

la cuestión salarial actual

jeffrey bortz

INTRODUCCION

Desde 1974 México ha vivido una época de salarios decrecientes. Según nuestras estimaciones, el salario real en promedio bajó 5.2% en 1975, 14.4% en 1977, 0.3% en 1978, 2.8% en 1979, y 11.5% en 1980. Se prevé una caída de 40% para 1982.

Estas cifras no incluyen el monto salarial perdido a lo largo del año a causa de una inflación continua y persistente, sino los datos resultantes de las "remuneraciones" contractuales. De esta manera, los aumentos de 23.4% en 1976 y 5% en 1981 no han sido suficientes como para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.

Tan grave es el asunto, que nuestros cálculos demuestran que para octubre de 1982 el salario real en el sector industrial había caído 50% por debajo del nivel de 1976, y 22.5% por debajo del nivel de 1970. Esto sitúa el salario obrero a su nivel de 1963, o sea, de hace una generación. Aunque para muchos es difícil creer tan brutales datos estadísticos, se puede notar que en los Estados Unidos de Norteamérica el salario real de 1981 había retrocedido al nivel de 1967, según datos oficiales del gobierno norteamericano. Períodos de largos retrocesos en el proceso salarial no sólo son posibles, sino que conforman la realidad actual para el mundo capitalista en general y para millones de trabajadores mexicanos en particular.

Enfrentado a este largo deterioro en los ingresos de los trabajadores, el Congreso del Trabajo en los últimos años ha levantado la bandera del "salario remunerador". Sin embargo, no se ha podido o querido dar un contenido específico a ésta. Durante la campaña presidencial, Miguel de la Madrid retomó la idea del salario remunerador como medida para transitar hacia una sociedad más igualitaria aunque tampoco pudo darle un contenido concreto. Sin lugar a dudas la dramática situación económica de los obreros hará de la política salarial una de las prioridades de la nueva administración.

Desafortunadamente, la falta de concreción no ha permitido un avance en la política de salario remunerador. El propósito de este trabajo es describir algunas variables que influyen en la determinación del salario, y algunos elementos de la estructura salarial actual. Basándonos en éstos, se propondrá algunos elementos que pueden servir de base de una política de salario remunerador.¹

ALGUNOS DETERMINANTES SALARIALES

Es de conocimiento común que existe una estrecha relación entre salario y empleo. Desde un punto de vista elemental, el acceso a un salario es una función directa al acceso de un empleo. Además de esto, la masa y tasa del empleo, y por ende, del desempleo, están entre los determinantes más importantes de la tasa salarial. No es difícil afirmar que no puede haber salario remunerador sin pleno empleo, y sin seguridad en éste.

México es un país en donde existe un déficit histórico de la oferta de puestos de trabajo. Visto al revés, la oferta de fuerza de trabajo es prácticamente ilimitada. A veces este hecho elemental no es obvio debido a la estratificación natural que existe al interior de los oferentes de fuerza de trabajo. Esta estratificación produce escaseces regionales o de ciertos tipos de trabajadores, especialmente calificados, mientras que hay una abundancia de buscadores (real y/o potencial) a otros niveles.

El problema del empleo y desempleo en el país no está sujeto fácilmente a un tratamiento estadístico adecuado. Por un lado, las categorías mismas en este renglón forman parte de un debate aún no resuelto. Por otro, son notorias las fallas en la captación de datos fidedignos al respecto en el país. En este

¹ La información de esta sección viene de Jeffrey Bortz, *La estructura salarial en México*, por publicarse en la UAM.

momento México no cuenta con un sistema nacional para la determinación anual del número de desempleados y subempleados. A pesar de esto, se sabe que la fuerza de trabajo como proporción de la población en edad de trabajar representa en México un porcentaje menor, mucho menor, que lo que ocurre en los países desarrollados, que cuentan con niveles de empleo más satisfactorios.

Este bajo porcentaje no puede explicarse simplemente como una función de la pirámide demográfica, dado el bajo nivel de escolaridad que todavía existe entre la población en general. Este último implica que una gran parte de la juventud entra, o quisiera entrar, en el mercado de trabajo entre los catorce y dieciséis años. Por lo tanto, la pirámide demográfica no sirve para esconder la falta de absorción de mano de obra que caracteriza a la economía mexicana.

Tomando en cuenta estos elementos, puede ser útil comparar la proporción de la población total que conforma la Población Económicamente Activa. En 1970 menos del 28% de la población del país se encontró dentro de la PEA; para 1980, durante pleno auge petrolero, la cifra apenas mejoró a 32%. Esto se compara desfavorablemente con países como Francia (41.9%), Gran Bretaña (46.3%), o Estados Unidos (44.5%). Los datos para México sirven como indicadores de una economía incapaz de absorber la fuerza de trabajo potencialmente disponible, causa en última instancia de la existencia de mano de obra ilimitada.²

Se puede argumentar, y se ha argumentado, que muchas personas que se encuentran dentro de la población económicamente inactiva no desean trabajar, como es el caso de las mujeres, quienes conforman apenas 17% de la fuerza de trabajo. Igual que el argumento de la pirámide demográfica, esto también tiene su respuesta. Individuos, grupos, y grupos sociales enteros aprenden, o se socializan en sus deseos mediante situaciones históricas específicas. Estas situaciones históricas premian o castigan la socialización de las expectativas, de tal manera que lo económico se convierte en lo social, y lo social se hace económico. De hecho, dentro del ser humano no existe una separación entre los dos. El resultado es, dentro de un contexto que limita las posibilidades de tener acceso a un empleo remunerado, grupos sociales enteros "aprenden" no incluir esto dentro de la lista de sus posibilidades. Cambiando el contexto histórico los grupos sociales también cambian. Hay países en los cuales las mujeres han

² Se puede consultar esta información en los Armarios Estadísticos de la OTI.

entrado masivamente al mercado de trabajo bajo ciertas condiciones específicas, sólo para salir cuando éstas han cambiado. Sostendría el argumento de que el hecho de que la gran mayoría de las mujeres en edad de trabajar no se encuentran en las filas de "desempleadas" según las estadísticas oficiales, sino como personas "económicamente inactivas" simplemente forman una parte escondida del problema del empleo que padece el país.

La cuestión de las mujeres sólo representa un ejemplo de cómo las estadísticas tradicionales no captan la esencia de un problema dramático: la falta de oportunidades de trabajo para millones de mexicanos. Sin embargo, el promedio educativo relativamente bajo de la mayoría de la población, condiciona esta abundancia de fuerza de trabajo. El mercado de trabajo no es homogéneo. Las relaciones de oferta y demanda varían según el estrato específico de la población trabajadora.

Durante las épocas de auge económico se presenta un fenómeno curioso para un país subdesarrollado, el de escasez real de mano de obra. Ha habido quien ha interpretado esto como una ausencia de desempleo, interpretación que habría que rechazar. En un país tan heterogéneo como México, el auge económico logra emplear a la fuerza de trabajo capacitada y "socialmente" disponible. Esta captación se desarrolla al margen de los millones de personas cuya capacitación es deficiente, y que no puede aspirar a los trabajos formales que exigen niveles mínimos de formación.

Es necesario comprender la complejidad de la estratificación del mercado de trabajo para entender aspectos importantes del proceso salarial. La tasa salarial representa el precio de la fuerza de trabajo. Como cualquier otro precio en el mercado, refleja, entre otras cosas, el movimiento entre la oferta y la demanda. Cuando la oferta de la fuerza de trabajo es estructuralmente mayor que la demanda, la tendencia salarial será a la baja, o mejor dicho, hay presiones a la baja. Por esta razón, entre otras, el Gobierno interviene con una política de salario mínimo.

No obstante las presiones estructurales, la oferta de fuerza de trabajo no es necesariamente mayor que la demanda en todas las regiones, industrias y estratos ocupacionales del país, ni es constante a lo largo del tiempo. Por región, por rama de actividad y por estratos se puede producir escasez real que a su vez genere alzas salariales importantes para grupos relativamente grandes (y/o bien organizados) de trabajadores. La relación entre la oferta y la demanda dentro de los diferentes estratos del mercado del trabajo es uno de los determinan-

tes salariales más importantes del país. Por esta razón, la política del salario remunerador tendrá que establecer una política de empleo.

Igual que el empleo, la productividad juega un papel importante en la fijación salarial. Sin embargo, a diferencia de aquel, la relación entre la productividad y el empleo es más compleja y contradictoria. Con un salario constante, un aumento en la productividad en las industrias de bienes de consumo popular y en la agricultura podrá elevar el nivel de consumo de los trabajadores. Es más, una caída salarial menor que el crecimiento en la productividad también podría incrementar el consumo de los trabajadores. Esto quiere decir que pueden existir períodos en que la parte del Producto Interno Bruto que corresponde a las remuneraciones a los asalariados puede descender mientras que el salario real, o el poder adquisitivo de los obreros, aumente.

Por otro lado, a largo plazo un aumento en la productividad implica la capacidad de producir una igual cantidad de bienes y servicios que en un período anterior, pero con un menor número de trabajadores. Esto a su vez puede producir un desplazamiento de fuerza de trabajo hacia sectores improductivos, o simplemente resultar en un aumento del desempleo, dependiendo de otros factores económicos. Al desplazar fuerza de trabajo hacia sectores improductivos se contribuye a la creación de las condiciones necesarias para una crisis en las ganancias, luego en el empleo, y luego en el salario. En cualquiera de los casos, el aumento del desempleo sólo puede resultar nocivo para los salarios por el cambio en la relación entre la oferta y la demanda que esto implica. Como se puede apreciar, el efecto de un aumento de la productividad sobre el salario no es lineal sino contradictorio.

Hay otro elemento de la productividad que es menester incluir en este análisis necesariamente simplificado. Podemos afirmar que el precio de una mercancía consiste en su costo de producción más la ganancia captada. Un aumento en la productividad produce una caída en el costo de producción. Esto a su vez permite una baja en el precio, o un aumento en la ganancia, o alguna combinación. Ahora bien, en general la economía mexicana opera con niveles de productividad menores que los que rigen en las economías desarrolladas. Esto se traduce, en general, en costos de producción mayores que los que imperan en los centros imperialistas, o bien, en ganancias menores, o en alguna combinación. A pesar de los salarios más bajos, la mayor parte de los productos manufacturados mexicanos no son competitivos en el mercado mundial. Es decir, la economía mexicana es incapaz de exportar la mayor parte de las mer-

cancias que ella genera. En términos generales, sólo se exporta algunos bienes cuya producción depende de razones geográficas (el petróleo, por ejemplo, o el café), o algunos bienes cuyos costos de producción dependen en mayor grado del componente salarial, aprovechando los bajos salarios que rigen en el país en términos internacionales. En el caso de estos últimos, un aumento salarial puede repercutir negativamente en las exportaciones, de tal manera que se vincule la relativa miseria de los trabajadores con la capacidad de exportación del país. Así se establece un círculo vicioso que impide un crecimiento sano del sector exportador junto con un aumento en el nivel de vida de los trabajadores de dicho sector.

En otras palabras, el crecimiento del sector exportador encuentra una fuerte limitante en la falta de competitividad, que a su vez resulta de un menor desarrollo en la productividad social del trabajo. Por razones obvias, esto limita el empleo en este sector. Por lo tanto, se pone el peso de la absorción de mano de obra sobre la industria que produce para el mercado interno. Es decir, el sector externo es estructuralmente incapaz de resolver el problema del empleo. Esto hace que la relativa estrechez del mercado interno se transforme no sólo en un freno para el crecimiento, sino un limitante estructural para poder absorber mano de obra. Dicho en términos más fuertes, la economía mexicana es estructuralmente incapaz de absorber la mano de obra potencialmente disponible, a pesar de escaseces a corto plazo dentro de ciertos estratos del mercado de trabajo.

Una política del empleo, necesaria para mantener una política de salario remunerador, será relativamente sencilla en sus objetivos: promover el mayor empleo posible. Una política de productividad también es imprescindible para poder implementar una política del salario remunerador, pero, por los elementos que acabamos de revisar, tendrá que ser más compleja. Mientras que es patente la necesidad de estimular la productividad en general, será necesario estudiar más a fondo la compleja relación entre los sectores, especialmente el sector exportador, y buscar los mecanismos adecuados para asegurar que el crecimiento en la productividad no se traduzca en un aumento del desempleo, o del empleo improductivo.

ALGUNOS ELEMENTOS DE LA ESTRUCTURA SALARIAL MEXICANA

Una política adecuada del salario remunerador también tendrá que basarse en un conocimiento sólido de la estructura salarial del país. Sin embargo, "estructura salarial" representa un concepto tan complejo como el salario mismo. Abarca elementos como ingresos, movimiento del salario real, niveles de consumo, diferencias salariales entre sectores y ramas, diferencias salariales ocupacionales, distribuciones salariales, los componentes del paquete salarial, y otros. Aquí solamente viene al caso discutir algunos de los puntos más elementales, como son las diferencias entre los sectores, problemas del salario en el campo, la distribución salarial en el sector industrial, y el movimiento del salario y del ingreso. Con los datos relevantes podremos después plantear algunos elementos necesarios para lograr un salario remunerador.

La categoría "salario" necesita ser diferenciada para ser estudiada. Quizás la definición más amplia es la que se utiliza en las Cuentas Nacionales, donde uno de los renglones del Producto Interno Bruto, total o por sector, se refiere a Remuneración a Asalariados. Esta categoría incluye todas las remuneraciones, directas e indirectas, monetarias e imputadas, a todos los "asalariados". Hay dos tipos de críticas que se puedan hacer con respecto a esta definición. La primera es su definición implícita de trabajo productivo, la cual puede ser falsa según el tipo de análisis que se requiere. Una ampliación de este estilo de crítica nos llevaría más allá de los límites de este trabajo, aunque el interesado puede consultar los trabajos pioneros de Anwar Shaikh al respecto.³ La segunda tiene que ver con los subconjuntos cubiertos por esta definición tan amplia. Por ejemplo, se puede argumentar que la remuneración del obrero asalariado tiene una dinámica cualitativamente distinta que la del alto ejecutivo asalariado. A pesar de los posibles defectos en la categoría utilizada por las Cuentas Nacionales, un breve resumen de algunos de los datos para 1970 puede ser útil para ver diferencias sectoriales en el "salario".

Para 1970 las Cuentas Nacionales en México demuestran una gran heterogeneidad por sector. De los nueve sectores en que se divide a la economía mexicana, se observa una diferencia de 16:1 entre el de mejores remuneraciones en promedio y el de los peores. Las cifras anuales en pesos corrientes son: Electricidad (55,700), Minería (30,130), Servicios Financieros (28,115), Industria

³ Ver, Anwar Shaikh, "National Income Accounts and Marxian Categories", Mimeo, New School for Social Research.

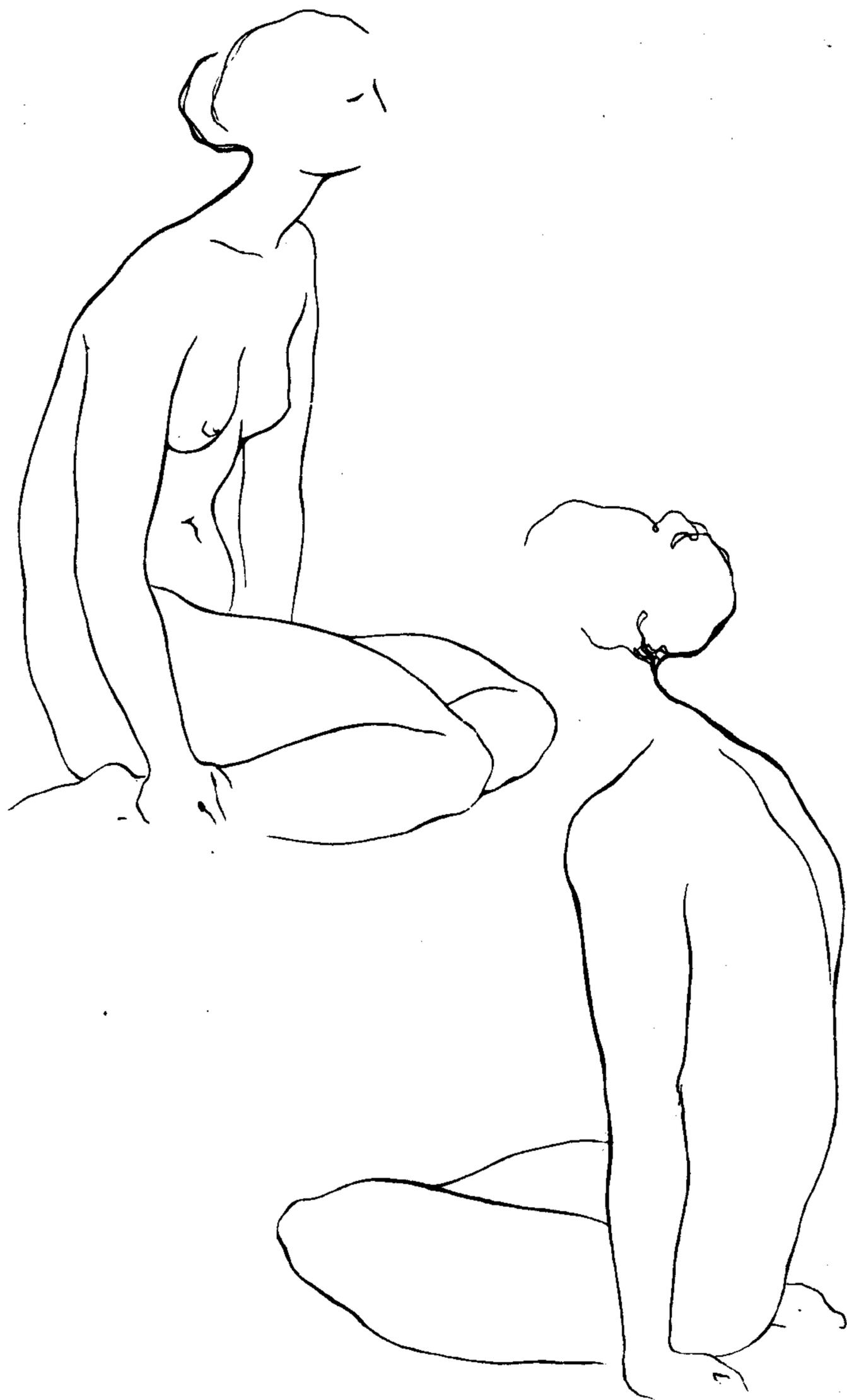
Manufacturera (22,752), Transportes y Comunicaciones (21,650), Construcción (17,998), Servicios Comunales (14,211), Comercio (12,068), y Agricultura (3,381).

A pesar de algunas dificultades en la interpretación de la información, por razones del tipo mencionado arriba, podemos identificar cuatro grupos "salariales" (aunque aquí estamos tratando más bien del ingreso que del salario). Primero, la industria eléctrica tiene un nivel de remuneraciones por persona casi el doble del siguiente sector. Esto se debe a los altos salarios y prestaciones que rigen en el sector, pero además a su carácter homogéneo, lo cual evita muchos problemas en definiciones y en identificar tipos de trabajo, datos imputados, etc. El segundo grupo consiste en Minería, Servicios Financieros, Industria Manufacturera, y Transportes y Comunicaciones. Sin lugar a dudas, aquí podemos identificar los sectores más dinámicos de la economía mexicana, que además son los sectores con un nivel de remuneraciones relativamente altas.

En el tercer grupo se encuentran Construcción, Servicios Comunales, y Comercio. Aunque Construcción y Comercio tienen gran importancia desde el punto de vista del empleo, los sectores aquí no son dinámicos, y tienen remuneraciones bajas, en promedio. Finalmente, la Agricultura queda como un grupo aparte debido a su promedio tan bajo, apenas una cuarta parte del Comercio. Es necesario aclarar que las Cuentas Nacionales tienen dificultades en clasificar y medir las transacciones en la agricultura debido a la gran importancia del autoconsumo en el sector, además de otros problemas semejantes. Sin embargo, como veremos más adelante, el salario en el campo es bajo, no sólo por la tasa salarial, sino por la dominación del trabajo temporal.

Del sector de remuneraciones altas, el más importante para el desarrollo del aparato productivo del país es el industrial. Del sector de remuneraciones bajas, el más importante en términos de empleo es la agricultura. Por lo tanto, podemos concentrar nuestra breve descripción de la estructura salarial sobre estos dos. En este sentido, podemos afirmar que la línea divisoria entre los dos es el salario mínimo legal.

El salario mínimo legal es una tasa diaria fijada por una comisión tripartita. Por principio *legal*, y no necesariamente real, representa la cantidad mínima que se paga a un trabajador a cambio de una jornada de trabajo. Tanto el sector agrícola como el industrial hacen uso del salario mínimo, pero las características distintas en los procesos y organizaciones de trabajo entre los dos hace que el salario mínimo tenga un fin diferente.



Joe Liso
1979

En la agricultura es común el uso del salario mínimo legal para la fijación de la cuota diaria, aunque existen otros métodos de pago también. Esto da como resultado que muchos jornaleros efectivamente ganen el mínimo diario. No obstante esto, la mayoría de los jornaleros trabajan por temporadas, lo cual quiere decir que no laboran el año entero. A pesar de ganar el mínimo durante los días que efectivamente trabajan, el resto del año algunos cuidan sus propias tierras si es que las tienen, mientras que otros no tienen esa oportunidad y no ganan nada. El resultado es que la mayoría de los trabajadores rurales ganan por debajo del mínimo si computamos su ingreso anual.

La aguda expresión de este problema es la división de la fuerza de trabajo en permanentes y temporales en el campo mexicano, división, por cierto, histórica.

Para 1970 se calculaba que el 17% de los 2,500.000 de trabajadores rurales eran permanentes, y el 83% eran temporales. En términos anuales, los permanentes ganaron 83% del salario mínimo, mientras que los temporales ganaron apenas 36%. Si lo vemos en términos globales, en muchos estados de la república, más de un 80% de los trabajadores rurales ganan por debajo del mínimo, por la razón descrita arriba. Esto se confirma con encuestas encontrando que 92% de los trabajadores rurales de Chiapas, 81% de Sinaloa, y 71% de Morelos ganan por debajo del mínimo, esto para los años 1981 y 1982.⁴

Investigaciones sobre el agro revelan que el pago a destajo representa una forma de pago generalizada en el campo mexicano. Las formas de pago al destajo varían según el producto y la región, lo que trae consigo algunas desventajas desde el punto de vista de los trabajadores, puesto que, esta forma de pago representa un ingreso más inestable que el pago por tiempo. Además, constituye una manera de extender la jornada sin tener acceso a un pago extraordinario. Este último aspecto tiene repercusiones negativas para el empleo. Una política de salario remunerador tendrá que dirigirse a las formas de pago en el campo, además del problema de permanentes y temporales, para poder lograr un nivel de ingreso adecuado para estos trabajadores.

En la industria manufacturera, especialmente la mediana y la grande, tenemos una situación opuesta a la que rige en la agricultura, sector en donde casi no se encuentran contratos colectivos de trabajo. Una gran parte de los obreros industriales laboran bajo condiciones especificadas en los CCT*. Como estos

⁴ La información sobre el salario en el campo viene de José Luis Soto y Daniel Ramírez, "El salario en el campo", en Jeffrey Bortz, *op. cit.*

*Contratos colectivos de trabajo.

contratos representan documentos legales, no pueden, por ley, contener cláusulas ilegales. De esta manera el salario más bajo que se encuentra en un contrato colectivo de trabajo es el salario mínimo legal. La división y especialización en el trabajo garantizan que los demás salarios, que cubren por lo general la mayoría de los trabajadores, serán por encima del mínimo. A este hecho agregamos el de que la mayor parte de los obreros industriales laboran el año entero, resultando que el salario promedio del sector industrial queda por encima del mínimo legal.

En una investigación acerca de el nivel y la dispersión salarial en el sector industrial en el Distrito Federal, trabajé con el salario semanal medio en vez de la cuota diaria. Para 1981 encontramos un salario semanal promedio de 2,512.96 pesos, abarcando las 49 ramas de actividad que componen la encuesta utilizada. La dispersión salarial de los promedios de cada rama se puede medir por la desviación estándar y el coeficiente de variación. Los datos de 1981 arrojaron una desviación de 778.20 pesos, y un coeficiente de 0.31.⁵

El coeficiente de variación en este caso nos puede servir como un indicador de la homogeneidad o heterogeneidad de la estructura salarial *entre las ramas*. En mi tesis doctoral para la Universidad de California, describo un movimiento cíclico para el coeficiente de variación. De un máximo en el grado de homogeneidad de los salarios en 1939, la estructura salarial se hizo gradualmente más heterogénea, alcanzando su máximo grado de heterogeneidad en 1959 con un coeficiente de variación de 0.41. Posteriormente la estructura se volvió más homogénea, llegando el indicador a 0.26 en 1974. Parece que desde entonces se está abriendo el abanico salarial, aunque de manera lenta e irregular.

Con respecto a las ramas, para 1981 se encontró que la industria mejor pagada era una parte de la industria automotriz, con un promedio de salario semanal tres veces y medio mayor que la rama con los salarios más bajos, la de confección de ropa exterior. Dentro de estos extremos, se puede observar grupos salariales con ciertas características asociadas. En primer lugar, existe una correlación aproximada entre tamaño de la empresa y nivel salarial, con tendencia de que los establecimientos más grandes pagan mayores salarios. También podemos encontrar una correlación aproximada entre el nivel salarial y el origen del capital. El capital extranjero, de industrias relativamente nuevas, tienden a tener mejores salarios que el capital nacional, o las industrias menos

⁵ La información acerca del salario industrial viene de Jeffrey Bortz, "El salario industrial por rama de actividad", en Jeffrey Bortz, *op. cit.*

nuevas. Estas correlaciones no son exactas debido a que hay muchos elementos más que influyen en la determinación salarial.

En la misma investigación se hizo un intento, el primero en México hasta que yo sepa, para medir la dispersión salarial al interior de las ramas de actividad, es decir, la dispersión del salario por obrero en vez de por rama. Para 1981 encontramos una desviación estándar en promedio de 923.40 pesos, con un coeficiente de variación de 0.35. En otras palabras, la dispersión en promedio al interior de las ramas es de una magnitud comparable a la que se encuentra entre las ramas.

Existen diferencias significativas entre las ramas en el grado de homogeneidad o heterogeneidad de la estructura del salario obrero semanal. La rama de mayor heterogeneidad tiene un coeficiente de variación de 0.65, mientras que la rama de mayor homogeneidad muestra un coeficiente de sólo 0.14. Un examen de las 49 ramas de actividad muestra una correlación significativa entre nivel salarial y dispersión absoluta, o sea, entre el promedio del salario semanal y la desviación estándar. Por otro lado, la correlación entre nivel salarial y dispersión relativa, medida por el coeficiente, existe pero es más débil.

Como parte del mismo estudio, examinamos los niveles y las dispersiones salariales de las 25 ocupaciones más comunes en las 49 ramas de actividad de la encuesta. Para 1981 las ocupaciones con mayores salarios semanales en promedio son pintor (4,673.47), mecánico (4,216.34), y supervisor (4,147.96). Las tres con los salarios más bajos son macheteros (1896.15), auxiliar (1859.63), y albañil (1677.47). Aquí se puede notar que los trabajos menos diferenciados (especializados) son los que perciben salarios más bajos. Por otro lado, conforme incrementa el nivel de calificación y responsabilidad, aumenta el nivel salarial. Existe un cruce entre rama y ocupación que indica que la rama es más importante en la determinación salarial que la ocupación.

Curiosamente, encontramos que la dispersión salarial por ocupación es significativamente mayor que la dispersión por rama, alcanzando .4553 en 1981, en promedio. Esto podría sugerir que la rama de actividad influye más en la determinación salarial ocupacional, que la ocupación en la determinación por rama.

De ser cierta esta hipótesis, la política del salario remunerador tendría que poner más énfasis en programas de productividad que en los de capacitación, aunque los dos no son necesariamente contradictorios.

Hasta ahora hemos tratado la estructura de los salarios en efectivo. Sin em-

bargo, el paquete salarial se compone de diversos elementos, especialmente las prestaciones sociales. En el sector industrial las prestaciones sociales tienen un gran peso en el paquete salarial, mientras que las prestaciones son de menor peso en la agricultura. En el sector industrial, éstas constituyen cerca de una quinta parte del paquete salarial. Además, existe una clara correlación entre nivel salarial y la importancia de las prestaciones sociales, tanto en términos absolutos como relativos. Dividiendo el sector industrial en cuatro grupos, el grupo I, el de los salarios más altos, paga una tercera parte de sus remuneraciones totales en forma de prestaciones, mientras que el grupo II paga 22%, el grupo III, 18%, y el grupo IV, de los salarios más bajos, sólo 16%.⁶

Para fines de una política de salario remunerador, es importante tomar en cuenta esta estratificación de las prestaciones sociales. Los obreros mejor pagados también son quienes gozan de mejores prestaciones sociales. La estatificación de las prestaciones sociales, en vez de su manejo por empresa, produciría una mejor distribución del ingreso, más justicia social para los obreros mal pagados, sin perjudicar a la estructura financiera de las empresas. Además tendría el efecto de unificar a los obreros, en vez de la estructura actual que sirve para separarlos.

Para terminar este breve resumen de la estructura salarial en México, no podemos dejar de lado unos comentarios con respecto a la distribución del ingreso, y el movimiento del salario real. Hay dos maneras de ver la distribución del ingreso, funcional y familiar. La primera se refiere a la división del Producto Interno Bruto. En México la parte del PIB que representa Remuneraciones a Asalariados es muy baja. Para 1970 las remuneraciones constituyeron 69% del PIB en Estados Unidos, 57.7% en Alemania Federal, 55.3% en Francia, y apenas 36% en México. Además, esta situación se ha deteriorado en los últimos años. Las remuneraciones han pasado de 40.3% en 1976 a 35.1% en 1980, según las Cuentas Nacionales.

Con respecto a la distribución familiar, se sabe que el 50% de las familias más ricas disponen de 85% del ingreso familiar, mientras que el 50% de las más pobres "disponen" de apenas 15%. Ahora bien, mientras más bajo el ingreso, mayor es el porcentaje de éste que se tiene que dedicar a las necesidades más básicas como la comida. En este país los estratos bajos en términos salariales dedican hasta 60% de sus ingresos para la compra de su comida, y aún así, comen

⁶ Con respecto a las prestaciones sociales, véase Israel Núñez, "Las prestaciones Sociales", Jeffrey Bortz, actividad", en Jeffrey Bortz, *op. cit.*

mal. Esto quiere decir que cualquier caída en su salario no representa austeridad para ellos, sino privación brutal.

Esta privación (o pauperización) se ha acentuado en los últimos años. Como vimos en la primera parte de este trabajo, los salarios reales han caído año tras año desde 1974, con las excepciones de 1976 y 1981. Para octubre de 1982 el salario medio está a un nivel equivalente de 1963. Para 1983, si sigue el proceso de despidos masivos, que es lo más probable, no sólo veremos caídas del salario real, sino del salario nominal. Este proceso no sólo va a producir una mayor concentración del ingreso (o sea, una mayor desigualdad), y una mayor estrechez del mercado interno, sino un proceso de pauperización de los trabajadores sin antecedentes en la historia moderna del país. Es imprescindible una auténtica política de salario remunerador para impedir un auténtico desastre en el nivel de vida de los mexicanos.

POSIBLES POLITICAS SALARIALES PARA LA CRISIS ACTUAL

No es difícil afirmar que México, igual que la mayoría de los países capitalistas, ha entrado en una época de economía recesiva, la cual se puede prever va a profundizarse. La crisis se va a caracterizar por despidos masivos provocados por quiebras de las empresas, estancamiento del sector externo y mayores dificultades en mantener niveles aceptables de empleo. Durante cortos plazos puede haber movimientos anti-cíclicos, pero estos estarán marcados por su breve duración y su carácter inflacionario. Para enfrentar esta situación el gobierno deberá tomar tres tipos de medidas; 1) las que fortalecen la situación económica de todas las familias, tanto asalariados como desempleados; 2) las que fortalecen el salario; 3) las que fortalecen el empleo, sin cuya defensa no se puede defender el salario.

Hay tres medidas relativamente sencillas para fortalecer la situación económica familiar. Estas son especialmente importantes en una época de creciente desempleo. La primera sería el establecimiento de un sistema nacional de salud. Actualmente la protección de la salud descansa sobre la situación del empleo de los trabajadores, que están adscritos al IMSS o al ISSSTE. En condiciones de una economía recesiva esto es cada vez menos aceptable. Los desempleados y subempleados y sus familiares también necesitan de la protección de su salud, tanto por razones de un mínimo de justicia social como para poder reingresar

a la fuerza de trabajo.

La segunda, sería importante la derogación del IVA. Este es un impuesto regresivo que grava básicamente a los asalariados, lesionando su poder adquisitivo. Quitar el IVA, equivaldría por sí solo un aumento salarial de varios porcentajes. Para fines de los ingresos gubernamentales, esto se podría compensar con una auténtica reforma fiscal, tantas veces pospuesta desde 1972. La Tercera, pudiera haber una unificación del sistema de comercialización de diversos sindicatos con el del ISSSTE y de la Conasupo para lograr un verdadero sistema nacional de comercialización. Esto se debe acompañar con el control por parte de los mismos trabajadores para evitar la corrupción dentro del nuevo sistema. En otras palabras, un sistema estatal de comercialización manejado por sus propios trabajadores.

Las tres medidas mencionadas forman parte de algo que ya hemos visto, la necesidad de estatizar las prestaciones sociales. Esto va a ser crecientemente necesario en los años de crisis que se avecinan. Sin embargo, también existe la necesidad de fortalecer el salario mismo, especialmente frente a la caída que ha sufrido en los últimos años, y que se puede prever como proceso continuo.

La medida más eficaz e importante para fortalecer el salario es la escala móvil de salarios, medida que ya existe en algunos países como Bélgica, Israel, Italia, en algunas industrias en los Estados Unidos, y otros. En lo que sigue voy a intentar demostrar tanto la necesidad como la eficacia de este instrumento.

No es difícil demostrar que los salarios no causan la inflación, y más bien, han sido su víctima. Como se ha visto, desde 1975 el aumento de los precios en general ha sido mayor que el aumento en los salarios, con la excepción de 1976 y 1981. Esto ha resultado en que la participación de las remuneraciones en el PIB ha caído año tras año desde 1976. Esto quiere decir que el precio de la mercancía "fuerza de trabajo" se ha quedado rezagado con respecto a los precios de las demás mercancías.

Tan es así, que podemos afirmar que es la inflación la que hace necesario que los obreros obtengan aumentos en sus salarios, y no los salarios los que produzcan aumentos en los precios. Es más, aun en un año como 1981, cuando los obreros consiguen un aumento del salario real de 5%, este 5% representa una elevación con respecto al mismo punto del año anterior. Sin embargo, la inflación es un proceso continuo y constante. Esto quiere decir que la pérdida del poder adquisitivo de los salarios se presenta mes tras mes, semana tras semana, y día tras día, y no simplemente de un año al otro.

La inflación durante 1981 alcanzó a 29%. Hemos visto que este año resultó bueno para los obreros en términos salariales, con su aumento de 5%. Pero es necesario entender el significado para ellos de este 5%. Tomemos el ejemplo de un grupo de obreros quienes firmaron su contrato colectivo en diciembre de 1980, y luego volvieron a firmar en diciembre de 1981 con el mismo aumento que el promedio, a saber, 34%. Se ve que este grupo mejoró sus salarios en 5%. Por otro lado, a partir de enero de 1981 la inflación aumentó 2.1% cada mes en promedio. Esto quiere decir que los obreros perdieron 2.1% por mes en poder adquisitivo, hasta llegar a diciembre habiendo perdido 29% acumulado. Aunque el nuevo contrato les otorga un aumento con respecto al año anterior, lo perdido mes por mes nunca se recupera. Finalmente, el aumento de 5% se pierde con la inflación de enero de 1982.

Durante los años en que los salarios reales bajaron, 1975, 1977, 1978, 1979, 1980, y 1982, los obreros del país no sólo perdieron al fin de su año contractual, sino a lo largo del período entero de una manera semejante a lo descrito arriba. En épocas altamente inflacionarias como la actual, el crecimiento continuo en el nivel de precios provoca un descenso continuo en el nivel de vida de los asalariados. Esto a su vez provoca nuevas peticiones para aumentos salariales, estas últimas quedando por lo general por debajo del ascenso de los precios. Para los obreros, el poder adquisitivo perdido a lo largo del año queda perdido para siempre.

Este descenso continuo del salario obrero tiene otra consecuencia funesta para el país. Como hemos visto, en general la planta industrial de México no es competitiva en el mercado mundial en casi cualquier nivel salarial (a pesar de no ser así para la totalidad de los productos). Esto quiere decir que la industria mexicana (una cuarta parte del Producto Interno Bruto) destina casi toda su producción al estrecho mercado interno. A mediano plazo el descenso del poder adquisitivo de los salarios estrecha aún más el mercado interno. El proceso se vuelve aún peor cuando se combina, como ahora, con un descenso en el empleo. Esto resulta en menor producción, despidos, menor empleo, y finalmente en una crisis que no es simplemente financiera, sino de todo el aparato productivo. La crisis y la caída del salario ponen en peligro el crecimiento de la economía y el desarrollo industrial del país.

La escala móvil de salarios representa una medida eficaz para frenar la caída continua del salario. Funciona de la siguiente manera. Cada tres meses automáticamente se ajustan todos los salarios según el incremento del índice de

precios al consumidor del Banco de México. De esta manera el incremento de los salarios se da posterior al incremento de los precios, garantizando que el aumento salarial no es inflacionario por darse *después* del alza de los precios. En la medida en que se modere el proceso inflacionario se podrá moderar el crecimiento de los salarios.

Para ser eficaz, la escala móvil necesita una vigilancia tripartita del índice de precios oficial, con activa participación obrera en la recolección de los precios. Con la vigilancia tripartita los empresarios no podrán acusar a la escala móvil de ser inflacionaria, por estar enterados de la honestidad en el cálculo del índice y por saber que los aumentos salariales son *posteriores* a los aumentos de los precios en general, permitiendo una recuperación salarial mas no un avance. Este último punto implica que la escala móvil no impide otros aumentos salariales por la vía contractual. Estos últimos pueden estar vinculados a la productividad de tal manera que no se deteriore la distribución del ingreso.

Aunque la escala móvil representa la medida más funcional para hacer que el salario realmente sea remunerador, es necesario recalcar que la medida hace poco para ayudar a los que no tienen trabajo. Además, los incrementos constantes en el nivel de desempleo pesarán inevitablemente sobre el salario. La política de salario remunerador tiene que partir de la defensa y de la creación del empleo. Para este fin podemos proponer dos medidas.

La primera es la elevación, por ley, del salario extraordinario. En la mayor parte del sector industrial el salario básico se compone del salario ordinario y el salario extraordinario, este último representando una tasa mayor que la cuota diaria ordinaria. Aun así, muchos empresarios prefieren pagar horas extras en lugar de contratar a más obreros. Se da este fenómeno porque el costo extra del salario extraordinario es menor que el costo de contratar más trabajadores permanentes. Esto tiene el doble efecto de incrementar la desigualdad salarial y disminuir el empleo.

Por ley el salario extraordinario debiera ser cuatro o cinco veces la cuota ordinaria, de tal manera de hacerlo más costoso. Esta sola medida incentivaría el uso de más trabajadores en vez de pagar a los mismos trabajadores más horas. El efecto de esto sería aumentar el empleo, lo cual, a la larga, fortalece el salario ordinario de todos los trabajadores. Por otro lado, representa una medida fácil de implementar por encontrar poca oposición.

El aumento de la tasa extraordinaria representa una medida importante pero marginal. Con la caída brusca del empleo que se puede prever para los años

venideros, años de profunda crisis y estancamiento como los treinta, muchas empresas se van a la quiebra, y otras van a reducir su producción y su empleo. Vamos a ver fenómenos como la caída del salario nominal y la jornada corta (con salarios bajos). La manera más efectiva para combatir esta tendencia es implementar la jornada de 35 horas con pago de 56. A mediano plazo es la única medida que podría dar el pleno empleo al país. En esto hay que recordar que el que no tiene trabajo no tiene acceso a ningún salario, mucho menos al salario remunerador.

Al implementar la jornada de 35 horas, medida perfectamente factible con el actual nivel de desarrollo del país, muchas empresas se van a quejar de su rentabilidad. En el caso de que la empresa, diga no poder operar con ganancias, su administración debe pasar a manos de sus trabajadores, quienes la pueden operar con otro criterio. De esta manera el país puede moverse hacia una situación de pleno empleo sin crisis de ganancias.

Esta medida tendría que aplicarse en el campo también, por lo cual el gobierno debería promover por ley el pago por tiempo en vez del pago por horas, haciendo cumplir las normas del pago extraordinario y la jornada de 35 horas. Las empresas agrícolas que no pueden cumplir también pueden pasar a manos de sus trabajadores.

Las medidas para implementar un auténtico salario remunerador van a parecer drásticas a algunos, e imprácticas a otros. Aquí la respuesta es sencilla. De no adoptar estas medidas, la crisis que ya se vive en el país y en el mercado mundial va a producir una pauperización sin precedentes entre las masas del país. La miseria y el hambre van a ser la experiencia cotidiana de la mayoría. Entre 1976 y 1982 la población trabajadora experimentó una caída de 50% en su nivel de vida, y sin las medidas propuestas podemos prever una caída de 50% más en los siguientes dos o tres años, *para los que trabajan*. Los desempleados y pauperizados van a pasar experiencias aún peores.

Es imposible que la drástica retracción de la actividad económica no afecte a la vida social del país. Una destrucción de los tejidos de la vida social es previsible en los años de crisis económica que se avecinan. Sólo una política fuerte de salario remunerador podría poner la economía a servicio de los trabajadores, en vez de poner los trabajadores a servicio de la economía ■