

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA LEY DEL SALARIO
VITAL, MÍNIMO Y MÓVIL

La ley 16.459 acaba de instituir, por primera vez en el país (1), el salario mínimo móvil para la gran mayoría de los trabajadores argentinos (2). Inspirada en uno de los anhelos populares más imperiosos, el de reducir la desigualdad social, elaborada en base a la amplia experiencia recogida en el país y en otros lugares en materia de salarios mínimos y su vinculación con los precios (3), esta ley se propone mejorar la situación económica de una parte considerable de la población obrera y mantener inalterado, dentro de determinados límites, el poder de adquisición de su remuneración. El objetivo que se fija es ambicioso no sólo por la amplitud de la población obrera llamada a beneficiarse de las disposiciones legales, sino también porque se procura alcanzarlo en el seno de una economía que sufre un agudo proceso de inflación. Sólo la experiencia podrá decirnos cuáles serán las repercusiones del salario vital, mínimo y móvil sobre la economía del trabajador, la economía de la empresa y la economía general. Mientras tanto, un examen de las disposiciones fundamentales de la ley permite entrever algunas de sus consecuencias probables.

El salario mínimo inicial

La ley establece que en la zona A (4), el salario vital mínimo no podrá ser inferior, a partir del 1º de agosto de 1964 (5), a \$ 14.000 por mes para la familia de un trabajador agropecuario (6), compuesta por los cónyuges y dos hijos a cargo, y, dado que el 30 por ciento de este importe está integrado por las asignaciones familiares, a \$ 9.800 mensuales para el trabajador no agropecuario sin cargas de familia y con residencia en la misma zona (arts. 11 y 21).

1. El preámbulo de la ley señala los principales antecedentes legislativos nacionales.
2. Se excluyen del régimen de la ley los servicios domésticos y los agentes pertenecientes a las administraciones provinciales y municipales y a los organismos descentralizados y autárquicos provinciales y municipales (art. 16).
3. Véase como principal fuente bibliográfica: J. P. Gern: **L'indexation des salaires**; Editions de la Bracconnière, Neuchâtel, 1961.
4. Los índices zonales varían de 0,85 a 1,05. El coeficiente correspondiente a la zona A es igual a 1. (Decreto 5736/64).
5. Esta fecha se refiere al sector privado. Los beneficios del salario mínimo móvil serán extendidos al sector público a partir del 10 de noviembre de 1964 (art. 23).
6. Los coeficientes zonales para los trabajadores agropecuarios varían del 0,70 al 0,85 (decreto 5.736/64).

¿Qué representa, en términos reales, la remuneración inicial establecida por la ley 16.459? Veamos el cuadro adjunto: figuran ahí para el período de 1960 a agosto de 1964, con base común el año 1960, los índices de costo de vida, así como los índices de los salarios mensuales: mínimos y básicos por convenio, correspondientes a los obreros industriales no calificados residentes en la zona A, unos sin carga de familia y otros con tres cargas de familia. Se observa que, en comparación con 1960, los salarios básicos por convenio se hallan, en promedio, por encima del costo de vida en el 6,1 por ciento para los primeros y en el 7 por ciento para los segundos. También el salario mínimo supera el costo de vida de 1960. Pero la diferencia varía si se considera a los obreros solteros o a los obreros con cargas de familia. Mientras el salario mínimo de los primeros supera en un 4 por ciento el costo de vida de 1960, el nivel elegido para el salario mínimo correspondiente a las familias tipo es notablemente más elevado, ya que lo supera en un 29,5 por ciento.

Este incremento considerable del ingreso de los asalariados beneficiarios de asignaciones familiares no podrá menos que agravar los desajustes entre los flujos monetarios y los flujos reales existentes en la economía: los beneficios del salario familiar alcanzan prácticamente a todas las categorías de trabajadores y los trabajadores con cargas de familia constituyen la parte preponderante de la población obrera (7). Por otra parte, si se consideran las dificultades de erradicar las causas de una inflación de carácter estructural, la complejidad de los instrumentos monetarios y no monetarios a los cuales se debe recurrir para lograr este resultado, y especialmente la necesidad de ejercer una acción antiinflacionaria continua y prolongada, no podremos sorprendernos si desemboca, pese a todos los controles directos (8), en una nueva espiral de salarios y precios. Con todo, es legítimo presumir que este grupo de trabajadores logrará conservar una parte de las ventajas iniciales, porque el nivel de los beneficios obtenidos inicialmente supera holgadamente el punto crítico del ajuste del salario mínimo nominal al costo de vida. ¿Pero a expensas de qué grupo de perceptores de renta: del de los no asalariados, del de los asalariados calificados o tal vez del de los otros trabajadores no calificados? Sólo la experiencia podrá decirlo.

7. Según una muestra que abarca 3.201 casos, sobre 100 obreros industriales que están trabajando en Bahía Blanca, hay 44 solteros y 56 casados; considerando a los matrimonios, 8 carecen de hijos, 18 tienen un hijo, 19 tienen dos, 6 tienen tres y 5 tienen cuatro hijos o más.

8. Los precios de los productos de primera necesidad que no están todavía congelados (ley 16.454) no podrán superar los vigentes al 1º de marzo de 1964 (art. 25).

NOTAS Y COMENTARIOS

SALARIOS NOMINALES Y SALARIOS REALES DE
LOS OBREROS INDUSTRIALES NO CALIFICADOS,
1960 A AGOSTO 1964

Periodo	Salario nominal básico por convenio y salario mínimo		Costo de Vida 1960=100	Incremento del salario sobre el costo de vida	
	Soltero	Familia tipo 1960=100		Soltero	Familia tipo (en %)
1960	100	100	100	—	—
1961	123,4	123,5	113,7	8,5	8,6
1962	153,8	155,6	145,7	5,6	6,8
1963	188,5	190,6	180,7	4,3	5,5
1964 (VIII)	227,6	283,4	218,8	4,0	29,5

Fuentes: Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, Dirección General de Estadística e Investigación: **Salario Vital, Mínimo y Móvil**, Buenos Aires 1964. Dirección Nacional de Estadística y Censo: **Boletín Estadístico**, Buenos Aires

El procedimiento de ajuste del salario mínimo

La ley 16.459 fija el salario mínimo por esta única vez. A los efectos de su determinación posterior, crea un organismo ad hoc, el Consejo Nacional del Salario Vital, Mínimo y Móvil (arts. 5º y 8º), y dicta las normas a seguir en el ajuste periódico del salario: 1) El Consejo fijará el salario mínimo una vez por año. Podrá revisarlo antes de su vencimiento únicamente si los índices del costo muestran una variación del 15 por ciento, pero no podrá proceder a tales modificaciones sino en períodos mayores de seis meses. 2) Tendrá en cuenta en la determinación del salario a) el concepto de la remuneración vital mínima definida en el art. 2º; b) los índices de costo de vida de la Dirección Nacional de Estadística y Censo y otros organismos oficiales; c) los índices zonales que elaborarán los servicios del mismo Consejo; d) la capacidad económica de las distintas zonas del país; y e) la compatibilidad del mínimo por establecer con el nivel de ocupación. 3) El salario mínimo no podrá tener efecto retroactivo (arts. 9º, 10 y 14).

Esta modalidad de ajuste del salario mínimo no responde a todos los desiderata de los trabajadores. De hecho, no prevé un lazo rígido del salario nominal con el costo de vida, ya que impone al Consejo la obligación de tener en cuenta en la fijación del salario, también la capacidad económica de distintas áreas del país, y el probable efecto del mínimo fijado sobre el nivel de ocupación; le fija un plazo excepcionalmente amplio para la revisión del salario: un año contra tres o seis meses en la mayoría de los países donde existe una legislación análoga; requiere un incremento elevado de los índices para modificarlo antes del vencimiento: 15 por ciento contra 1 en Italia y 5 en Francia, por ejemplo; no admite revisiones en los períodos inferiores a seis meses; y por fin, excluye toda posibilidad de compensa-

ción, ya que se estipula que el salario mínimo no podrá tener efecto retroactivo. Su aplicación implica, pues, para el trabajador una pérdida del poder de adquisición de su remuneración proporcional al incremento del costo de vida y al tiempo transcurrido entre los momentos sucesivos de ajuste.

Pero presenta ventajas incontestables de orden general que constituyen, desde otros puntos de vista, aspectos positivos del mecanismo, aún para los mismos trabajadores. De hecho, en una economía altamente sensibilizada a los procesos inflacionarios como la argentina, donde la elasticidad de anticipación de los empresarios suele superar la unidad, un lazo rígido entre el salario mínimo nominal y el costo de vida, combinado con una reducida amplitud crítica de la variación del índice del costo de vida y un sistema de compensaciones por las pérdidas que resultan de los atrasos en los ajustes, es susceptible de precipitar la carrera de los precios y los salarios, de la cual los asalariados no pueden salir ganadores. El procedimiento de ajuste considerado refleja, pues, la preocupación legítima del legislador de apartar los peligros inherentes a toda cláusula móvil generalizada. El probable, sin embargo, que en su deseo de elaborar un instrumento exento de tales riesgos, haya obrado con prudencia excesiva y que un plazo más corto de revisión del salario mínimo y sobre todo una amplitud crítica más reducida de variación del índice de costo de vida permitirían a la ley del Salario Vital, Mínimo y Móvil cumplir en forma más satisfactoria su finalidad esencial: la de reducir las tensiones sociales y —dado que el salario mínimo legal es en algún modo una remuneración guía— atenuar los conflictos en las negociaciones de los convenios colectivos.

En conclusión, esta ley ofrece una protección especial a los trabajadores no calificados con cargas de familia y fija su remuneración mínima a un nivel notablemente más elevado que el de los trabajadores no calificados sin cargas de familia. Este incremento del ingreso de una categoría tan amplia de trabajadores aumentará sin lugar a dudas, las tensiones inflacionarias y, con mucha probabilidad, contribuirá a acelerar el proceso inflacionario. A pesar de ello, considerando la tasa del incremento inicial de la remuneración y las condiciones de su reajuste, es muy probable que este grupo de trabajadores logre conservar una parte de su ventaja originaria. El procedimiento de ajuste, por su parte, deja al Consejo un importante margen de acción en la revisión del salario. Si bien no permite mantener el salario mínimo constante en términos reales, presenta un suficiente grado de flexibilidad para que se lo pueda aplicar en coyunturas económicas distintas.