveles de salarios) confirma la tendencia señalada.

Mientras en la construcción y en el sector agropecuario salarios de convenio y salarios efectivamente pagados crecen al mismo ritmo, en la industria manufacturera no sucede así. Los distintos componentes del "complemento" al salario básico pueden explicar esta diferencia en el caso de la industria manufacturera: cantidad de horas trabajadas, bonificaciones asociadas a la productividad, premios, etcétera. Esta diferencia también podría expresar un creciente "deslizamiento" de los salarios, pero los datos disponibles no permiten detectarlo, ya que los

¹¹ Las marcadas diferencias en las tasas de incremento (a favor de los salarios agropecuarios) que aparecen en el período 1950-1955 posiblemente se originen en medidas estatales redistributivas. El nivel de salarios en el sector cuyos salarios crecieron más lentamente en ese período (construcción) superaba en más del 170 % al nivel de salarios en el sector agropecuario (y en un 30 % a los salarios industriales) en 1950. Los salarios de la industria manufacturera superaban en un 100 % a los agropecuarios. En la década del 60 (por ejemplo en 1965) los salarios de la construcción igualan prácticamente a los de la manufactura, y ambos exceden en cerca de un 80 % a los salarios agropecuarios (no se analiza aquí el origen de las diferencias entre los niveles de salarios). Cabe señalar que esta evolución diferencial podría estar ligada también al desarrollo de las migraciones internas: el éxodo masivo en la década del 50 puede haber contribuido a reducir la brecha entre salarios urbanos y rurales, reduciendo la presión de la oferta excedente en el agro y trasladándola parcialmente al mercado de trabajo urbano.

salarios de convenio son *horarios*, mientras los salarios efectivamente pagados son *anuales* ¹². En general, como no es posible por el momento evaluar el peso relativo de cada componente (en particular, la cantidad de horas trabajadas en cada caso) en la determinación del complemento al salario, es preferible basar el análisis en la evolución de los salarios de convenio, que reflejan mejor el logro sindical.

Si se examina más en detalle el caso del sector agropecuario ¹³, se ve que la tendencia media esconde una apreciable diferenciación interna entre los salarios del personal permanente y los salarios de la mano de obra transitoria: estos últimos aumentan más velozmente que los primeros en la década del 50, pero es visible su rezago en los años 60, un período en el que las “fuerzas del mercado” se han podido manifestar más libremente. Las características peculiares de la situación de la mano de obra transitoria en el agro: inseguridad e inestabilidad en el empleo, fácil sustituibilidad de trabajadores, alta movilidad de la mano de obra entre regiones y cultivos, la elevada proporción de extranjeros entre los trabajadores transitorios en algunas provincias (que están precisamente entre las que más emplean mano de obra transitoria) ¹⁴, en otras palabras, el carácter típicamente “competitivo” de este mercado de trabajo, explica que los niveles de salario de los trabajadores transitorios hayan sido siempre más bajos que los del personal permanente y que la distancia entre ambos tienda a acentuarse en períodos de libre juego de las fuerzas en el mercado de trabajo ¹⁵.

Los trabajadores agropecuarios, tanto permanentes como transitorios, en general se encuentran al margen de la influencia de los sindicatos. Pero los sala-

¹² En mercados de trabajo en los que la mano de obra es relativamente escasa es frecuente observar un “deslizamiento” de salarios. Si es cierto que la mano de obra disponible es más “limitada” para la industria manufacturera que para la construcción, la influencia de diferentes condiciones en cada mercado de trabajo podría expresarse en el surgimiento de deslizamiento de salarios en la industria, pero no en la construcción. Este análisis no puede realizarse por no disponer de información acerca de los salarios efectivamente pagados por hora.

¹³ La diferenciación interna de los salarios en el sector de la industria manufacturera se analiza más abajo.

¹⁴ Los datos sobre empleo de mano de obra transitoria varían según la fuente. Información del BCRA (ob. cit.) indica que la participación de la mano de obra transitoria en el empleo agropecuario total es muy elevada durante todo el período 1950-1969 (alrededor del 70 % del empleo agropecuario). En cambio, los datos del Censo Nacional Agropecuario de 1960 informan que la mano de obra transitoria representaba en 1960 un 36 % del total de mano de obra y un 40 % de los trabajadores asalariados. Los datos del BCRA posiblemente sobreenumeran la magnitud del empleo de la mano de obra transitoria (debido a las razones expuestas en BCRA, ob. cit.) y los del Censo posiblemente los subenumeran. Con respecto al empleo de mano de obra extranjera, por ejemplo, un estudio realizado en Misiones señala que un 25 % de los transitorios son paraguayos, un 60 % de la mano de obra forestal es transitoria y lo es más de un 80 % de los paraguayos con permiso temporario o sin documentación. *Estudio de la mano de obra transitoria en la provincia de Misiones* y *Estudio de la mano de obra rural en la actividad forestal en la provincia de Misiones*, ambos de la Dirección General de Estadísticas y Censos, Prov. de Misiones, 1972 y 1974, respectivamente.

¹⁵ En 1950 la remuneración media anual de los trabajadores permanentes superaba a la de los transitorios en un 41 %; lo mismo ocurría en 1960. En cambio, en 1967 la relación era casi 84 %; entre 1964 y 1967 los salarios de los trabajadores permanentes crecieron a una tasa media anual del 39,3 %, mientras que los del personal transitorio lo hicieron a una tasa del 30,6 %.

CUADRO 4

Salarios en el sector agropecuario

Tasa de incremento medio anual (por ciento)

	Personal permanente	Personal transitorio
A) (1960-1967)		
Salarios de convenio	33,3	26,3
Salarios efectivamente pagados	32,4	27,3
B) (1951-1969) Salarios efectivamente pagados		
1951-1960	28,1	30,3
1961-1969	27,7	24,3
1951-1969	27,9	27,3

Fuente: Cálculos propios en base a datos del BCRA, ob. cit.

rios de la mano de obra permanente, a la que se destina el Estatuto del Peón, han experimentado un apreciable aumento a raíz de la introducción del salario mínimo, vital y móvil, en 1964/65 (que precisamente afectó en forma más notoria a los niveles de salarios más bajos, entre los que se encuentran los salarios agropecuarios). Los trabajadores transitorios, que están excluidos del Estatuto del Peón y que prácticamente no están organizados¹⁶ debido a las características objetivas del mercado de trabajo en que se encuadran, no fueron alcanzados por el alza salarial inducida por la implementación del salario mínimo. Esto explica tanto el rezago de los salarios de la mano de obra transitoria como el marcado ascenso relativo, con respecto a los otros salarios sectoriales, de las remuneraciones de los trabajadores agropecuarios permanentes en la década del 60.

Mientras las distintas situaciones objetivas de los trabajadores permanentes y transitorios en el agro originan una diferenciación en el sentido "esperable" entre niveles y tasas de crecimiento de sus salarios respectivos, es en cambio sorprendente la relativa estabilidad de los diferenciales de salario entre manufactura y construcción, si se considera cuán diferentes son las condiciones imperantes en los mercados de trabajo de cada uno de estos sectores. Sobre todo llama la atención el hecho de que no sólo sus salarios crecen más prácticamente al mismo ritmo (y entre 1960 y 1967, más rápidamente los de la construcción), sino que también sus niveles de salarios son comparables¹⁷. Es frecuente que esto suceda en países altamente industrializados, y en el caso de la Argentina se lo podría

¹⁶ Estudios realizados en Misiones y Chaco señalan una baja tasa de participación sindical. En cambio, la situación de los obreros transitorios del surco en Tucumán escapa a esta generalización, con un 95 % de afiliación sindical, facilitada por las características del proceso productivo. *Estudio de la mano de obra transitoria de la provincia de Misiones*, Dir. Gral. de Estadísticas y Censos, Prov. de Misiones, 1972; *Chaco: la mano de obra transitoria en la producción de algodón*, Publ. Nº 20 de la Dir. Nac. de Economía y Sociología Rural, Buenos Aires, 1971; M. MURMIS, C. WAISMAN: "Monoproducción agroindustrial, crisis y clase obrera: la industria azucarera tucumana", *Revista Latinoamericana de Sociología*, vol. V, Nº 2, julio 1969 (pág. 344-383).

¹⁷ Los salarios efectivamente pagados (anuales) son ligeramente más bajos en la construcción que en la industria a partir de 1965; no ocurre lo mismo con los salarios básicos de convenio.

explicar en relación al rol dinámico que juega la construcción en la economía y su papel, particularmente en años recientes, en la generación de empleo¹⁸. Sin embargo, también es cierto que el sector de la construcción se caracteriza por fluctuaciones muy amplias y a corto plazo en la demanda de mano de obra: es fuente regular de desempleo, un desempleo que en términos absolutos ha llegado a igualar al desempleo industrial (pese a que la participación del sector en el empleo total es sustancialmente menor a la de la industria manufacturera), y que también es elevado en términos relativos¹⁹. El empleo en la construcción es generalmente inestable y más inseguro que en la manufactura, y en los centros más importantes del país, como lo es el Gran Buenos Aires, es un sector que recluta fuerza de trabajo inmigrante (argentina y extranjera) en mayor medida que los demás²⁰. En general, se piensa que la construcción dispone de una reserva "flotante" de mano de obra incluso en períodos de expansión, y que la oferta de fuerza de trabajo, en especial no calificada, es más abundante para este sector que para la manufactura en su conjunto.

Más aún, si se analiza la evolución comparativa de los salarios de estos dos sectores desde el punto de vista de los límites que impone la rentabilidad a los aumentos de salarios, el hecho de que la productividad del trabajo en la construcción ha permanecido prácticamente estacionaria durante veinte años²¹ (mientras que la de la industria no ha cesado de desarrollarse) hace suponer que este sector tiene una extraordinaria capacidad para trasladar a los precios los aumentos en los costos.

A diferencia de lo que ocurría con el empleo "precario" en el agro, el mercado de trabajo de la construcción parece encontrarse dentro del radio de in-

¹⁸ Sobre el total de aumento en el empleo entre 1960 y 1969, el incremento originado en el sector de la construcción fue del 23,3 % (y la tasa de crecimiento del empleo en la construcción fue la mayor en la década), J. VILLANUEVA: *Problemas de ocupación en Argentina (1950-1969)*, Centro de Investigaciones Económicas, Instituto T. Di Tella, Buenos Aires, febrero 1975 (pág. 16).

¹⁹ En el año 1959 el empleo en la construcción descendió en 103.600 trabajadores (cerca del 25 % de la mano de obra empleada en el sector). Sin embargo, es necesario señalar que en la década del 60 las fluctuaciones en la demanda de mano de obra en la construcción no son tan diferentes de las que tienen lugar en la manufactura, si bien continúan siendo algo más marcadas: por ejemplo en 1962 el empleo disminuye en un 9,7 % en la construcción y en un 7,3 % en la manufactura. Las Encuestas de Empleo y Desempleo realizadas en el Gran Buenos Aires muestran que el desempleo en la construcción en 1967 (año de expansión en la demanda de mano de obra) era del 7,4 %; en la manufactura el porcentaje para el mismo año fue 5,9 (en 1966 el desempleo promedio fue del 6,6 % y del 4,7 % respectivamente).

²⁰ En el Gran Buenos Aires, el 15,2 % de los migrantes internos (recientes) activos y el 24,9 % de los migrantes extranjeros se emplea en la construcción (22,7 y 34,5 % de los hombres respectivamente), mientras que el promedio para el total de la población activa es alrededor del 8,5 % (cálculos en base a datos inéditos del Censo de Población de 1970, resultados por muestra). Datos inéditos de las Encuestas de Empleo y Desempleo confirman estas diferencias. No se puede determinar en qué medida ellas son representativas para otros centros urbanos importantes.

²¹ A. CANTROT y P. SEBESS: "Algunas características del comportamiento del empleo en la Argentina, 1950-70", *Desarrollo Económico*, vol. 14, N° 53, abril-junio 1974 (pág. 74).

Por otra parte, la comparación de la evolución de los precios de la industria manufacturera y de la construcción muestra que los últimos se incrementaron más rápidamente que los primeros.

fluencia de las organizaciones obreras. A pesar de que la tasa de sindicalización en el sector de la construcción es una de las más bajas de la Argentina ²² (mientras que en la manufactura la tasa de sindicalización es notablemente alta), algunas indicaciones sugieren que la organización obrera en la construcción tiene una gran capacidad de movilización ²³, lo cual podría explicar que las condiciones particulares que rigen en este mercado de trabajo no se reflejen en la evolución de los salarios en el sector. En otras palabras, se podría decir que es la extensión de la influencia sindical sobre los trabajadores de la construcción uno de los factores que contribuyen a explicar la relativa homogeneidad en el crecimiento de los salarios de la construcción y la industria manufacturera. Esta hipótesis requiere un análisis más profundo de la operación del mercado de trabajo del sector y de las acciones gremiales desarrolladas en él.

También se podría pensar que, en parte, la relativa homogeneidad en el crecimiento de los salarios de la construcción y de la manufactura se debe al hecho de que en el mercado de trabajo "urbano" la oferta excedente de mano de obra *presiona por igual sobre el crecimiento salarial de los dos sectores*, aun cuando sea más visiblemente ilimitada en el caso de la construcción. Por otra parte, esta oferta excedente, alimentada continuamente por las migraciones internas e internacionales (que no redujeron ni su magnitud absoluta ni su importancia relativa en la década del 60 con respecto a la anterior, al menos en lo que respecta al Gran Buenos Aires), contribuye posiblemente a impedir que la brecha entre los salarios "urbanos" y los "rurales" se acreciente.

Además de que, aparentemente, en el caso de la construcción la evolución de los salarios no está vinculada a las características *constantes* peculiares de su propio mercado de trabajo, este sector es el único en el que es evidente que la evolución en los salarios reales no es sensible a los *cambios* en la demanda de trabajo en el mismo sector, cambios que poseen una *periodización específica*. Tanto en el caso de la industria manufacturera como en el del sector agropecuario, la evolución de los salarios reales parece reflejar la propia periodización a la que puede someterse el movimiento en la demanda de mano de obra (tal como se expresa en datos referentes al volumen de empleo) ²⁴.

²² Según Juan Carlos Torre, la tasa de sindicalización en la construcción es del 3,82 % (contra un 41,68 %, estimación mínima, o un 60,18 %, estimación máxima, en la manufactura) en 1964. JUAN CARLOS TORRE: *La tasa de sindicalización en Argentina*, CSAL 72/8, Cuadernos del CEIL, Serie Sindicalismo N° 8, La Plata, 1972.

²³ Por ejemplo, en el año 1966, hubo en la construcción *tres* casos de conflictos de trabajo, que afectaron a 330.000 trabajadores e implicaron la pérdida de 440.000 jornadas de trabajo (*uno* de estos conflictos determinó una huelga, que afectó a 110.000 trabajadores y resultó en la pérdida de 220.000 jornadas); en el mismo año, veintiséis casos de conflicto en la manufactura afectaron a un total de 168.267 trabajadores e implicaron 447.934 jornadas perdidas (de estos conflictos, diez determinaron huelgas, con 5.743 trabajadores afectados y 104.326 jornadas perdidas). *Boletín de Estadísticas Sociales*, Ministerio de Trabajo, setiembre 1971. Estas cifras sobre la cantidad de trabajadores afectados son tanto más significativas si se piensa que en ese año la construcción empleaba alrededor de 400.000 trabajadores (según datos del BCRA, ob. cit.). De todos modos, antes de pronunciarse en forma definitiva con respecto a la capacidad de movilización en este sector será necesario efectuar un estudio del contenido de las reivindicaciones, de la organización obrera representativa y de sus formas de acción, análisis que está más allá del objetivo de este trabajo.

²⁴ El análisis de regresión revela que no hay asociación alguna entre cambios anuales en el volumen de empleo y crecimiento salarial anual (real o nominal) en cada

CUADRO 5

Empleo y salarios reales sectoriales (1950-1969)

	Agropecuario				
	Permanente			Transitorio	
	Empleo	Salarios		Empleo	Salarios
1951-1958	+	6,2	1954-1961	—	— 4,6
1959-1964	—	— 4,0	(1954-1957)	(—)	(— 9,7)
1965-1967	+	4,0	(1958)	(+)	(35,4)
			(1959-1961)	(—)	(—15,5)
			1962-1965	+	9,5
			1966	—	— 8,3
			1967	+	—16,5
Ind. manufacturera (obreros solamente) (α)		Construcción			
	Empleo	Salarios		Empleo	Salarios
1952-1953	—	—4,5	1952	—	— 6,0
1954-1958	+	4,2	1953	+	1,0
1959-1963	—	— 8,0	1954	0	— 0,4
(1959-60)	(—)	(—23,5)	1955	+	—10,5
(1961)	(+)	(14,0)	1956	—	7,0
(1962-63)	(—)	(— 3,5)	1957-1958	+	— 3,5
1964-1966	+	10,0	1959	—	—50,0
1967	—	1,0	1960-1961	+	— 3,5
			1962-1963	—	7,0
			1964-1967	+	4,0

Salarios: tasa de incremento medio anual porcentual.

Empleo: tendencia negativa (—), positiva (+) o estacionaria (0), según los subperíodos que caractericen a cada sector.

(α) El empleo general en la industria manufacturera y el empleo de los obreros solamente (en el mismo sector) revolucionan del mismo modo, con excepción del descenso en el empleo de obreros acaecido en 1967 (y de obreros y artesanos conjuntamente). La diferencia se debe a la ocupación de los "empleados". (En base a datos inéditos del BCRA).

Fuente: Cálculos propios en base a datos del BCRA, ob. cit. (empleo y salarios nominales), y de J. C. De Pablo, ob. cit. (índice del costo de la vida, extraído del cuadro 2, fuente: INDEC).

No obstante, los salarios reales de todos los sectores también se adecuan a la periodización a que son susceptibles los cambios en la demanda de mano de obra global (o promedio), a la cual la que más se asemeja es la periodización en la demanda de fuerza de trabajo en la industria manufacturera; los salarios de los trabajadores agropecuarios transitorios parecen ser los menos sensibles a la periodización general.

En definitiva, se podría suponer que el sector de la industria manufacturera en cierto modo tiende a "marcar el ritmo" del proceso de crecimiento salarial, que va a estar condicionado, en principio, por el peso de la oferta excedente de mano de obra y afectado por los movimientos en la demanda de fuerza de

sector. Aquí, como anteriormente (ver nota 3), interesa la evolución del salario real porque ésta relaciona el incremento en el salario nominal alcanzado en la negociación colectiva con la evolución de los precios de los bienes-salariales (determinada por varios factores), evolución que constituye el "marco de referencia" para las demandas de aumento en los salarios nominales.

trabajo propios del sector (que no son muy diferentes de lo que puede ocurrir en varios otros sectores de actividad). Los salarios de los sectores en los que el mercado de trabajo es más competitivo y menos penetrable por la influencia sindical, son los que más se alejan del movimiento general de los salarios; por otra parte, cuando la capacidad de movilización por parte de las organizaciones sindicales es alta, la influencia de éstas tiende a prevalecer sobre la influencia de las características propias del mercado de trabajo, aun cuando éste sea directamente vulnerable a la existencia de una oferta excedente de fuerza de trabajo. Debido al carácter de la información en la que se basan estas observaciones, las conclusiones quedan abiertas a la discusión, constituyendo más bien hipótesis para un futuro desarrollo de investigaciones en el tema.

LA ESTRUCTURA INTERINDUSTRIAL DE LOS SALARIOS

Contrariamente a lo que sucede en el largo plazo con los salarios sectoriales, dentro del sector de la industria manufacturera los diferenciales entre los salarios del conjunto de las industrias “dinámicas” y los del conjunto de industrias “tradicionales”²⁵ tienden a acentuarse. Esta tendencia se manifiesta tanto en la evolución de las remuneraciones medias anuales como en la de los salarios básicos de convenio²⁶.

Constituye ya un lugar común afirmar que, sobre todo en el largo plazo, las tasas de incremento de los salarios y las tasas de crecimiento de la productividad del trabajo están estrechamente asociadas: los salarios crecen a un ritmo comparativamente más rápido en las industrias cuya productividad se desarrolla más velozmente²⁷. En otras palabras, la evolución en la estructura de los salarios industriales refleja las tendencias históricas en el proceso de crecimiento industrial.

²⁵ En lo que sigue se utilizará la ya “establecida” agrupación de las ramas industriales en dos conjuntos: “dinámicas” y “tradicionales” (a falta de mejor denominación). Seguimos aquí la clasificación empleada por el CONADE (que, como otras, incluye en las dinámicas componentes tradicionales y viceversa) en el trabajo sobre cuentas nacionales y distribución del ingreso realizado en colaboración con la CEPAL (se denominaban allí “en desarrollo” y “desarrolladas”: las primeras incluyen “minerales no metálicos”, las segundas “tabaco”). Esta clasificación coincide con la que se puede realizar en base a las tasas diferenciales de crecimiento de la productividad del trabajo, a largo plazo, que revela que “tabaco” y “minerales no metálicos” se ubican en la “frontera” entre dinámicas y tradicionales. Las industrias “dinámicas” tienden a estar entre aquellas que pueden considerarse más *concentradas* y *oligopólicas* (esto se aprecia mejor a un nivel de desagregación mucho mayor que el alcanzado en este trabajo). Ver al respecto J. ABOT, M. ABRAMZON ET AL: *La concentración en la industria argentina en 1964* (CONADE, Depto. Recursos Humanos), Bs. As., abril 1971.

²⁶ Por las razones mencionadas más arriba, es preferible (en la medida de lo posible) trabajar con series de salarios de convenio; el principal problema que surge al utilizar esta serie es que para algunas ramas industriales el nivel de desagregación (con el que se presenta la información) es menor que el usual para otras series.

²⁷ La correlación es probablemente más marcada a un nivel de desagregación mayor. Cabe agregar que no se discute aquí la validez de realizar una comparación entre “productividades económicas” (ya que las físicas no son comparables). Los datos que se utilizan aquí son el resultado de multiplicar en cada rama industrial la producción física por trabajador, en cada año, por los precios de 1960 (procedimiento utilizado en la elaboración de los datos del BCRA, ob. cit.).

CUADRO 6

Crecimiento de los salarios y de la productividad en el largo plazo
Industria manufacturera (1950-1970)

Números de orden correspondientes a las tasas de incremento salarial
y a las tasas de incremento de la productividad

	Salarios (1950-69) (efectivamente pagados)	Productividad (1951-70)
Caucho	1	5
Derivados del petróleo	2	7
Maquinarias y aparatos eléctricos	3	2
Química	4	3
Maquinarias y vehículos	5	1
Imprenta y publicaciones (a)	6	16
Metales	7	4
Papel y cartón	8	6
Minerales no metálicos	9	8
Cuero y piel	10	14
Alimentos y bebidas	11	13
Madera y corcho	12	12
Textiles	13	11
Tabaco	14	9
Muebles y accesorios	15	10
Calzado y confecciones	16	15

(a) Este caso constituye una excepción notable. (Cálculos alternativos ubican a esta rama en la posición 15 en la escala de tasas de crecimiento de la productividad.)

Fuente: Salarios, cálculos propios en base a datos del BCRA, ob. cit.

Productividad, datos de A. Camitrot y P. Sebess, ob. cit.

En ambos casos, el número de orden menor corresponde a la tasa de incremento más elevada.

El proceso de transformación en la estructura industrial argentina que tuvo lugar en la última parte de la década del 50 y la primera mitad de la década del 60 no es ajeno a la creciente diferenciación en la estructura salarial y al cambio de ubicación de algunas ramas dentro de dicha estructura. Podría esperarse que la consolidación de la "nueva" estructura industrial lleve aparejada una tendencia hacia la cristalización de la estructura de los salarios industriales, como ha ocurrido en países altamente industrializados, siempre y cuando prevalezcan las condiciones imperantes hoy en el mercado de trabajo: expansión muy gradual de la demanda de mano de obra en un contexto de disponibilidad de fuerza de trabajo.

Que el comportamiento de los salarios tiende a reflejar la diferenciación estructural en el sector industrial es innegable y no va a ser cuestionado aquí. Este fenómeno ocurre en todos los países (capitalistas) industrializados en los que no se implementen medidas de política económica destinadas a modificar, ya sea atenuando, ya sea invirtiendo, la orientación "natural" de los diferenciales de

CUADRO 7

Estructura de los salarios industriales (1965)

Remuneraciones medias anuales (a)

(Salario medio industrial = 100)

Sobre el salario medio industrial		Debajo del salario medio industrial	
Derivados del petróleo	230	Alimentos y bebidas	89
Caucho	137	Textiles	89
Productos químicos	136	Minerales no metálicos	88
Maquinarias y vehículos	126	Cuero y piel	84
Tabaco	125	Confecciones y calzado	76
Maquinaria y aparatos eléctricos	115	Madera y corcho	68
Papel y cartón	114	Diversos	64
Imprenta y editoriales	113	Muebles	63
Metales	110		
Industrias dinámicas = 132		Industrias tradicionales = 88,4	

(a) Si bien la estructura de los **salarios de convenio** en el mismo año es en términos generales bastante similar, aparecen algunas diferencias destacables, entre ellas tabaco, que se ubica en el extremo inferior de la escala, y caucho, que se encuentra en el tramo medio.

Fuente: BCRA, ob. cit.

salario²⁸. La creciente heterogeneidad en los salarios industriales no parece constituir, por lo tanto, un rasgo ligado a un proceso de industrialización dependiente, sino que es típico de la industrialización y crecimiento capitalistas.

Fuerzas que actúan en el sentido opuesto parecen atenuar la tendencia hacia la heterogeneidad creciente, sin embargo. La comparación entre la dispersión en las tasas de incremento medio de los salarios y la dispersión en las tasas de crecimiento de la productividad del trabajo (dispersiones entre el promedio para cada conjunto de industrias) revela un hecho interesante: a pesar del aumento en los diferenciales, las tasas de incremento de los salarios son *mucho más homogéneas* que las tasas de incremento de la productividad²⁹.

La homogeneidad en las tasas de incremento medio de los *salarios de convenio* (que, como se dijo, son los que mejor expresan el resultado de la negociación colectiva) de ambos grupos de industrias es apreciable. Por ejemplo, entre 1960 y 1967 el incremento porcentual medio anual de los salarios del conjunto de las industrias dinámicas fue de cerca del 30 % y el de las industrias tradicionales, alrededor del 28 %³⁰. Más aún, en el mismo período la dispersión má-

²⁸ Esto ha sucedido también en países de economía centralizada, como la URSS o Yugoslavia, donde en consecuencia se han implementado medidas tendientes a cambiar la "orientación natural" de los diferenciales: ya sea con el fin de lograr a través de los niveles de salarios una distribución más igualitaria, ya sea con el objeto de atraer mano de obra hacia regiones, ocupaciones o industrias específicas.

²⁹ Por otra parte, conviene precisar que los precios de los productos provenientes de las industrias "tradicionales" crecieron más rápidamente que los de los productos de las industrias "dinámicas", por lo menos entre 1956 y 1966.

³⁰ Industria manufacturera = 100, dinámicas = 101,4, tradicionales = 94,2. (Cálculos alternativos cambiando de grupo algunos componentes, o calculando de modo diferente el promedio general, conducen a resultados similares.)

xima (entre la industria cuyos salarios crecieron más rápidamente: 32,2 %, y la que experimentó el menor aumento de salarios: 25,6 %) es bastante reducida. Lo mismo ocurrió entre 1955 y 1960.

Dos factores convergentes son capaces de provocar esta relativa homogeneidad. Por una parte, ésta puede deberse a que la disponibilidad general de fuerza de trabajo también afecta al crecimiento de los salarios de las industrias dinámicas, con el resultado de que el incremento salarial logrado en este sector va a ser menor al "permisible" de acuerdo con el límite de su propio margen de tolerancia.

Por la otra parte, puede interpretársela como una consecuencia del hecho de que la evolución de las remuneraciones en las industrias con bajos niveles de salarios "sigue muy de cerca", aunque con cierto rezago, el crecimiento de los salarios en las industrias "líderes", con niveles más elevados de salarios. Pese a una situación relativamente desfavorable, los sindicatos vinculados a las industrias tradicionales son capaces de obtener el incremento límite que estas industrias están en condiciones de conceder, en función de su rentabilidad. Este fenómeno pone de manifiesto la importancia que puede tener la existencia de una entidad gremial unificada (CGT) en relación al proceso de difusión de los aumentos salariales (dondequiera que éstos se originen).

No es posible, desde luego, evaluar empíricamente cuál es el peso relativo de cada uno de estos factores (fuerzas de mercado y acción sindical) en la explicación de la homogeneidad relativa en las tasas de incremento de los salarios.

A pesar de esta relativa homogeneidad es indudable que hay una leve, aunque constante, tendencia hacia la acentuación de los diferenciales interindustria-

CUADRO 8

Salarios y productividad en la industria manufacturera
Dispersión en las tasas de incremento porcentual

(Industria manufacturera = 100)

	Salarios (efectivamente pagados)		Productividad
1950-1970 (a)			
Industrias tradicionales	81		36
Industrias dinámicas	128		164
	Salarios (efectivamente pagados)	Salarios (convenio)	Productividad
1960-1965			
Industrias tradicionales	86	93,5	8
Industrias dinámicas	119	110,5	129

(a) Los datos sobre salarios se refieren a 1950-1969 y sobre productividad a 1951-1970. Cabe agregar que el subperíodo 1965-69 muestra una marcada homogeneidad en las tasas de incremento salarial y una dispersión aún más amplia en las tasas de crecimiento de la productividad (manufactura = 100; salarios de convenio industrias dinámicas y tradicionales = 100; productividad dinámicas = 159, tradicionales = (-21). No consideramos este período porque la homogeneidad mencionada debe estar fundamentalmente motivada por el bloqueo al crecimiento salarial. (Datos sobre productividad 1965-1970, A. Canitrot, P. Sebess, ob. cit.).

Fuente: Cálculos propios en base a datos del BCRA, ob. cit. (salarios y productividad 1960-65), y de A. Canitrot y P. Sebess, ob. cit. (productividad 1951-1970).

les de salario. Esta tendencia es el resultado de un proceso que se inicia en las industrias con mayor capacidad de concesión, donde los sindicatos logran el incremento salarial máximo en cada período de negociación ³¹. Las industrias dinámicas, debido a su capacidad financiera, están en condiciones de absorber, en mayor medida que las otras, aumentos salariales más elevados. También contribuyen a ello su ritmo de desarrollo de la productividad del trabajo (y su mayor capacidad de modificarlo en un período relativamente más corto) y el hecho de que, en general, poseen un poder oligopólico, por lo cual pueden trasladar en gran parte los incrementos en los costos a los precios de los productos para el mercado interno, principal destinatario de su producción. No sucedería lo mismo, tal vez, si la mayor fracción de ésta se destinase a la exportación, en cuyo caso la "ventaja comparativa" residiría precisamente en la igualdad bajos salarios-bajos precios.

El incremento salarial máximo, alcanzado en las industrias dinámicas, constituye el marco de referencia para los reclamos sindicales en las industrias más débiles ³², aun cuando finalmente no logren igualarlo debido a los límites "objetivos" que imponen una rentabilidad menor, la mayor incidencia que sobre ella tienen los costos de mano de obra y un lento crecimiento (o, incluso, estancamiento y declinación) de la productividad del trabajo, en las industrias tradicionales. A estos límites vinculados a las características de las industrias, se suma la "competencia" directa de una oferta excedente de fuerza de trabajo con las calificaciones adecuadas, cuya magnitud en algunas industrias tradicionales es mayor que en el resto de las industrias.

Este proceso se repite en cada período de negociación, de modo que distanciamientos de pequeña magnitud en cada período de corto plazo se transforman en el largo plazo en una acentuación mucho más notable de los diferenciales de salario entre los dos grupos industriales.

Esto no significa que la negociación de salarios en las mismas industrias líderes no esté a su vez condicionada por la situación general de disponibilidad de mano de obra. Es posible encontrar en el mercado de trabajo diversas situaciones según cuál sea la relación entre oferta y demanda de fuerza de trabajo, pero en última instancia esta diversidad se puede reducir a dos situaciones básicas "extremas", radicalmente diferentes en cuanto a sus efectos: escasez o abundancia relativas de fuerza de trabajo —relativas al proceso de acumulación del capital. Incluso la magnitud del incremento salarial máximo, logrado por el gremio más fuerte, organizado y combativo, va a estar influida por el hecho de que prevalezca una u otra de estas situaciones básicas.

³¹ En realidad, esto sucede en "término medio", puesto que si analizamos en detalle el período 1960-1967, se observa que en *cada año* no fueron siempre ni únicamente las industrias dinámicas las que obtuvieron los mayores incrementos de salarios; sin embargo, en cada caso hay que tener en cuenta también cuál fue el incremento obtenido en el período anterior, y, por otra parte, en casi todos los años, el porcentaje de industrias dinámicas (sobre el total de dinámicas) que obtuvieron incrementos mayores al medio es más alto que el de ramas tradicionales (sobre el total de tradicionales).

³² Esta afirmación parece contar con el apoyo de un detallado análisis empírico que realiza Carlos E. Sánchez en una reciente publicación, que he recibido ya finalizada la redacción de este trabajo. CARLOS E. SÁNCHEZ: *El poder sindical y la formación del salario en el sector manufacturero argentino 1958-1966*. Serie Investigaciones N° 21, U.N. de Córdoba, Fac. de Ciencias Económicas, Inst. de Economía y Finanzas, 1975.

Parecería que en la actualidad, tal vez debido a que la acción de las organizaciones de trabajadores impide el retroceso de los salarios nominales aun en las circunstancias más desfavorables, fuera *más evidente* el juego de las fuerzas del mercado en situaciones de escasez relativa de fuerza de trabajo que en situaciones de oferta excedente "ilimitada". En condiciones de escasez relativa la disputa entre empresas (o ramas industriales) por una oferta limitada de mano de obra culmina en un crecimiento acelerado del salario real medio, que puede llegar a sobrepasar el incremento en la productividad del trabajo. Sin embargo, las fuerzas de mercado también desempeñan un papel en las situaciones de oferta excedente de mano de obra; en éstas, el incremento máximo de salarios (el que en última instancia va a *determinar el incremento salarial medio*) va a ser el que las industrias líderes *estén dispuestas a conceder* en función de sus propias evaluaciones de los costos comparativos: el costo resultante del aumento de salario por una parte, y los costos adicionales que implican la rotación del personal, el reclutamiento y formación de nuevos trabajadores y/o los ceses temporarios de la producción (incluyendo el costo de los despidos e indemnizaciones de algunos trabajadores) por la otra³³. En ningún momento las industrias con niveles más elevados de salarios van a tener dificultades en obtener fuerza de trabajo adicional, ya sea reclutando entre los desempleados, o recurriendo a aquellos sectores de las reservas de mano de obra que todavía se movilizan fácilmente, y empleando mecanismos de promoción interna.

La idea de que las industrias dinámicas podrían enfrentar dificultades en el reclutamiento de mano de obra adicional no parece adecuarse a la realidad. Si bien es cierto que las industrias dinámicas poseen un nivel de desempleo "propio" menor al de las tradicionales, en algunas de ellas el desempleo es considerable y, además, en algunas industrias tradicionales la tasa de desempleo es más baja que en algunas dinámicas³⁴. Cabe agregar aquí que la escasa información sobre demanda excedente de mano de obra (referente a un período de expansión: 1964-1965 con respecto a 1963, a lo largo del cual la demanda insa-

³³ Rubén Katzman señala que las industrias "más capital-intensivas"... "tienden a ser más vulnerables a la rotación de personal que aquellas de alta densidad de trabajo. La vulnerabilidad se explica, en primer lugar, porque el entrenamiento de nuevos obreros para el manejo de las complejas máquinas... es costoso y se lleva a cabo —especialmente en América Latina— dentro de las fábricas. Para que los costos de entrenamiento se conviertan en una inversión provechosa es conveniente reducir en lo posible la desertión del personal entrenado. En segundo lugar, el alto valor de las máquinas es un poderoso estímulo para que los empresarios aceleren su proceso de amortización, proceso que se retardaría con una alta tasa de rotación de personal". RUBÉN KATZMAN: *Esquema para el análisis comparativo de los determinantes del grado de influencia del movimiento sindical sobre las decisiones nacionales*, CSAL 72/3, Cuadernos del CEIL, Serie Sindicalismo, N° 3, La Plata, 1972 (págs. 13-14).

³⁴ Por ejemplo, en el Gran Buenos Aires, los niveles de desempleo por rama industrial (promedio 1966-1968) son los siguientes (en por cientos):

Alimentos	3,7	Papel	6,4	Metales básicos	1,6
Bebidas	4,4	Imprenta y ediciones	6,8	Prod. metálicos	4,0
Tabaco	2,9	Cuero y piel	3,7	Maquinarias	2,2
Textiles	6,2	Caucho	4,7	Maq. eléctricas	3,5
Calzado y confec.	7,8	Química	4,9	Mat. de transporte	3,4
Madera y corcho	3,9	Derivados del petróleo	2,9	Diversos	5,5
Muebles	3,5	Minerales no metál.	2,3	Total	4,2

Fuente: Cálculos propios en base a datos inéditos de las Encuestas de Empleo y Desempleo 1966-68, INDEC.

tisfecha pareciera aumentar levemente) sugiere que en general no existen obstáculos que impidan reclutar fuerza de trabajo adicional en el corto plazo y que los pocos casos en los que pudieran haber surgido algunas dificultades se distribuyen casi por igual entre industrias tradicionales y dinámicas: textiles, confecciones y calzado (personal no especializado y especializado), metales, vehículos y maquinarias y aparatos eléctricos (especializado) y sobre todo papel y cartón (especializado) ³⁵.

En general puede afirmarse que en épocas de escasez relativa de fuerza de trabajo, general o en un sector productivo particular, los inempleables se transforman en empleables, y las barreras que traban la movilidad individual entre mercados de trabajo desaparecen rápidamente. Lo ocurrido en países que se han aproximado al pleno empleo de su fuerza de trabajo constituye un ejemplo claro al respecto. En ellos, no sólo se ha recurrido a medidas de más largo plazo —por ejemplo, estímulo a la participación de la población en la vida activa y a la aceleración del proceso de destrucción de sectores de empleo que son típicos reservorios de mano de obra (artesanal, pequeño comercio, etcétera)—, sino que también se han implementado medidas en el corto plazo, como lo es la importación directa de fuerza de trabajo, proveniente de países no desarrollados, reclutando trabajadores bien lejos de las fronteras nacionales.

El recurso a la importación de fuerza de trabajo pone de manifiesto además que, en caso de necesidad, se llega a incorporar al proceso productivo industrial mano de obra que procede casi directamente de la aldea rural, ya sea adaptando al trabajador (que por lo demás se adapta mucho más rápidamente al trabajo industrial que lo que las concepciones en boga permiten suponer), ya sea adecuando ciertos aspectos del proceso productivo a las características de los trabajadores (simplificación de tareas, etcétera). Más aún, se ha podido comprobar que a pesar de que el reclutamiento y la capacitación de los trabajadores extranjeros involucran ciertos costos, para los empresarios este costo adicional ha sido preferible a ofrecer aumentos salariales lo suficientemente elevados como para suscitar la movilización de las escasas reservas internas de fuerza de trabajo, aumentos que llegarían a amenazar la rentabilidad de sus empresas ³⁶.

Las industrias dinámicas en la Argentina están lejos de aproximarse a esta situación de “necesidad”. La magnitud diferencial de la oferta de fuerza de trabajo disponible para cada grupo de industrias no puede, por sí sola, “explicar” la acentuación de los diferenciales de salario. En un caso como el argentino, donde debido a los frenos que sufre el proceso de acumulación, así como a la forma que éste asume, la oferta de fuerza de trabajo (a la que se añade la inmigración

³⁵ Encuesta de expectativas de producción e inversión en las empresas industriales, CONADE, 1965 (la encuesta sólo proporciona información sobre casos en que se menciona la falta de mano de obra como un obstáculo que impide la expansión de la producción).

³⁶ Este ejemplo se introduce aquí porque revela dos hechos que son abiertamente contradictorios con concepciones que se han desarrollado en relación a América Latina (como la de MILLER, ob. cit.): 1) que incluso en condiciones *generales* de escasez de mano de obra, mecanismos políticos y/o económicos se “apresuran” en revertir estas condiciones generales (en el caso europeo, con el menor “costo social” posible para la población nacional) y 2) que el tan mentado problema de “costos de reclutamiento” y de “capacitación” (o la falta de calificación e información, enfatizadas por Miller) se subsana rápidamente llegadas las circunstancias adecuadas.

extranjera) todavía supera ampliamente la demanda, esta oferta "excesiva" permite contener dentro de límites "tolerables" aun al máximo incremento salarial logrado, y por lo tanto al crecimiento del salario medio en el sector manufacturero. Tanto para las industrias tradicionales como para las dinámicas es más conveniente contener, en la medida de lo posible, los incrementos en los salarios nominales que provocar una aceleración ad infinitum del proceso inflacionario³⁷, transfiriendo continuamente los aumentos de salarios a los precios.

Teóricamente, no cabría esperar una acentuación de los diferenciales de salario entre ramas industriales, ya que las industrias privilegiadas estarían en condiciones de atraer³⁸ (esto se aplica sobre todo, aunque no únicamente, a los nuevos trabajadores que se incorporan cada año a la fuerza de trabajo) o conservar la mano de obra que requieren con los diferenciales existentes³⁹. En la práctica, sin embargo, tienen lugar en el corto plazo distanciamientos de pequeña magnitud (que con el tiempo se acumulan y se hacen más significativos), resultantes de los procesos mencionados: por una parte, la evaluación de los costos comparativos por parte de las empresas líderes (que en muchos casos culmina con la concesión de un aumento salarial cercano al demandado), y por la otra, la incapacidad de las empresas débiles de otorgar un incremento igual sin que

³⁷ Para las industrias tradicionales que producen bienes de consumo popular uno de los inconvenientes de la inflación es la reducción del mercado interno que se produce por el continuo deterioro del salario real (además de otros inconvenientes, por ejemplo, la evolución de los precios de los bienes de capital, nacionales e importados). Con respecto al sector dinámico (o al oligopólico en general) puede aplicársele las observaciones de O. Braun respecto de los inconvenientes de la inflación para el capital monopolista: "...por sus mismas características, los grandes monopolios requieren planear sus inversiones a largo plazo, lo que se hace difícil de realizar racionalmente en condiciones de inestabilidad de precios. Por otro lado, las ventajas de que gozan al aplicar métodos modernos de producción que permiten reducir los costos desaparecen, o por lo menos se reducen, cuando éstos no pueden ser calculados con alguna precisión. Por último, e incluso si a pesar de todo consiguen producir a costos más bajos y vender sus mercancías a precios inferiores a los de sus competidores más pequeños, esto no constituye una ventaja decisiva, ya que en un ambiente de inflación generalizada diferencias de precios no muy grandes no son necesariamente percibidas por los consumidores...". O. BRAUN: *El capitalismo argentino en crisis*, Siglo XXI, Bs. As., 1973 (págs. 16-17). Por cierto que en el corto plazo también el sector dinámico puede verse afectado por una retracción del mercado y por la evolución de los precios de sus insumos.

³⁸ El rol de los diferenciales *existentes* de salario en la atracción de mano de obra ha sido puesto en evidencia en el estudio de la OCDE: *Wages and Labour Mobility*, París, 1965.

³⁹ Las consideraciones de O. Altimir concuerdan perfectamente con el argumento que desarrollamos aquí, ya que muestran una de las formas en que opera la influencia de un excedente general de fuerza de trabajo, sobre los sectores más directamente ligados al modo dominante de acumulación: las empresas oligopólicas. Señala: "...Las condiciones en que operan las empresas «satélites» constituyen un factor que tiende a contener los aumentos salariales en las negociaciones de convenio a nivel de rama, con respecto a lo que estarían dispuestas a conceder las empresas «líderes» (basándose en sus propios aumentos de productividad), ya que los sindicatos resultan sensibles a la posibilidad de que aparezcan focos de desempleo en sus filas. Las empresas líderes se aseguran una buena disponibilidad de mano de obra mediante el pago de diferenciales de salario (que dan origen a los «deslizamientos» de los salarios registrados a nivel de rama) de menor magnitud que los que resultarían si el poder sindical se ejerciera sólo frente a ellas." OSCAR ALTIMIR: "La distribución del ingreso y el empleo en el sector manufacturero argentino", *Desarrollo Económico*, vol. 13, Nº 51, oct-dic., 1978 (pág. 589).

se vea amenazada su rentabilidad y la situación relativamente desfavorable de los gremios vinculados a algunas de ellas para lograrlo, en la medida en que actúan en mercados de trabajo más competitivos.

SALARIOS DE CONVENIO Y NIVELES DE CALIFICACIÓN: DIFERENCIALES DE SALARIO ENTRE OFICIALES Y PEONES

Para finalizar, se considera aquí la evolución de los salarios correspondientes a los distintos niveles de calificación, tal como pueden verse muy gruesamente reflejados en la distinción entre “oficiales” y “peones” (en el sector de la industria manufacturera y en el de la construcción)⁴⁰.

Tal como era de esperar en función de las observaciones que preceden, tanto los salarios de los peones como los de los oficiales crecen más rápidamente en las industrias dinámicas que en las tradicionales⁴¹. Pero interesa aquí fundamentalmente comparar el ritmo de crecimiento de los salarios de oficiales y de peones, para la industria en su conjunto.

Los diferenciales de salario entre oficiales y peones se mantienen prácticamente estables a lo largo de la década del 60, tanto entre 1960-67 como posteriormente. Se llega a esta conclusión luego de eliminar la influencia de la introducción del salario mínimo que modificó sustancialmente los niveles de salarios (especialmente de peones) en unas pocas industrias, y de la eliminación de algún caso aislado sometido a la influencia de factores peculiares⁴².

CUADRO 9

Salarios básicos de convenio: oficial-peón (1960-1965) (α)

(Incremento porcentual)

	Industrias dinámicas	Industrias tradicionales	Construcción
Oficiales	232	219,2	288
Peones	232	217,5	288

(α) Los datos 1960-65 son representativos con respecto a 1960-67.

Fuente: Cálculos en base a datos del BCRA, ob. cit.

⁴⁰ No se considera aquí la diferenciación en el agro entre “capataces” y “peones” (y “menores”), ya que esta distinción no es equivalente a la que se puede hacer en base a niveles de calificación. Cabe señalar que entre 1960 y 1967 los salarios de convenio de los capataces crecieron más rápidamente que los de los peones (personal permanente solamente).

⁴¹ En 1955, los salarios de peones en industrias tradicionales y dinámicas eran, en promedio, iguales (no así los de los oficiales). A partir de ese año también comienzan a diferenciarse los de los peones.

⁴² Se excluyen del análisis “fabricación de papel” (rama envases de cartón), Federación de la industria de la carne y Sindicato obrero de la industria de la alimentación, así como U. O. de la Ind. del Calzado y Fed. O. de la Ind. del Vestido. Las cuatro últimas son las que, de acuerdo al informe de la Secretaría de Trabajo fueron afectadas por la implementación del salario mínimo. Informe 1965/66.

La estabilidad de los diferenciales en la década del 60 ha sido precedida por un período (1955-1960) en el que la distancia entre los salarios de peones y oficiales tendió a disminuir.

Dos factores (o la combinación de ambos) pueden explicar la estabilidad de los diferenciales de salario entre oficiales y peones. En primer lugar, el mecanismo de la negociación colectiva, que aseguraría aumentos salariales "en bloque" para peones y oficiales (por ejemplo, aumentos porcentuales) para cada rama industrial, ya que la negociación se realiza al nivel de rama y no de ocupación. En segundo lugar, el libre juego de las fuerzas de mercado: todas las ramas industriales pueden reclutar mano de obra no calificada o poco calificada en el mercado de trabajo "externo" (que sería más homogéneo y competitivo para los peones) y satisfacer sus necesidades en mano de obra calificada con los diferenciales *existentes* de salario (entre niveles de calificación), a través de la promoción interna de trabajadores que ya han adquirido cierta experiencia, hacia los puestos más calificados, mediando cursos de capacitación profesional, períodos de entrenamiento, etcétera. Además, también se encuentran "disponibles" en el mercado externo trabajadores calificados: por ejemplo, se ha comprobado en el Gran Buenos Aires que el nivel de desempleo correspondiente a la categoría de trabajadores manuales calificados es prácticamente igual al correspondiente a los trabajadores manuales no calificados⁴³. Es más probable que esto último se aplique sobre todo al caso de las industrias tradicionales.

Si esta explicación es correcta⁴⁴ (y no tiene por qué excluir la influencia del factor institucional mencionado), la evolución de los diferenciales de salario entre niveles de calificación revelaría una de las maneras fundamentales en que opera la "presión" de un excedente general de fuerza de trabajo, a través de toda la estructura productiva: la "presión" inicial que se ejerce al nivel de la mano de obra no calificada se difunde entonces hacia las ocupaciones más calificadas.

OBSERVACIONES FINALES

En las páginas que preceden se analiza en primer lugar cómo los cambios periódicos en las condiciones en el mercado de trabajo global se reflejan en las fluctuaciones del salario real medio y en segundo lugar cómo la "presión" continua de un excedente general de fuerza de trabajo incide, a través de toda la estructura salarial, sobre el crecimiento del salario medio. Las condiciones generales vigentes en el mercado de trabajo global constituyen uno de los determinantes que intervienen en el proceso de evolución del salario medio; ésta, sin embargo, no es sino la resultante de las múltiples evoluciones de los distintos salarios, correspondientes a sectores, industrias y ocupaciones. La presencia (actual y potencial) de una oferta excedente de mano de obra no calificada, disponible para ocupar en forma casi inmediata los puestos vacantes (originados ya sea en

⁴³ J. M. VILLAREAL: *Estructura de la población económicamente activa en la Argentina, 1966-69* (pág 15), (mimeo). Este trabajo está realizado sobre la base de la información de las Encuestas a Hogares de Empleo y Desempleo (INDEC).

⁴⁴ Una posible manera de ponerla a prueba sería comparar "deslizamiento" de salarios para oficiales y peones.

una expansión de la demanda de fuerza de trabajo, ya sea en la necesidad de reemplazar trabajadores que cambian de empresa, que pasan a desempeñar tareas más calificadas o que son despedidos) posibilita que la influencia del "juego de las fuerzas del mercado" sobre la evolución salarial se ejerza de manera directa o indirecta, en todos los niveles, incluyendo las industrias que lideran el movimiento de los salarios en el sector que "dirige" el proceso de crecimiento salarial: la industria manufacturera. De este modo, la presencia del excedente general de mano de obra se hace sentir a través de toda la estructura productiva y condiciona el accionar de las organizaciones obreras, el que, sin embargo, es capaz de atenuar sus consecuencias para la clase trabajadora. Por otra parte, la intervención sindical asegura la difusión de los incrementos salariales hacia las ocupaciones más directamente vulnerables a la presión del excedente de mano de obra, al menos hacia las ocupaciones que se encuentran dentro del radio de influencia de las organizaciones gremiales.

A lo largo de este trabajo ha sido una constante el establecer una especie de "contrapunto" entre juego de las fuerzas del mercado de trabajo y acción sindical con el objeto de sugerir algunos de los caminos por los que estos factores pueden afectar la evolución de los salarios y señalar algunas de sus formas de interacción. Es indudable que "juego de las fuerzas del mercado de trabajo" y "acción sindical" tienen ambos un papel decisivo en la determinación del movimiento de los salarios en la Argentina. En la mayoría de los casos es prácticamente imposible "aislar" la influencia particular de uno u otro factor, debido a la naturaleza misma del problema (ambos actúan en forma interdependiente) y de la información que se ha analizado hasta el momento. A pesar de ello, existen algunos casos (se trata aquí de mercados de trabajo particulares) en los que es posible estudiar la influencia independiente de uno de estos determinantes, ya sea porque los efectos de uno de ellos tienden a prevalecer sobre los del otro, ya sea porque dicho mercado se encuentra fuera de la esfera de influencia de las organizaciones obreras. Un estudio en profundidad de la acción sindical y de sus consecuencias constituye un objetivo ulterior, puesto que en este trabajo nos interesaba fundamentalmente *enfatizar* el rol que desempeña, en todos los niveles, la situación *general* en el mercado de trabajo (que en la Argentina, como en América Latina en su conjunto, continúa siendo una situación de amplia disponibilidad de fuerza de trabajo) independientemente de si su influencia sobre la evolución de los salarios está o no mediatizada por la acción gremial. Subyace a este objetivo el de "polemizar" con concepciones que, por el contrario, ponen el acento sobre la balcanización del mercado de trabajo, llegando a afirmar que el hecho de que una economía se caracterice por un amplio excedente de fuerza de trabajo puede no afectar al funcionamiento de los distintos mercados de trabajo particulares.

Las conclusiones alcanzadas en este trabajo pueden sintetizarse como sigue:

1) Las condiciones generales en el mercado de trabajo influyen sobre la evolución del salario real medio. Por una parte, las variaciones (sostenidas) en la demanda de fuerza de trabajo originan fluctuaciones en el ingreso real de los trabajadores (y, en menor medida, en los costos de mano de obra). Por otra parte, la magnitud del conjunto de oferta de fuerza de trabajo excedente contribuye a determinar el *nivel* del salario real medio.

2) La estabilidad relativa de los diferenciales intersectoriales de salario se puede explicar por factores ligados a las condiciones generales en el mercado de trabajo, por la acción sindical, y por la influencia de medidas estatales. Por otra parte, el hecho de que un mercado de trabajo se caracterice por una mayor competencia entre trabajadores y por la precariedad del empleo parece afectar negativamente la evolución del salario cuando las condiciones objetivas en las que se desarrolla el proceso productivo determinan no sólo que los trabajadores permanezcan al margen de las organizaciones obreras sino también que no se movilicen para el logro de sus reivindicaciones (mano de obra transitoria en el agro), pero no cuando los trabajadores se encuentran bajo el radio de influencia de la acción sindical (construcción).

3) Los diferenciales interindustriales de salario tienden a acrecentarse con el tiempo, acompañando la creciente diferenciación interna del sector industrial. A pesar de ello, las tasas de crecimiento de los salarios de industrias tradicionales y dinámicas son muy homogéneas, lo cual atestigua tanto acerca de la presión del excedente general de fuerza de trabajo sobre el sector de altos salarios, como acerca de la influencia de la acción sindical sobre el crecimiento de los salarios de las industrias tradicionales, que se manifiesta en el proceso de difusión de los incrementos salariales originados en las industrias líderes. Por su parte, la acentuación de los diferenciales se explica por las características objetivas (ligadas a la rentabilidad) de cada grupo de industrias y por la situación relativamente más adversa a los trabajadores en el mercado de trabajo de algunas industrias tradicionales.

4) La marcada estabilidad (reciente) en la estructura de los salarios según niveles de calificación puede ser el producto tanto de la negociación colectiva como de la presión del excedente de fuerza de trabajo, que iniciándose sobre los salarios de la mano de obra no calificada (más homogénea) se difunde —a través de los mecanismos de promoción interna— a los salarios de la fuerza de trabajo en ocupaciones manuales con mayores niveles de calificación.