

la protección al salario *

rosa albina garavito elías

La palabra *salario* (del latín *salarium*) viene de sal, material con que se les pagaba a los soldados del Imperio Romano en la Antigüedad. Salario es también el pago que recibe en la actualidad el trabajador por sus Servicios.

Seguramente son muchas las razones para que una palabra derivada de la sal sea la que dé nombre al ingreso del trabajador, pero sin duda el hecho es curioso, sobre todo porque en nuestros días la sal es también símbolo de mala suerte; "qué salado estás", es tanto como decir: "qué mala suerte tienes".

Así pues, pareciera que por recibir un salario, el trabajador estuviera siempre "salado", no saliera de pobre y que por tanto para eliminar su condición de pobre, tuviera que dejar de ser un asalariado. Eliminar su condición de asalariada es una tarea histórica de la clase trabajadora, ella misma sabrá cómo quitarse esa "sal", cómo convertirse en dueña de sus capacidades y energías sin tener que vender su fuerza de trabajo por un precio: el salario.

Lo que en este trabajo queremos decir es algo más inmediato, y es que la condición de asalariado no implica necesariamente un fatalismo en la existencia del trabajador, podría no estar siempre "salado". A través de su salario puede conseguir una vida digna y decorosa. Para esto, una condición necesaria, aun-

* Colaboraron en este trabajo Edmundo Salas y Silvia Ordoñez. El artículo se elaboró en Octubre de 1982., la presente es una versión actualizada a febrero de 1982.

que no suficiente, es su conocimiento sobre los mecanismos de protección al salario.

En este artículo exponemos el mecanismo tradicional de protección al salario en México y sus efectos sobre los trabajadores; las medidas de salario de emergencia así como sus consecuencias sobre el nivel de vida; la iniciativa de Ley sobre Salario Remunerador¹ y por último el mecanismo automático de protección al Salario conocido como Escala Móvil.^{2,3}

Esperamos que todo esto sirva para profundizar la discusión acerca de cómo proteger el ingreso de los trabajadores de las constantes alzas de precios.

I. SALARIO MINIMO LEGAL

Antes de la Constitución de 1917 no existía ninguna Ley que protegiera el ingreso del trabajador. La participación de las masas trabajadoras del campo y la ciudad en la Revolución que se inicia en 1910 conquista la garantía Constitucional del salario mínimo legal que se registra en el Artículo 123, Fracción VI de nuestra Carta Magna: "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".

1. Salario real y salario nominal

En la Ley no se define cuánto debe ser el salario mínimo, pero sí se afirma que deberá ser "suficiente" para cumplir con las necesidades normales de la familia obrera.

Cuánto es necesario para satisfacer dichas necesidades normales depende, entre otras cosas, de los precios de las mercancías que la familia obrera necesite. De esta manera lo que interesa al trabajador no es cuánto se le pague, sino cuánto pueda comprar con su salario.

¹ Presentada por la CTM en 1975.

² Presentada por la Coalición de Izquierda en 1979.

³ Existen otros mecanismos de protección al salario como es el control de precios de los productos de la canasta básica.

Este mecanismo no es considerado aquí, pues si bien tiene efecto sobre el nivel de vida de los trabajadores, rebasa el marco de la política salarial y de la contratación directa de pago de la fuerza de trabajo. En el mismo sentido consideramos la política de subsidios al sector agropecuario que redundó en mantenimiento de costos bajos de la fuerza de trabajo, sobre todo hasta fines de la década de los 60's.

Lo que al trabajador se le paga en un *salario monetario o nominal*, lo que a él le interesa para defender su nivel de vida es su *salario real*, es decir, lo que efectivamente puede comprar, de acuerdo con los precios de las mercancías que necesita, no importando cuánto sea su ingreso.

2. *Evolución del salario real en México*

Por lo tanto para evaluar cualquier medida de protección al salario, lo que debe hacerse es observar los niveles de salario real a través del tiempo. Si este se mantiene constante puede decirse que el nivel de vida del trabajador no ha cambiado en relación al año que se toma como base, si el salario real disminuye esto significa que el trabajador se encuentra en peores condiciones que en tiempos pasados, y si el salario real aumenta, significa que el trabajador vive mejor que antes.

Veamos qué ha sucedido en México. Los datos que utilizamos corresponden a un estudio de Bortz y Pascoe⁴. Estos datos se refieren a la evolución del salario obrero en el Distrito Federal en un período que va de 1939 a 1975. Los autores toman como año base 1939. Veamos los resultados de su investigación:

El nivel de vida que tenía el obrero del Distrito Federal en 1939 se mide por lo que podía comprar con 28.44 pesos semanales en ese año. Comparando el año de 1946, resulta que el obrero disponía, en términos reales, solamente de 14.15 pesos por semana, es decir, su salario real en ese período desciende un 50.2%, o sea que su nivel de vida estaba a la mitad del que tenía en 1939.

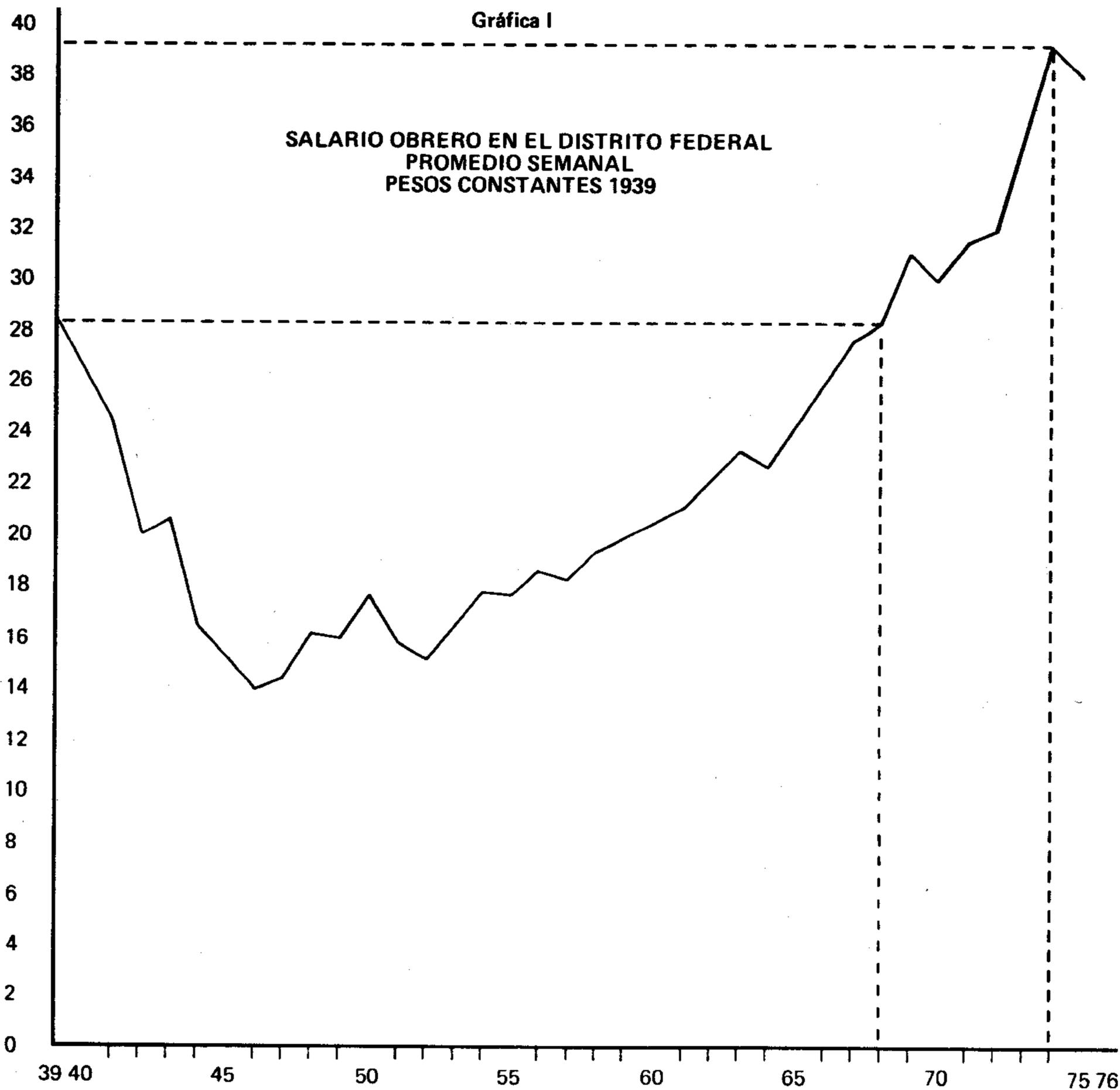
¿Cuánto tarda en recuperar su salario real de 1939? ¡22 años! Esto significa que los obreros que eran jóvenes en 1946 tuvieron que esperar a ser casi viejos para, con la misma jornada de trabajo, disponer de una cantidad de bienes y servicios igual a la de 1939, y significa también que en 1968 sus hijos tuvieron que empezar al mismo nivel que sus padres 22 años atrás.

De esta manera la lucha de la nueva generación de trabajadores de los años 60 sirvió apenas para lograr un poco más de lo que sus padres tuvieron en los años cuarentas. Este algo más, alcanzó su máximo en 1975 (37.88 pesos semanales), salario que significó un aumento de 33% en relación a 1939. Para ilustrar el hecho, simplifiquemos suponiendo que todo lo que el obrero del Dis-

⁴ J. Bortz y R. Pascoe, "Salario Obrero y Acumulación de Capital en México". *Coyoacán*, Núm. 2, enero-marzo 1978.

trito Federal recibía como pago en 1939 era un kilo de tortillas; ituvieron que pasar 36 años para que este obrero dispusiera de 332 gramos más!

Esto significa que a pesar de que existe una Ley que protege el salario mínimo, su funcionamiento no ha beneficiado mayormente al trabajador, tomando como ejemplo al obrero del Distrito Federal. Seguramente considerando



Fuente: Cuadro 1

CUADRO 1

Salario Obrero

Promedio General del Distrito Federal

Año	Salario	Por ciento cambio anual	Indice-Base 1939 = 100
1975	37.88	3.54	133.19
1974	39.27	8.15	138.08
1973	36.31	14.15	127.67
1972	31.81	1.92	111.85
1971	31.21	4.21	109.74
1970	29.95	2.92	105.31
1969	30.85	9.24	108.47
1968	28.24	0.68	99.30
1967	28.05	7.18	98.63
1966	26.17	5.91	92.02
1965	24.71	7.72	86.88
1964	22.04	2.01	80.66
1963	23.41	8.43	82.31
1962	21.59	5.21	75.91
1961	20.52	2.75	72.15
1960	19.97	0.71	70.22
1959	19.83	0.97	69.73
1958	19.64	5.99	60.06
1957	18.53	0.38	65.15
1956	18.60	5.38	65.40
1955	17.65	0.17	62.06
1954	17.62	6.85	61.95
1953	16.49	7.57	57.98
1952	15.33	2.54	53.90
1951	15.73	8.01	55.31
1950	17.10	6.08	60.13
1949	16.12	0.06	56.68
1948	16.13	12.33	56.72
1947	14.36	1.48	50.49
1946	14.15	8.94	49.75
1945	14.54	5.19	54.48
1944	16.39	20.63	57.63
1943	20.65	2.23	72.61
1942	20.20	17.42	71.03
1941	24.46	4.94	86.01
1940	25.73	9.53	90.47
1939	28.44		100.00

Fuente: Bortz y Pascoe, *op. cit.*, p. 89.

el caso del trabajador promedio nacional, su situación no sea mejor que la ilustrada, sobre todo porque en este promedio entrarían los trabajadores del campo de los cuales el 69.7% no recibía ni siquiera el salario mínimo en 1970.⁵

Como los datos de Bortz y Pascoe nos ilustran la situación del salario real hasta 1975, quisimos saber qué ha pasado en el período más reciente. Partimos de 1976 basándonos en la información de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y del Banco de México, para evaluar cuál ha sido la evolución del salario mínimo real mensual de 1976 a 1982. Veamos:

En 1976 el trabajador que recibía el mínimo general disponía de 79.6 pesos diarios para satisfacer sus necesidades. Por el aumento de precios, estos 79.6 pesos se le convierten en 55.2 pesos en 1981, de esta disminución se recupera en febrero de 1982 (suponiendo que recibió un 20% de aumento de emergencia) con 83.9 pesos diarios y desde ese mes empieza a caer aceleradamente su salario real hasta llegar a 56.4 pesos diarios en septiembre de 1982, 30% por abajo de 1976 y sólo \$1.20 por encima del peor punto del período que fue 1981.

No se puede calificar de favorable al trabajador un mecanismo de protección al salario que produce estos resultados.

Las leyes no son eternas, si su funcionamiento no favorece a las mayorías trabajadoras, en este caso el sistema de salarios mínimos existente, debe entonces ser discutido y mejorado en beneficio de esas mayorías.

Analicemos ahora este sistema de salarios mínimos.

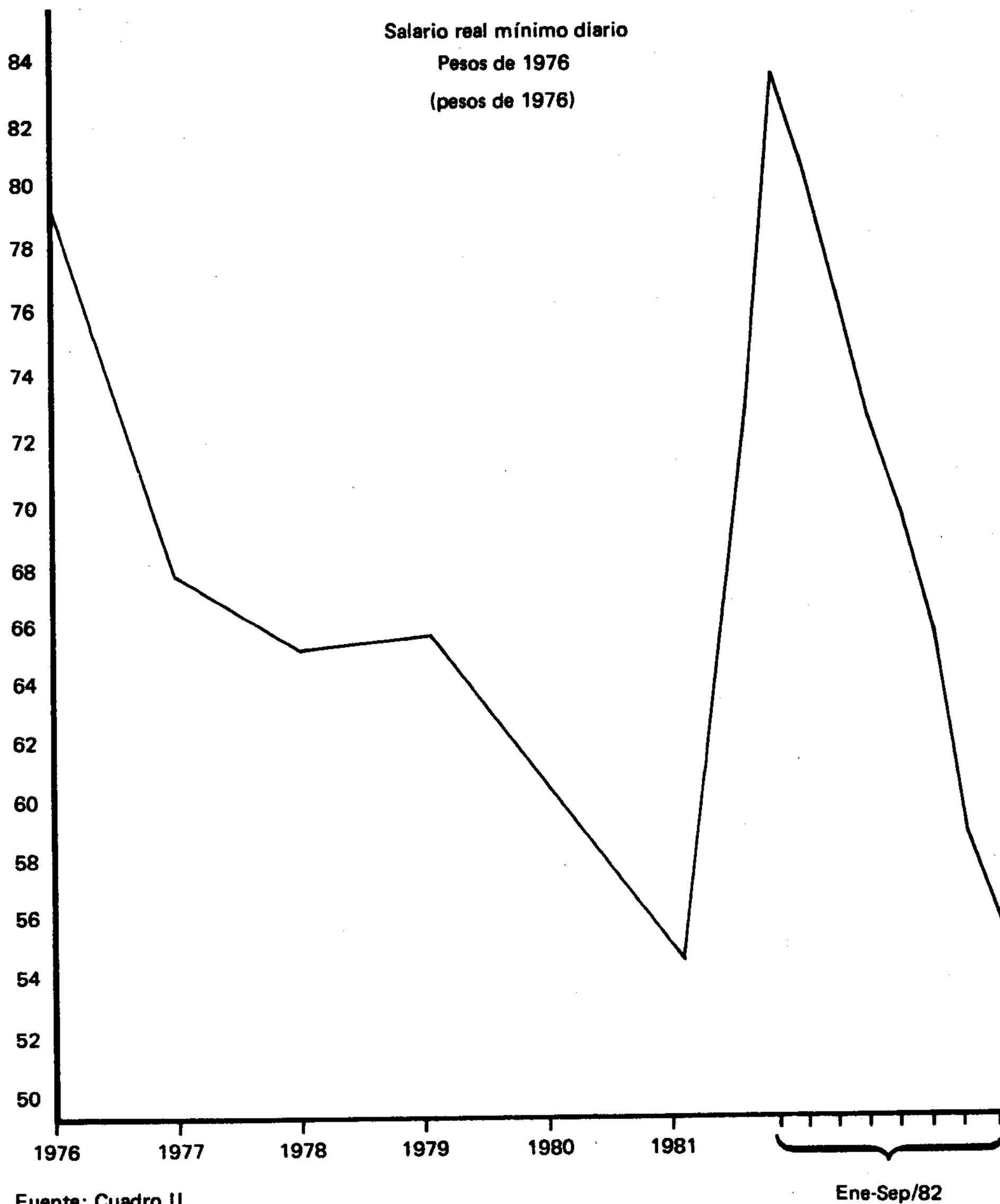
3. Sistema de salarios mínimos

Dijimos que gracias a las luchas de las masas trabajadoras en México existe como garantía constitucional el salario mínimo legal. Para hacer efectivo el salario mínimo legal la garantía se convierte en una Institución en el Artículo 99 de la primera Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931. Las modificaciones a este artículo van conformando lo que podríamos llamar un "Sistema de Salarios Mínimos" que en la actualidad se compone de los siguientes elementos:

⁵ IX Censo Gral. de Población DGE, México, 1970.

GRAFICA II

Salario real mínimo diario
Pesos de 1976
(pesos de 1976)



Fuente: Cuadro II.

Ene-Sep/82

CUADRO II

Salario mínimo general real diario

1976-Septiembre 1982

(pesos de 1976)

	Salario nominal	Salario Real	Indice precios
1976	79.6	79.6	100.0
1977	87.6	67.8	129.1
1978	99.4	65.4	151.8
1979	116.0	64.7	179.3
1980	136.6	60.2	226.8
1981	178.8	55.2	323.6
1982			
Ene	247.0	72.7	339.8
Feb	296.4	83.9	353.1
Mar	296.4	80.9	366.0
Abr	296.4	76.8	385.7
May	296.4	72.7	407.4
Jun	296.4	69.4	427.1
Jul	296.4	65.9	449.2
Ago	296.4	59.3	499.3
Sep	296.4	56.4	524.9

Fuente: Elaboración en base a los datos del Banco de México y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

A. Autoridades que fijan el salario mínimo

“Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales integradas con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno y serán sometidas a su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales”. (Artículo 123 Constitucional, Fracción VI.)

Las autoridades responsables de la aplicación del salario mínimo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que a partir de 1974 el incumplimiento en el pago de este salario se tipifica como delito en la Ley Federal del Trabajo.

B. Cómo se fija el salario mínimo

En teoría las Comisiones Regionales elaboran un estudio de las condiciones económicas y del aumento del costo de la vida en la región considerada y en base a esos elementos recomiendan un alza de salarios en la reunión que se celebra entre obreros y patrones. Lo que sucede en la realidad es que las Comisiones Regionales no tienen los elementos materiales para realizar tales estudios, de manera que la Comisión Nacional, centralmente realiza las negociaciones para fijar el aumento de salarios por regiones, basándose fundamentalmente en los índices de precios que elabora el Banco de México.⁶

a) Índice de precios

De aquí se destaca la importancia de elaborar un índice de precios que realmente refleje sus variaciones. Para esto se necesita recoger adecuadamente la información sobre precios, en los lugares en que compran los trabajadores y de las mercancías que ellos necesitan. De aquí surge la importancia de un segundo elemento.

b) Canasta de consumo básico

Las mercancías que los trabajadores necesitan para su subsistencia son las

⁶ La CNSM levanta sus encuestas de precios. Sin embargo el dato oficial del aumento de precios lo da el Banco de México, de manera que los resultados de la encuesta de la CNSM tienen que ajustarse a los de esta Institución.

que conforman una canasta de consumo básico. Si esta canasta está mal diseñada, si no informa adecuadamente de lo que el trabajador necesita para satisfacer sus necesidades, entonces los estudios que se realicen sobre el aumento en el costo de la vida estarán distorsionando la realidad económica del trabajador y su familia.

La Canasta de la Comisión de Salarios Mínimos está compuesta por 5 renglones:

- I. Alimentos
- II. Telas y ropa
- III. Alquiler
- IV. Calefacción y alumbrado
- V. Varios (artículos escolares, jabones, transportes y cine)

Por ejemplo, en esta Canasta de la Comisión de Salarios Mínimos, en el renglón de "Calefacción y alumbrado", aparece todavía la leña y el carbón vegetal, ¿Cuánta es la importancia de estas mercancías en el consumo actual del trabajador urbano? En el renglón de "Telas y ropa" aparece el sombrero para adulto; en Transportes, sólo el precio del pasaje del camión urbano y no el de los populares "peseros" por ejemplo (que de "peseros" les quedó sólo el nombre) o de los taxis.

En alimentos aparece como verdura sólo el tomate rojo, y uno se pregunta, ¿qué los trabajadores no tendrían que comer otro tipo de vegetales?⁷

Pero justamente el problema de esta Canasta surge en su composición y definición: trata de apegarse a lo que un trabajador de ingreso mínimo consume pero no de mejorar este consumo.

¿No debería ser un derecho de las masas trabajadoras aspirar a un mejor nivel de vida, a una Canasta más variada, completa y actualizada?

C. Tipos de Salarios

De acuerdo al salario mínimo que los trabajadores pueden aspirar y a la revisión de 1982, existen 430 categorías de trabajadores, 86 que corresponden

⁷ La Canasta normativa de Coplamar, por ejemplo, incluye 312 artículos. Ver *Necesidades Esenciales y Estructura Productiva en México*. (Lineamientos, de Programación para el Proyecto Nacional) Coplamar. México 1982.

a los salarios profesionales, oficios y trabajos especiales para cada una de las cinco zonas económicas que operaron en dicha revisión salarial.⁸

Lo anterior significa que en el actual Sistema de Salarios, existen diferencias geográficas y profesionales entre los trabajadores.

a) Diferencias geográficas

En 1962 se establecieron 111 zonas salariales con un criterio fundamentalmente geoeconómico; es decir, en la definición de las zonas influyeron sobre todo las diferencias en las condiciones geográficas y de recursos naturales que según los técnicos de ese tiempo definían a su vez distintas zonas económicas.

Los problemas que ocasionaba en la revisión salarial la organización de 111 Comisiones Regionales y la negociación atomizada de salarios, aparte del proceso de igualación en el costo de la vida por zonas debido a la mayor influencia del sistema comercial y de transporte, ocasionaron que en 20 años estas zonas fueran reducidas sólo a 5⁹ (pasando por 109, 89, 86 y 8).

Es importante para la clase trabajadora el hecho de que se reconozca institucionalmente su tendencia a la homogeneización en el país. Esta igualación por zonas geográficas le otorga un mayor poder de negociación de frente a la clase capitalista.

b) Diferencias profesionales

No sucede lo mismo con los tipos de salarios profesionales. Aquí la tendencia ha sido la contraria a la de zonas económicas. Veamos: El establecimiento de los salarios mínimos profesionales se realiza en 1962. Las reformas a la Fracción VI del Artículo 123 Constitucional del 20 de Noviembre de 1962 señalan: "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio en profesiones, oficios o trabajos especiales".

¿Cuál es el espíritu de esta fijación de salarios mínimos profesionales? Las reformas del 29 de diciembre de 1962 a la Ley Federal del Trabajo estipulan

⁸ Decimos que en la práctica, en 1982, funcionaron 5 zonas económicas aunque legalmente sigan existiendo 86 zonas; lo que sucede es que un salario mínimo vale para varias zonas.

⁹ Ver nota de pie número 8.

(Artículo 100 f): "Las Comisiones Regionales o la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales cuando no exista algún procedimiento legal para su fijación, ni existan contratos colectivos dentro de la zona respectiva, aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios y la importancia que esto lo amerite; y especialmente:

- I. En el aprendizaje**
- II. En el trabajo a domicilio para los diferentes trabajos**
- III. En el trabajo doméstico**
- IV. En el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos".**

Este criterio se cambia radicalmente por medio del Decreto del 21 de diciembre de 1974 quedando estipulado en el Artículo 94 de la Nueva Ley Federal del Trabajo: "Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional, fijarán los salarios mínimos profesionales". Así se elimina el criterio de protección a los trabajadores que no tienen otro procedimiento legal para su fijación, es decir, los trabajadores no sindicalizados, y se abre la diferenciación entre los trabajadores de acuerdo a la tarea que desempeñen en su trabajo concreto. El problema es que en nuestro país la afiliación sindical es sólo del 30% de la población trabajadora, ¿qué pasa con el 70% restante?

Además de que cambia el propósito de la Ley, el abanico de diferencias profesionales se abre.

La primera vez que se fijan salarios mínimos profesionales es en 1966-67 para 12 oficios o trabajos especiales, éstos se convierten en 25 en el bienio 1968-69; 36 oficios en el bienio 1970-71; 65 en el bienio 1974-75; 80 en 1976; y 86 oficios o profesiones a partir de 1980 hasta el momento actual. Para evaluar la profesionalidad u oficio de toman en cuenta los siguientes criterios:

Habilidad

Esfuerzo físico

Responsabilidad

Condiciones de trabajo

Los 15 oficios que se agregan en 1976 atienden a diferencias sobre todo del trabajo en la industria manufacturera como "operador de máquinas para moldear plástico", "operador de máquinas de troquelado en trabajos de metal", "moldero en fundición de metal", etc., abriendo así como institución, más allá

de la política de cada sindicato en su contrato colectivo, la competitividad al interior de la empresa a partir de las diferencias de categorías entre trabajadores.

De esto podemos concluir que si bien se reconoce la homogeneización geográfica de la clase trabajadora, se institucionalizan y se amplían las diferencias profesionales. Para defender su nivel de vida, esto obliga al trabajador a una mayor vigilancia en estos procedimientos a través de sus organizaciones sindicales, cuando las tenga, u organizándose en sindicatos cuando éstos no existan. El peligro de este proceso es el de dirigir la política de diferenciación de categorías profesionales sólo desde el punto de vista patronal, con la consigna de "divide y vencerás", dificultando de esta manera la acción unitaria de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

c) Salario rural y urbano

La diferencia salarial entre trabajador del campo y trabajador de la ciudad queda eliminada a partir de 1981. Esta eliminación obedece a una política de disminuir la atracción que ejerce la emigración de los trabajadores del campo hacia zonas urbanas. Otro elemento en esta igualación es el reconocimiento de que tanto el trabajador del campo como el de la ciudad, sólo cuentan con la venta de su fuerza de trabajo para subsistir y no como se señala en el Artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo de 1931: "Para los trabajadores del campo, el salario mínimo se fijará teniendo en cuenta las facilidades que el patrón proporcione a sus trabajadores, en lo que se refiere a la habitación, cultivos, corte de leña y circunstancias análogas, que disminuyan el costo de la vida".

Actualmente tan proletario es un trabajador de la ciudad como uno del campo.

D. Vigencia temporal del salario mínimo

La reforma al Artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo por el decreto del 27 de septiembre de 1974 en vigor a partir del 1o. de enero de 1975, señala: "Los mínimos se fijarán cada año a regir el primero de enero del año siguiente".

Antes de esto las revisiones salariales eran bianuales, pero obviamente el alza constante de precios a partir de la década de los 70's hacía más necesaria una revisión anual. ¿Y qué podremos decir ahora cuando de 1976 a septiembre de 1982 el aumento de precios es de 424.9%; cuando en los primeros meses del presente año se ha acumulado un aumento de precios de 62.6% equivalente al

aumento durante 1980 y 1981 y al aumento de los tres años que van de 1976 a 1978?

También los líderes oficiales (CTM) de los trabajadores reconocen la necesidad de hacer otro cambio de período de revisión salarial. Según Excélsior del sábado 4 de octubre de 1982, existe una iniciativa en la Cámara de Senadores, elaborada por los representantes obreros, que contiene reformas y adiciones, sobre todo al mencionado Artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, para que: "A solicitud de sindicatos, federaciones, confederaciones, patronos o la Secretaría del Trabajo, los salarios mínimos pueden ser aumentados conforme al costo de la vida, sin esperar su fijación anual como ahora ocurre".

Por desgracia, en el mejor de los estilos antidemocráticos del Derecho a la Información en nuestro país, dicha iniciativa no se podrá conocer hasta no ser publicada como Decreto en el Diario Oficial.¹⁰

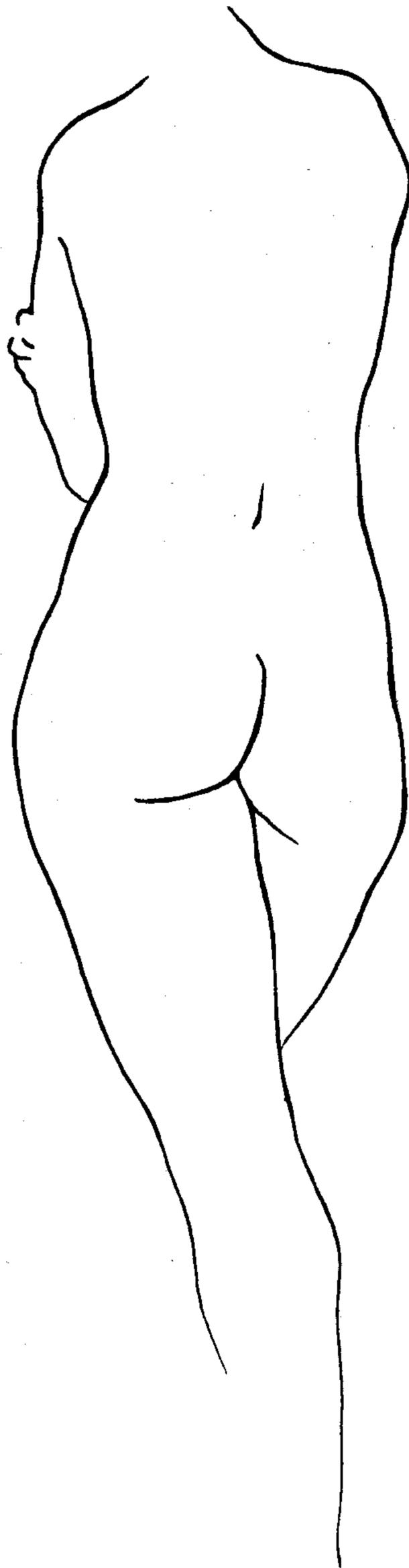
Mientras tanto, veamos cuáles son las medidas de emergencia de las que puede echar mano al trabajador para defender su salario real.

II. SALARIO DE EMERGENCIA

La primera vez que se aplicó un salario de emergencia en nuestro país fue el 24 de septiembre de 1943 "ante el creciente problema de la carestía de la vida-consecuencia económica de fenómenos que la guerra ha creado en todo el mundo, con grave quebranto de necesidades primordiales de las masas populares...". En los últimos diez años el salario de emergencia ha sido aplicado en cuatro ocasiones, tres con carácter de obligatoriedad y el último (28 de marzo de 1982) como recomendación¹¹ de parte de la Secretaría del Trabajo.

¹⁰ Esta iniciativa de Ley fue aprobada a finales de diciembre de 1982. Así, a partir de enero de 1983 la Comisión Nacional de Salarios Mínimos puede reunirse para revisar los salarios cuantas veces lo considere necesario, previa petición de los interesados. Esto obviamente no lo podemos catalogar como mecanismo automático de fijación de salarios ya que dependerá, además del movimiento de precios, de la relación de fuerzas sociales que imperen en el momento.

¹¹ En el mes de noviembre de 1982 se aprobó un decreto que hacía obligatoria esta recomendación por un 30% de aumento a los salarios mínimos. Este aumento rigió para los meses de nov. y dic. Que la recomendación se hiciera obligatoria nueve meses después ilustra la desprotección en que se dejó a los trabajadores de ingreso mínimo en el período considerado.



Joëlle
Lullin
1979

1. El sexenio de Echeverría

En cuanto a política salarial, este sexenio se caracterizó por haber aplicado con carácter de obligatorio el salario de emergencia en tres ocasiones. En dicho sexenio la ola de luchas de los trabajadores por la democratización sindical, el deterioro de la legitimidad del régimen desde los sucesos de 1968 y el resquebrajamiento de lo que venía llamándose "modelo de desarrollo estabilizador" (en los seis años de su régimen los precios aumentaron 104.3%), obliga al régimen echeverrista a tomar un cariz populista expresado en su consigna del "desarrollo compartido". Veamos cuáles fueron los efectos de dichas medidas.

En el siguiente cuadro se registran datos de precios y salarios de 1972 a 1976. Haciendo tanto precios como salarios igual a 100 en 1972, podemos observar que la carrera entre ambos estuvo muy pareja (ver columnas 1 y 4). En cuanto al salario real (columna 3), podemos observar que registra pequeñas alzas y bajas para dar un repunte considerable durante el último año de gestión de Echeverría. Tuvieron que ser condiciones muy particulares, como las mencionadas anteriormente, para que la política salarial basada en tres aumentos de emergencia y el inicio de la revisión salarial anual, tuviera el efecto de mejorar la situación real del trabajador.

2. El sexenio de López Portillo

Pero ¿qué sucede durante el año de (1982), ante un proceso de inflación de los más acelerados que haya sufrido la clase trabajadora mexicana, con una crisis financiera nacional antecedida por tres devaluaciones en un período de seis años y las últimas dos en un período de cinco meses, con un desempleo creciente? La ineficiencia de las medidas de emergencia se hace patente dejando a los trabajadores indefensos frente a la inflación. Es esto lo que sucedió en 1982.

El 28 de marzo del mencionado año se dicta un Decreto recomendado tres tipos de aumento de emergencia (10, 20 y 30%) según el nivel del salario. De acuerdo a la información de la CTM, sólo el 75% de las empresas cumplieron totalmente con el acuerdo, el 18% pagaron el aumento sin el efecto retroactivo y el 6% de las empresas no pagó dicho reajuste. En relación a esto hay que tomar en cuenta que la CTM se refiere a las empresas cuyos trabajadores se encuentran sindicalizados; sin embargo, ¿Qué pasa con el 70% de los trabajadores que no están sindicalizados? ¿Qué mecanismos de protección tienen estos trabaja-

CUADRO III

Salarios y Precios 1972-1976

Período	Indice 1972=100 (1)	Salario nominal (2)	Salario Real (3)	Indice 1972=100 (4)	Nivel de precios 1978=100 (5)	Año
Ene 72-31 Dic 72	100.0	31.93	31.93	100.0	35.7	1972
1 Ene 73-16 Sep 73	100.00	31.93	28.50	112.0	40.0	1973
17 Sep 73-31 Dic 73 ¹	118.0	37.68	33.64	112.0	40.0	1973
1 Ene 74- 7 Oct 74	135.9	43.42	31.32	138.6	49.5	1974
8 Oct 74-31 Dic 75 ²	165.9	52.97	33.16	159.7	57.0	1975
1 Ene 76-30 Sep 76	202.7	64.74	35.01	184.9	66.0	1976
Oct 76-31 Dic 76 ³	249.4	79.63	43.02	184.9	66.0	1976

Fuente: Elaboración en base a datos de: Banco de México y Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

¹ Primer aumento de emergencia.

² Segundo aumento de emergencia.

³ Tercer aumento de emergencia.

dores cuando la amenaza de desempleo es tan grande? Por último, aún en el caso de que se hubiera cumplido para la totalidad de los trabajadores un aumento de emergencia del 20% en febrero de 1982, vimos como el salario real cae por debajo del nivel de 1976 (ver Punto 1-2).

El epílogo del salario de emergencia es realmente trágico para los trabajadores. Cuando en lo que va del año (septiembre 1982) se ha acumulado un aumento de precios de 62.6%¹², nuestros representantes obreros y el Estado dejan a la libre el reajuste salarial de acuerdo a las posibilidades de cada empresa.

El salario de emergencia, como su nombre lo indica ha estado siempre ligado a la necesidad de restituir, con la premura del caso, el poder adquisitivo de los trabajadores antes de que se venza el período de las revisiones salariales que por ley se deben realizar.

Pero uno se pregunta: cuando la emergencia deja de serlo para convertirse en la situación normal de la vida económica del país, cuando en tiempos de paz existe una guerra constante de precios contra la economía de la familia trabajadora, ¿qué tan eficientes son las medidas de emergencia?

III SALARIO REMUNERADOR

El 24 de octubre de 1975 la CTM presenta ante la Cámara de Diputados una iniciativa de reforma al Artículo 123 Constitucional, Fracción VI, Apartado "A", con el fin de establecer como única forma de pago justa el régimen de "salario remunerador". Esta iniciativa, no resuelta hasta la fecha, pide que "El salario que perciba el trabajador debe ser remunerador de tal manera que su monto represente el valor que el trabajo agrega al producto en relación al precio final".

A los diputados obreros de la CTM les parece que la legislación sobre salario mínimo que habla de "la simple satisfacción de las necesidades de los trabajadores...", es una definición que además de antieconómica, es injusta para el factor trabajo que crea riqueza".

¿Por qué a estos legisladores les parece injusto que el salario sólo sirva para satisfacer las necesidades de los trabajadores? Para ellos, dejar la legislación sobre salario sólo en términos de un mínimo necesario llevaría a empeorar la

¹² En 1982 la inflación acumulada alcanzó el 100%. Para enero de 1983 se registran dos datos: 10.9% según el Banco de México y 29.7% según la CTM.

distribución de la riqueza entre trabajo y capital, entre salarios y ganancias, porque en los aumentos al salario mínimo no se contempla lo que debería de corresponder al trabajador por los aumentos de productividad. De esta manera, la iniciativa reclama:

“1a. El salario remunerador debe ser de tal magnitud que cubra la parte proporcional que le corresponde al trabajador, al agregarle valor y en consecuencia riqueza a un producto.

2. En el conjunto social de sueldos y salarios, cualquier disminución, en lo individual, provoca mercados insuficientes, con la consecuente aparición de crisis económicas estructurales”.

Así, la iniciativa de salario remunerador trata de encadenar los cambios salariales a los cambios de productividad del trabajador y no a los aumentos de precios de las mercancías de la canasta de consumo básico. De aquí se desprenden varios problemas desde el punto de vista del trabajador:

1. Distribución de la riqueza

Que los legisladores obreros no estén de acuerdo en que la distribución entre salarios y ganancias empeore para los trabajadores nos parece muy saludable. La cuestión es que toman el problema por las hojas sin llegar a resolverlo.

Para que no empeore la distribución de la riqueza no se debe permitir que los precios crezcan más rápido que los salarios ¿Por qué? Porque es la manera más sencilla que tiene el capitalista para sacar el dinero de los bolsillos del trabajador para ir a parar a las arcas del capital. En estos períodos inflacionarios, si no se establecen medidas que protejan el salario, a la clase trabajadora se le estará pagando por debajo del valor de su fuerza de trabajo ya que los precios de las mercancías de la canasta de consumo básico crece más rápido que el salario. De esta manera, la distribución de la riqueza empeora para el trabajador.

2. Poder adquisitivo

Desgraciadamente la iniciativa de salario remunerador toma el aspecto del poder adquisitivo desde el punto de vista de “un mercado insuficiente”, es decir, desde el punto de vista del desarrollo económico nacional y no de acuerdo al interés del trabajador. Esto que parece una sutileza, en realidad es un hecho

de la mayor importancia. Cuando en la justificación de esta iniciativa se comenta una resolución de la Suprema Corte de Justicia, del 15 de noviembre de 1935 donde se defendía el derecho que corresponde a los trabajadores de revisar su salario cuando aumentan sus necesidades (por ejemplo por un aumento de precios) dice: "Este... concepto, tropezaría con innumerables escollos de operación, circunstancia que en nada merma su espíritu revolucionario".

Y así, con la mayor facilidad, la iniciativa de Ley deja de lado el problema que realmente interesa al trabajador:

¿Cómo hacer para que el salario no pierda frente al aumento de precios?

3. Productividad

Por lo tanto, en lugar de fijarse en los precios para reclamar un aumento de salarios, la iniciativa propone que sea de acuerdo a los aumentos de productividad del trabajador.

¿Qué significaría esto?

i) En tiempos de crisis, como los que ahora sufrimos, la productividad del trabajo disminuye por la baja en la producción provocada, no por el trabajo, sino por el capital.

En estos casos el salario tendría que disminuir para remunerar en relación al "valor que el trabajo agrega al producto en relación a su precio final". Así uno se pregunta: ¿Remunerador para quién?

ii) en tiempos normales, ¿cuáles son las empresas que tienen aumentos sustanciales de productividad? Las más eficientes, las que tienen una mayor dotación de capital por hombre ocupado. La iniciativa beneficiaría a los trabajadores de estas empresas siempre y cuando ellos pudieran acceder a la información contable de las empresas. Pero, ¿dónde quedan?:

a) ¿Los trabajadores no sindicalizados de este tipo de empresas que no tendrán los mecanismos adecuados para allegarse tal información?

b) ¿Los trabajadores de las empresas ineficientes, que son la mayoría en nuestro país, que no podrían reclamar salario remunerador ya que su productividad se encuentra estancada o en disminución?

4. ¿A quién beneficia esta iniciativa?

Sólo a los trabajadores sindicalizados de las empresas más eficientes. Pero si

partimos de una estructura productiva donde el 80.6% de empresas produce el 2.8% del Producto Bruto Industrial¹³; con 30% de sindicalizados a nivel nacional y con una estructura de la clase trabajadora cuyas diferencias internas se evidencian en los siguientes hechos:

- En 1970 el porcentaje de trabajadores subocupados era de 44.78%¹⁴.
- En el sector agropecuario estos subocupados representaban el 69.75% de la PEA en ese Sector.
- El salario medio del trabajador en el sector primario es ocho veces más bajo que el salario medio en la industria manufacturera y 22 veces más reducido que en la industria eléctrica.
- Los no sindicalizados representan el 96% en el sector agropecuario, 89% en la industria de la construcción, 91% en el sector comercio y para el total del país el 70%.

La iniciativa beneficiando sólo a una minoría, ¿no empeoraría esta situación? ¿no haría más grandes las diferencias entre sectores de trabajadores sin resolver el problema de la protección al salario real?

Sin merma del "espíritu revolucionario" de la propuesta, de ella podríamos decir: lástima que no "agarre el toro por los cuernos" y que en lugar de lograr "...el natural y paulatino ajuste de los desequilibrios entre las clases sociales y la consecuente desaparición de éstas", ahonde las diferencias entre la misma clase trabajadora ignorando, además, el problema de la protección al salario real.

IV. ESCALA MOVIL DE SALARIOS

El 11 de diciembre de 1979 el Grupo Parlamentario Comunista (Coalición de Izquierda) presentó ante la LI Legislatura un Proyecto de Decreto que adiciona el Artículo 123 de la Constitución, con el objeto de establecer la Escala Móvil de Salarios: "Para impedir que los salarios sean disminuidos en su poder adquisitivo por el incremento en el costo de la vida, se establece la *Escala Móvil de Salarios*, que consiste en el ajuste automático de los salarios con relación a los aumentos en los precios de los artículos de consumo necesario y servicios indispensables para los trabajadores y sus familias".

¹³ Censo Industrial 1975.

Esta Escala Móvil de Salarios (EMS) sería independiente de las revisiones anuales tanto de los salarios mínimos como de lo establecido en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos ley que deberán cumplir el objetivo de elevar el salario real.

1. Funcionamiento de la EMS

Para el funcionamiento automático de protección al salario real, el mecanismo de fijación de la EMS que contiene la propuesta de la Coalición de Izquierda, sería el siguiente (transcripción casi textual de la iniciativa):

“1. En un período determinado se levantaría en ciudades y zonas seleccionadas de cada una de las regiones geoeconómicas¹⁸ y áreas metropolitanas la encuesta para determinar el valor de la canasta básica.

2. En base a este valor se fijan los salarios mínimos, para las zonas fronterizas, que consiste en dar un aumento de compensación por el hecho de ser zonas de vida cara.

3. Este salario mínimo fijado y los precios recabados serían la base comparativa para construir el índice de salarios mínimos y el índice de precios al consumidor.

4. Cada mes se levantaría la encuesta de precios que registre los cambios operados en el valor de la canasta básica. Estos resultados se darían a conocer en los primeros 5 días del mes siguiente.

5. Con esta información, transcurridos *tres meses* se procederá a establecer el porcentaje de aumento en los salarios mínimos generales, profesionales y contractuales de la siguiente manera:

a) Para el salario mínimo general y profesional, el aumento será exactamente igual al crecimiento porcentual de los precios de la canasta básica. Considerando para ello los resultados en cada una de las regiones y áreas metropolitanas.

b) En el caso de los salarios fijados contractualmente se procederá de la siguiente forma:

1. Si el salario contractual es igual al mínimo general de la región o área metropolitana en que se ubica el trabajador, el aumento salarial será igual al porcentaje en que haya aumentado el valor monetario de la canasta básica.

¹⁸ La iniciativa se adiciona con una propuesta de reducción de zonas salariales. Sin embargo esta propuesta se ve rebasada porque como vimos en puntos anteriores, las regiones iniciales (III), se han reducido a 5 a partir de 1982.

2. Si el salario contractual es superior al mínimo general de la región o área metropolitana en que se ubique el trabajador, el aumento que se otorgue por la EMS, será igual a un monto absoluto fijado en base al porcentaje de incremento en el salario mínimo general de la región o área metropolitana que le corresponda. El monto absoluto así fijado, será el aumento que se conceda a todos los salarios situados por encima del salario mínimo general”.

2. Componentes de la EMS

Los componentes de la EMS son los precios y los salarios tanto reales como nominales. Tomando cierto año como base, se pregunta cuál sería el incremento necesario en el salario nominal o monetario para que el salario real se mantuviera constante? Esto implica, además de la fijación del año base, la formación de un índice de precios que indique el aumento del costo de vida de la familia trabajadora en el período considerado. La iniciativa obviamente rebasa el funcionamiento tradicional e inadecuado —como veíamos páginas anteriores— del Sistema de Salarios Mínimos actual y propone en cambio un índice de precios que se levantaría efectivamente para cada zona salarial.

i) Índice de precios

La pregunta a responder sería: ¿cuánto fue el aumento del nivel de precios de consumo del trabajador en el período considerado? Para esto, se elabora un promedio ponderado de los precios relativos de dichos bienes.

ii) Canasta de consumo básico

De aquí se deriva la importancia de diseñar una canasta de bienes de consumo de básicos representativa del consumo de los trabajadores. La iniciativa se adiciona con una propuesta de canasta básica que considera los problemas fundamentales en su diseño y que utiliza la información más representativa y actualizada para su elaboración.

Esta información se basa en la Encuesta de Ingreso y Gasto de los Hogares de 1977 (en la actualidad el Banco de México utiliza la de 1963). Pero dado que el gasto de los hogares difiere según su ingreso, localización geográfica, número y edad de los miembros familiares, ocupación, escolaridad, etc., surge el proble-

ma de ¿cuál composición del gasto utilizar para calcular el índice de precios necesarios para el ajuste salarial?

Dado que se busca el grupo de población más representativo de los trabajadores asalariados, se utilizará el de trabajadores de las áreas metropolitanas (Monterrey, Guadalajara y Distrito Federal) cuyo ingreso se encuentra en el rango de 1 a 2 salarios mínimos. En dichas áreas el 97% de los trabajadores en ese rango de ingresos son asalariados.

La canasta que se diseña a partir del gasto de dicho grupo poblacional es la siguiente:

	%
Alimentos y bebidas	50.38
Prendas de vestir, calzado y accesorios	9.32
Alquileres, electricidad, combustibles y reparaciones	10.56
Enseres domésticos, muebles, accesorios y mantenimiento	7.41
Unidades médicas y conservación de la salud	2.70
Transportes y comunicaciones	8.28
Esparcimiento	3.58
Educación	1.40
Otros bienes y servicios	3.90
Transferencias otorgadas	2.46

Esta canasta se desglosa en 720 productos y servicios. En base a esta lista (o a una selección representativa de ella) se recogerían los precios al menudeo en el período considerado eligiendo también marca, dimensión, calidad, etc., de cada componente. Para comparar la seriedad en la elaboración de esta canasta en relación a la de Salarios Mínimos, basta señalar (aparte de la metodo-

logía de su diseño) que en esta última se levantan precios de sólo 67 productos y servicios.

3. Efecto sobre el abanico salarial

De la iniciativa se desprende que habría varios salarios base sobre los cuales se daría la compensación que resulte del funcionamiento de la escala móvil. Estos serían:

1. Salario mínimo general.
2. Salario mínimo profesional (hasta ahora funcionan 86).
3. Salario contractual.

Estos diferentes salarios base, más el tipo de compensación que se da (porcentual para los primeros y segundos y cuota fija para los terceros) tendría el efecto de ampliar la brecha entre salario mínimo y salario profesional y reducir la que existe entre ambos tipos de salario con el de contratos colectivos favorables al salario del trabajador, es decir, aquellos con poder de negociación sindical más fuerte que el promedio de las organizaciones sindicales.

Equivale, expresándolo de otra manera, a establecer varios puntos de compensación para cada salario base. ¿Qué sería este punto de compensación? Sería el 1% del salario base. Para el caso del aumento porcentual se ajustaría el salario en dicho 1% del salario base multiplicado por los puntos en que aumenta el índice de precios. Si la EMS estuviera ya funcionando a partir de 1982, significaría que en el primer trimestre del presente año los salarios tendrían que haber aumentado en 13 puntos multiplicados por el 1% de cada salario base para el mínimo general y los mínimos profesionales. Como los mínimos profesionales están siempre por encima del salario mínimo general, un aumento del 13% sobre los mismos significa aumento absoluto mayor que el del mínimo general y además una diferencia con éste también más grande. Con el tercer grupo de salarios base sucedería un proceso a la inversa.

4. Grado de protección al salario real.

Si bien esta iniciativa de EMS es un mecanismo automático de protección al salario en relación a los precios, no significa que la protección al salario real sea completa.

Para que así fuera tendría que funcionar sin año base y sin la consideración de período alguno, sino, digamos compensar diariamente los salarios sobre el nivel de salario real que tenían el día anterior.¹⁹

Supongamos que el salario base (para el mínimo general) haya sido de \$7 410.00 en enero de 1982 (promedio aritmético simple de los salarios mínimos generales) y que éste haya resultado el salario mínimo necesario de acuerdo a los estudios sobre la Canasta de Consumo Básico propuesto por la EMS. Si en enero de 1983 los precios eran 200.0 (enero 1981 = 100), el salario tendría que ser \$14 820.00 para proteger el 100% el salario real de enero de 1981. Esto es equivalente a multiplicar el 1% de ese salario base por los 100 puntos en que aumenta el índice (es decir 74.10 por 100 igual a un aumento de 7 410). Hasta aquí todo va bien; pero ¿qué sucede al siguiente año? Supongamos que los precios han llegado a 370, por lo tanto el aumento en relación al año base será de 20 007.00 pesos (es decir, 74.10 por 270 igual a 20 007.00 pesos) lo que protegería un salario base de 7 410 todavía en el 100%. Pero resulta que para 1982 el salario mínimo general ya no es 7 410, sino de 8 521.5, de manera que de este salario base estaría protegiendo solamente el 86.96%. Esto sucede al año de distancia; a medida que el tiempo pasa, como los aumentos que se otorgan en las revisiones salariales (generales profesionales y por contrato) son independientes de los aumentos que se obtienen por la EMS, esto provoca que el salario real que se protege va siendo cada vez menor, en relación a los nuevos salarios base del trabajador.

Como decíamos, la única manera de protegerlo en su totalidad sería dejarlo flexible día con día.

Existe otro elemento que disminuye la protección al salario real y que en esta contabilización no aparece. Es lo que llamamos "efecto retardo".

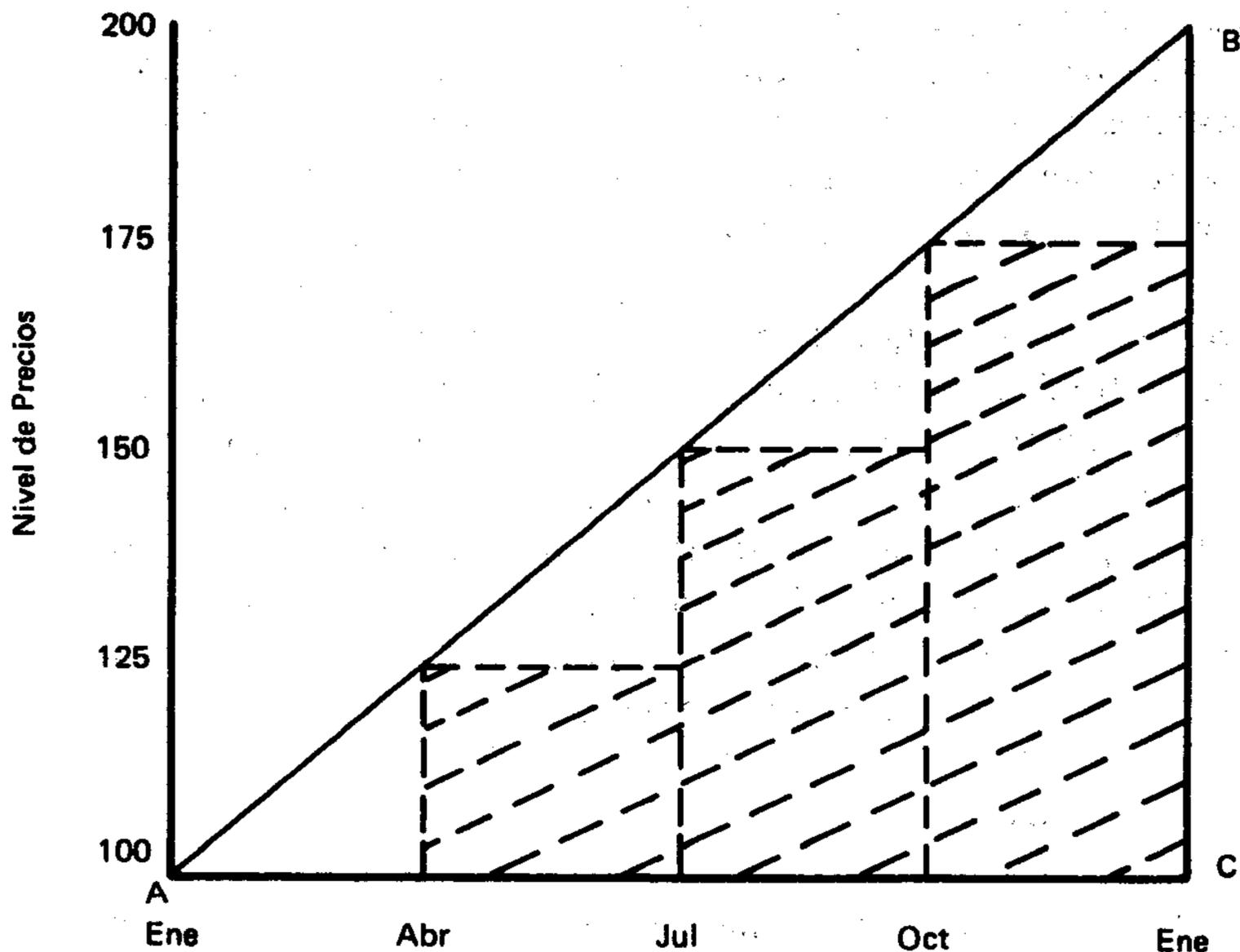
5. Efecto retardo

Es la pérdida de poder adquisitivo por el hecho de que el trabajador recibe la compensación de la EMS *después* de que ha sufrido el aumento de precios. Veamos la siguiente gráfica de reajustes trimestrales del salario.

¹⁹ Decimos aumentos diarios porque a las tasas de crecimientos actuales de precios; un día aparece como un período de tiempo máximo imaginable de cambio de precios. Sin embargo han existido períodos como los últimos años de la República de Weimar en Alemania (1918-1933) en que los precios aumentaban por horas.

GRAFICA III

Efecto Retardo



Trimestre	Δ Precios %	Δ Salario monetario %
I	25	0
II	50	25
III	75	50
IV	100	75

Para simplificar se supone que la tasa de crecimiento de los precios fue constante a lo largo de 1982, acumulando un 100% de aumento a finales de año (como es la hipótesis más plausible en este momento). La línea continua representa este aumento de precios y el área total del triángulo cuyos vértices son A, B, C es la pérdida de poder adquisitivo total en 1982. Los rectángulos sombreados serían la recuperación del poder adquisitivo por la aplicación de la EMS y los triángulos I, II, III y IV representan el poder adquisitivo que nunca se recupera.

La pérdida de poder adquisitivo de 25% a abril ya nunca se recupera (8.33 el primer mes; 16.66 el segundo mes; y 25% el segundo) ya que el aumento de 25% se otorga a partir de abril cuando el crecimiento de los precios se sigue acumulando hasta llegar a 50% y así sucesivamente. En la gráfica siguiente se aprecia que la superficie que representa el poder adquisitivo restituido, equivale al 75% del total, lo que significa que pierde 25% de dicho poder adquisitivo; pérdida que como decíamos, en la contabilización anterior no se manifiesta porque no se consideraban las consecuencias del efecto retardo.

6. A manera de conclusión

En el punto anterior se ilustra que los salarios van siempre detrás de los precios, además de que la protección al salario real no es total debido a que los salarios nominales no son totalmente flexibles, se logra por tanto sólo una *protección parcial* de dicho salario. Nos parece que estos dos argumentos son importantes para sostener que la EMS no sería la causa de aumentos de precios sino una manera de defenderse de las *consecuencias* de los aumentos de dichos precios.

En el mercado de trabajo, el trabajador defiende el precio de su mercancía, la fuerza de trabajo; en el mercado del resto de las mercancías el capitalista agrede al trabajador tratando de expropiarlo aún más a través del aumento de precios. Desde cualquier punto de vista las propuestas de protección al salario son siempre *defensivas*, mientras que la inflación es una *ofensiva* de la clase patronal para elevar sus niveles de ganancia. Y dado que la Economía no es una técnica sino una ciencia social, el resultado de esta lucha entre precios y salarios se definirá siempre por la relación de fuerzas entre las clases sociales.

BIBLIOGRAFIA

- Nueva Ley Federal de Trabajo Reformada.* Ed. Porrúa. México, 1976.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.* Ed. Porrúa, México, 1976.
- J. Bortz y R. Pascoe, "Salario Obrero y Acumulación del capital en México", *Coyoacán*, Núm. 2. Enero-Marzo de 1978.
- Garavito E. Rosa A. *et. al.* "Scala mobile. Cómo funciona la protección automática del salario real" *Información Obrera.* No. 1. año 1, Julio-Agosto 1979. Roma, Italia.
- Garavito E. Rosa A. "Escala móvil o salario remunerador". *Uno más Uno.* Marzo de 1982.
- Iniciativa de Ley sobre salario remunerador.* Diario Oficial Año III T III Núm. 18 octubre 24 de 1975.
- Escala Móvil de Salarios (Iniciativa de Ley y documento complementario) Grupo Parlamentario Comunista Coalición de Izquierda.
- L'attacco alla scala mobile* Fabbrica e Stato, *lettera 1. Roma, Italia.*
- Comisión Nacional de los *Salarios Mínimos* 1970-1971. México.
- Comisión Nacional de Salarios Mínimos, *Salarios Mínimos, 1977, 1978, 1979, 1980, 1981, 1982.*
- Banco de México, *Indicadores Económicos* No. 115.
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, *Memoria de los trabajos 1976-1977-1978.* México, 1979.



Art. 11
1977