

MANUAL PARA LA ASIGNACION DE SALARIOS EN EMPRESAS PUBLICAS Y  
PRIVADAS

" TESIS PREVIA A LA OBTENCION DEL TITULO DE  
LICENCIADO EN INGENIERIA DE EMPRESAS DEL  
INSTITUTO TECNOLOGICO EQUINOCCIAL"

Realizado por:

ANGEL POMA MENDEZ

QUITO - AGOSTO de 1984.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco en forma especial al Dr. Alvaro Trueba B. por toda la ayuda que me brindó, para la realización de la presente tesis.

## I N D I C E

|   |    |
|---|----|
| Introducción .....  | 1  |
| La significación de los salarios .....                          | 1  |
| Principales definiciones.....                                   | 3  |
| El salario en las distintas épocas.....                         | 5  |
| El salario en las comunidades primitivas.....                   | 6  |
| El salario en la industria moderna.....                         | 6  |
| Criterios para la fijación de los salarios.....                 | 8  |
| El salario vital.....   | 9  |
| Necesidades de alimentación.....                                | 10 |
| Encuestas sobre los presupuestos familiares.....                | 11 |
| Estudios comparativos.....                                      | 12 |
| Criterios para la fijación de los salarios (continuación).....  | 13 |
| Salarios relativos.....   | 14 |
| La progresion (a altos).....                                    | 15 |
| Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.....        | 16 |
| Criterios para la fijación de los salarios (continuación).....  | 17 |
| Capacidad de pago.....  | 18 |
| Beneficios.....   | 18 |
| Importancia de fomentar un rápido desarrollo económico.....     | 19 |
| Capacidad de pago de cada empresa.....                          | 19 |
| Estados financieros de las empresas.....                        | 21 |
| Capacidad de pago de los servicios públicos.....                | 22 |
| Criterios para la fijación de los salarios (fin).....           | 23 |
| Ajustes de los salarios.....                                    | 24 |
| Costo de vida.....  | 24 |
| Escalas móviles basadas en los precios de venta.....            | 25 |
| Aumentos de salario por antigüedad o méritos.....               | 25 |
| Incentivos de salario.....                                      | 26 |
| Tasas fijas de remuneracion por pieza.....                      | 27 |
| Tasas diferenciales de remuneración porpieza.....               | 28 |
| Bonificaciones y primas.....                                    | 29 |
| Incentivos individuales y colectivos.....                       | 30 |
| Retribución por méritos.....                                    | 30 |
| El uso de incentivos en las diversas economías.....             | 31 |
| Países industrializados con economía de mercado.....            | 31 |
| Economías de planificación centralizada de Europa Oriental..... | 32 |
| Países en desarrollo.....                                       | 33 |
| Evaluación de las tareas.....                                   | 33 |
| Objeto - definición.....  | 33 |

|   |    |
|---|----|
| El sistema de clasificación por categorías.....   | 37 |
| El sistema de clasificación por puntos.....   | 38 |
| Otros métodos.....  | 38 |
| Aplicación práctica.....  | 39 |
| Prestaciones adicionales.....   | 40 |
| Definición.....   | 41 |
| Principales prestaciones.....   | 41 |
| Monto de las prestaciones adicionales y del salario.....                                | 42 |
| Participación en los beneficios y asociación de los trabajadores a<br>a la empresa..... | 44 |
| Definición de la participación en los beneficios.....                                   | 45 |
| Sistemas de participación en los beneficios.....  | 46 |
| Poseción de acciones y asociación de los trabajadores a la empresa<br>.....             | 46 |
| Historia de la participación en los beneficios.....                                     | 47 |
| La actitud de los sindicatos.....   | 47 |
| Métodos de la fijación de los salarios.....   | 49 |
| Decisión de los empleadores y contratos individuales.....                               | 50 |
| Contratos colectivos.....   | 50 |
| Arbitraje voluntario u obligatorio.....   | 51 |
| <b>Consejos de salarios mínimos</b> .....   | 52 |
| Establecimiento de salarios mínimos nacionales.....                                     | 52 |
| Claússulas sobre salarios equitativos./.....  | 53 |
| Principio de igualdad de remuneración.....  | 55 |
| Las limitadas oportunidades de empleo para la mujer.....                                | 55 |
| Trabajo de igual valor.....   | 56 |
| Protección del salario.....   | 57 |
| El abuso de los pagos en especie.....   | 58 |
| Deducciones del salario por trabajo defectuoso.....                                     | 58 |
| Salario mínimo garantizado.....   | 59 |
| Aplicación de las medidas de protección.....  | 59 |
| Teorías de los salarios.....  | 60 |
| Teoría de salario de subsistencia.....  | 61 |
| Teoría del fondo de salarios.....   | 61 |
| Teoría de la productividad marginal.....  | 61 |
| Teoría de la negociación.....   | 62 |
| Teoría del poder adquisitivo.....   | 62 |
| La demanda y la oferta.....   | 63 |
| Las políticas nacionales de ingresos .....  | 64 |
| Causas de las diferencias entre los salarios.....                                       | 65 |
| El ingreso nacional.....  | 65 |
| La población activa.....  | 65 |

|  |    |
|--|----|
| Distribución del ingreso nacional.....   | 67 |
| Los ingresos y el crecimiento económico.....   | 67 |
| Fundamentos en la política nacional de ingresos.....   | 69 |
| Las políticas nacionales de ingresos.....  | 70 |
| Países industrializados en economía de mercado.....  | 71 |
| Elección de una política de ingresos.....  | 72 |
| Requisitos de una política de ingresos eficaz.....   | 73 |
| Países con economía de planificación centralizada.....   | 73 |
| Problemas internacionales de salarios y normas internacionales<br>de trabajo.....                      | 75 |
| Las diferencias de salarios entre las diferentes regiones del<br>mundo.....                            | 76 |
| Causas de la diferencias de salarios.....  | 76 |
| Cooperación técnica de la OIT.....   | 77 |
| Normas internacionales del trabajo reactivas a los trabajos....  | 77 |
| Anexo 1..Principales convenios y recomendaciones reactivos a<br>los salarios agrupados por la OIT..... | 79 |
| Convenio sobre la fijación de salarios mínimos.....  |    |
| Convenios sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos                                       |    |
| Convenios sobre la fijación de salarios mínimos.....   |    |
| Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos.....   |    |
| Glosario.....Anexo 2.....  |    |
| Bibliografía Anexo 3 .....   |    |

## I N T R O D U C C I O N

El objeto de este manual es hacer una amplia reseña de los principales problemas de salarios, exponiendo los factores que determinan sus niveles y los métodos por los cuales se los fija. Ha sido preparado para utilizarlo en los cursos de estudios a que asisten los miembros de los sindicatos y otros trabajadores, para facilitarles la clara comprensión de los problemas que la cuestión entraña y a fin de que ellos y sus dirigentes estén debidamente informados al respecto cuando tomen sobre política de salarios y puedan conducir con más eficacia las negociaciones a ellos relativas.

En él no se preconiza ningún método de determinación de salarios, ningún sistema económico particular, no se escoge entre las diversas teorías económicas que procuran explicar la parte que los asalariados en cuanto grupo pueden esperar obtener en la distribución del producto nacional.

Estas son a menudo cuestiones de carácter polémico, sobre cuyos méritos una obra como ésta mal podría pronunciarse, Pero son también cuestiones que afectan a los trabajadores y a sus familias de manera prácticamente constante. Con todas sus celadas, el tema es, por tanto de importancia primordial, y las controversias que suscita no son sino la consecuencia natural del vivo interés que sienten trabajadores, empleadores y gobiernos por los problemas que implica.

Cuanto mejor conozcan los dirigentes y los miembros de los sindicatos los factores que determinan los niveles de salarios, las causas de las diferencias de salarios entre las distintas profesiones, industrias y regiones y los métodos de pago del salario (por unidad de tiempo, a destajo y sistemas de primas), más probabilidades tendrán de obtener mejoras, eliminar anomalías injustificadas y establecer estructuras de salarios razonables.

### LA SIGNIFICACION DE LOS SALARIOS.-

Los salarios son uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de toda la comunidad. En muchos países adelantados, los salarios de los trabajadores manuales ascienden al 40 por ciento o más del total del ingreso nacional. Junto con los sueldos pagados a los empleados de oficina y a otros trabajadores no manuales, cuyos niveles de vida son en muchos casos apenas más altos, si llegan a serlo, que los de los trabajadores manuales calificados, absorben aproximadamente el 60 por ciento del ingreso nacional. En estos países los trabajadores asalariados constituyen una elevada proporción de la fuerza de trabajo. En cambio, en los países desarrollados una parte importante de la fuerza de trabajo esta formada por campesinos dedicados a la agri-

cultura de subsistencia y por personas que trabajan por cuenta propia en pequeños establecimientos rurales de artesanía y en el pequeño comercio.

Los trabajadores y sus familias dependen casi enteramente del salario para comer, vestirse, pagar el alquiler de la casa en que viven y subvenir a todas las demás necesidades, en la industria, los salarios, constituyen una parte importante de los costos de producción de los empleadores. A los gobiernos les interesan sobremanera las tasas de salarios porque repercuten como el empleo, los precios y la inflación, la productividad nacional y la posibilidad de exportar bienes en cantidad suficiente para pagar las importaciones y así mantener el equilibrio de la balanza de pagos. Los gobiernos emplean directamente un elevado número de trabajadores, y tienen por consiguiente, también un interés directo en el nivel de los salarios.

Es lógico que los sindicatos y sus afiliados traten de que los salarios sean altos, para que los trabajadores puedan satisfacer mejor sus necesidades esenciales. Los salarios elevados también tienen importantes ventajas para la economía en su conjunto, Es evidente que cuando los salarios son en general altos y tienden a aumentar, la demanda de todo aquello en que los trabajadores gastan lo que ganan se expande. Se sostiene que esto alienta a establecer nuevas empresas y a agrandar las existentes, ayuda a mantener el pleno empleo y, en resumen, estimula el crecimiento económico. Al mismo tiempo los salarios altos obligan a la dirección de las empresas a utilizar debidamente a su personal, lo que conduce a la modernización de la economía.

Ahora bien, la precedente argumentación en pro de una economía con altos salarios puede parecer una simplificación excesiva, pues sin duda tiene que haber un límite para el nivel de aquéllos. Si bien lo ideal es que los salarios sean lo suficientemente elevados como para impulsar la demanda de bienes y servicios, cuando son demasiado altos exceden la capacidad de producción, y el resultado es la inflación. El problema de cómo mantener bajo control el ritmo de la producción y de la inflación, que se examina en las lecciones decimocuarta y es precisamente uno de los más espinosos a que tienen que hacer frente hoy en día los economistas.

Los problemas fundamentales de salarios son los mismos en todos los países, pero difieren los procedimientos de solución y los métodos de reglamentación. En algunos países es frecuente que el empleador y los trabajadores de cada empresa fijen los salarios. En otros, los salarios están reglamentados por contratos colectivos que se aplican a toda una industria.

En los países con economías planificadas las autoridades centrales fijan la suma total disponible para salarios con arreglo al programa económico nacional que asignar sumas determinadas a cada sector industrial y a cada empresa, y los

directores o administradores de las empresas arreglan los detalles relativos a la remuneración de las diferentes categorías de trabajadores. En cada etapa del proceso interviene en mayor o menor grado los representantes de los sindicatos.

En consecuencia, los salarios son un elemento importante de las políticas de trabajadores, empleadores y gobiernos y de las relaciones entre ellos. Todos pueden ser o estar interesados en aumentar la cantidad total de bienes y servicios producidos, que son fuente de salarios, beneficios e ingresos estatales, pero muchas veces surgen discusiones respecto de la forma de distribuir el fruto de esos bienes y servicios. Cuando los sindicatos están sólidamente asentados, suele ser muy reñida la negociación con los empleadores acerca de los salarios.

Por lo tanto, a los trabajadores, a los empleadores y a los gobiernos les interesa fundamentalmente reducir al mínimo las contiendas laborables y resolver los conflictos por negociación, conciliación o, en último término, arbitraje. No obstante, los conflictos sólo podrán ser evitados si las pretensiones de todos los interesados son justas y razonables, si son hábiles negociadores y si están dispuestos a hacerse concesiones mutuamente. Si los trabajadores piden salarios injustificadamente altos o los empleadores insisten en ofrecer salarios exageradamente bajos y no se puede llegar a una transacción equitativa, las principales posibilidades que quedan son la lucha o la sumisión del conflicto a un tribunal imparcial para arbitraje. Generalmente, esta clase de situaciones se presentan porque se insiste en imponer condiciones a la parte opuesta por inexperiencia de los negociadores de una u otra parte (cuando no de ambas) o por falta de información acerca de los factores económicos y de otros órdenes que influyen en los salarios.

#### PRINCIPALES DEFINICIONES.-

Podemos terminar esta introducción definiendo algunos de los términos repetidamente utilizados en las discusiones sobre salarios. En primer lugar, hay que hacer la distinción entre salarios nominales, salarios reales y costos de mano de obra. El salario nominal es el dinero que el trabajador percibe por su trabajo. Pero a los trabajadores no les interesa solamente el dinero que se les paga, sino que también les interesa los bienes y servicios que puedan comprar con su salario, a los que se da el nombre de salarios (reales), si el salario nominal aumenta pero suben más los precios de los alimentos, de la ropa de la vivienda y de otros artículos de primera necesidad, se reducen los salarios reales y empeora la situación del trabajador y de su familia. En algunos países, especialmente en los menos desarrollados los salarios se pagan parcialmente en



en dinero y parcialmente en especie, suministrando el empleador ciertos bienes y servicios, como arroz, combustible alojamiento etc. El valor total del salario en dinero se puede determinar calculando el valor de mercado de los bienes y servicios suministrados en pago y agregándolo al salario abonado en dinero. Este valor total en dinero de los salarios que el empleador paga a sus trabajadores, junto con todos los demás pagos que efectúe en relación directa con el empleo de los trabajadores ( por ejemplo, cotizaciones de previsión social y gastos de capacitación), constituyen sus costos de mano de obra y son una parte de sus costos totales de producción.

También se debe distinguir entre las tasas de salarios por unidad de tiempo y las tasas de salarios a destajo u otros métodos de pago que hacen depender el salario de la producción, de manera que se estimula a los trabajadores a aumentar su rendimiento. Los trabajadores remunerados por unidad de tiempo reciben un salario determinado por mes, semana, día u hora de trabajo. Cuando el trabajo es a destajo, los trabajadores reciben una cantidad fija por determinada cantidad de trabajo, por ejemplo por poner quinientos ladrillos, tejer veinte metros de tela, extraer una tonelada de carbón o recoger una cesta de fruta o un saco de patatas. Los trabajadores rápidos y fuertes harán más trabajo y ganarán más que los lentos y débiles. En cambio los trabajadores manuales que hacen horas extras varios días por semana y trabajan uno o dos domingos o un día feriado oficial recibirán una remuneración extraordinaria, y los ingresos que con su trabajo obtienen serán considerablemente superiores a la tasa mensual de 9.000 sucres correspondiente al tiempo semanal de trabajo normal. Cuando el trabajo es a destajo o se sigue algún sistema de primas por rendimiento, la tasa puede ser de 180 sucres por realizar una tarea determinada pero los trabajadores hábiles que en un día hacen una triple tarea ganarán 540 sucres, mientras que aquellos que no hagan sino una doble tarea ganarán 360 sucres.

Los trabajadores se interesan principalmente, en lo que respecta a los salarios por la cantidad de dinero que pueden ganar y por lo que pueden comprar con él, pero los empleadores consideran los salarios desde un punto de vista diferente. A los salarios y demás costos de mano de obra agregan los costos de las materias primas y del combustible, los gastos de administración y otros costos de fabricación y establecen una relación entre el costo total y los precios a que pueden vender sus productos. En algunas industrias los costos de mano de obra constituyen una gran parte de los costos totales, quizá el 50 o el 60 por ciento mientras que en otras en que se utiliza maquinaria constituir solamente el 10 o el 15 por ciento de los costos totales.

En cambio en las industrias donde el costo de la mano de obra sólo constituye una pequeña parte de los costos totales los cambios de los precios de venta de los productos no tienden a influir en los salarios con tanta rapidez.

## EL SALARIO EN LAS DISTINTAS EPOCAS

Evolución del concepto de salario a lo largo del tiempo.- La esclavitud y el trabajo forzoso.- El pago en especie, primera forma del salario.- En la fase siguiente se paga en especie una gran parte del salario, y el resto en dinero.- Los peligros del sistema de trueque.- Condiciones en los albores de la revolución industrial.- Mayor libertad de trabajo y salarios más elevados, pero disciplina más rigurosa del trabajo en la industria y dificultades de adaptación al salario afectivo.- En muchos países en desarrollo el trabajador tiene hoy los mismos alicientes y las mismas dificultades.- Después de la segunda guerra mundial, desarrollo de las prestaciones adicionales en forma de vacaciones pagadas, prestaciones de seguridad social, servicios, diferentes, servicios sociales, alojamiento y esparcimiento.

## EL SALARIO EN LAS COMUNIDADES PRIMITIVAS.-

En otros tiempos, la gran mayoría de la población trabajadora se dedicaba a la agricultura y a otras ocupaciones rurales y utilizaba métodos tradicionales de artesanía para construir viviendas y muebles y tejer telas. En algunas comunidades gran parte del trabajo era hecha por esclavos que no recibían lo que hoy se entiende por salario, pero a quienes sus dueños suministraban la comida y demás cosas necesarias para su subsistencia.

Aún así, algunos propietarios de esclavos trataban bien a los suyos con la esperanza de que trabajasen mejor; otros eran crueles y trataban de obligar a sus esclavos a trabajar duramente atemorizándolos y castigándolos. El trabajo forzoso era corriente. Otros muchos trabajadores, que no eran esclavos, eran siervos, estaban ligados a la tierra y trabajaban a cambio de una participación en el producto, recibiendo una parte determinada de la cosecha por su trabajo. Aun en los casos en que los trabajadores podían cambiar de empleador a voluntad era frecuente que se los emplease por largos plazos, de un año o más. Al contrario de lo que sucede en las economías monetarias de las comunidades modernas, los trabajadores recibían muy poco dinero por su trabajo, o no recibían ninguno, y se les pagaba en especie, esto es, suministrándoles productos alimenticios, dándoles alojamiento y satisfaciendo algunas de sus necesidades. En muchos de los países actualmente en desarrollo de Asia, Africa, y América Latina, particularmente en las regiones rurales, los pagos en especie todavía constituyen una gran parte de los salarios de los trabajadores.

## EL SALARIO EN LA INDUSTRIA MODERNA.-

Actualmente, en los países desarrollados y en las industrias urbanas de los países en desarrollo la totalidad o la mayor parte de los salarios se paga en efectivo, y los trabajadores pueden comprar su comida y otros artículos de primera necesidad a los precios corrientes a los tenderos, que compiten por ganarse la clientela. Además los trabajadores pueden cambiar de empleo o voluntad, dando al empleador el preaviso usual, pueden hacer esto si les es posible obtener un salario superior de otro empleador, si no les gustan sus condiciones de trabajo o si por cualquier razón quieren cambiar de industria o de distrito. Los empleadores pueden despedir a los trabajadores ineficaces o reducir el número de trabajadores que emplean cuando la actividad decrece, aunque el despido de trabajadores está cada vez más sujeto a condiciones, como el pago de una indemnización o de una suma que depende de su antigüedad en el empleo. Incluso en la edad media especialmente en época de escasez de mano de obra debida a grandes epidemias, los trabajadores obtuvieron cierta libertad porque los propietarios de tierras y otros empleadores se disputaban sus servicios ofreciéndoles mejores salarios y condiciones de trabajo.

En los albores de la revolución industrial, en el siglo XVIII, los trabajadores abandonaron las zonas rurales en número cada vez mayor para buscar empleo en las fábricas, atraídos por los más altos salarios y la mayor libertad que éstas les ofrecían. En las aldeas y granjas estaban acostumbrados a recibir gran parte de su salario en especie, de manera que a los empleadores de las nuevas industrias les era fácil pagar una parte del salario en patatas, harina, azúcar y otros artículos, y el resto en dinero. Otra posibilidad era la de entregar a los trabajadores vales o cupones con los cuales obtenían determinadas cantidades de esos artículos en almacenes o tiendas, administrados por el empleador. Por ello en muchos países se han promulgado leyes para proteger al trabajador contra los abusos y para reglamentar los sistemas de pago de especie. De estas cuestiones se hablará más detenidamente en otras de sus partes contenidas en este.

En los últimos años, y también actualmente, en particular en algunas regiones de Asia, Africa y América latina donde los trabajadores abandonan en número cada vez mayor sus aldeas o comunidades tribuales para trabajar en minas, fábricas y plantaciones, se han presentado problemas de salarios y otras concomitantes análogos a los que se presentaron en los países ahora industrialmente desarrollados en los primeros años de la revolución industrial. Estos trabajadores procedentes de las tribus y de otras comunidades rurales nunca han percibido salarios en efectivo y les es muy difícil comprender el sistema. En sus aldeas intervenían en el cultivo de los productos alimenticios, recibían su parte del producto y, por métodos tradicionales conservaban los alimentos recibidos a fin de subvenir a sus necesidades hasta la siguiente cosecha. El alojamiento era primitivo y las chozas se construían fácilmente con troncos, adobes y otros materiales de la localidad. La familia o la tribu suministraba un rudimento de seguridad social, especialmente ayudando a los enfermos y a los ancianos.

Los salarios en efectivo a veces desconciertan a muchos de estos trabajadores cuando se incorporan a la industria. Se consideran ricos cuando reciben su salario a fin de mes, pero no saben como deben gastarlo. Se sienten atraídos por los relucientes artículos que se venden en las tiendas cuando se ven con dinero en el bolsillo pueden tender a gastar demasiado en alimentos y en ropa la primera o las dos primeras semanas después de cobrar su salario, para luego concentrarse, para el resto del mes.

En los países industrializados, los trabajadores y también los empleadores, llegaron hace muchos años a la conclusión de que, excepción hecha de los comedores las posibilidades de esparcimiento y algunos otros servicios, los salarios se debían pagar totalmente en dinero y que los trabajadores debían tener libertad para gastarlos donde y como gustasen. Sin embargo desde la segunda guerra mundial interesan cada vez más las prestaciones adicionales y constituye un complemento importante del salario.

## CRITERIOS PARA LA FIJACION DE LOS SALARIOS

El criterio fundamental para la fijación de los salarios: deben asegurar al trabajador y a su familia condiciones decorosas de existencia.- Dificultad de determinar lo que es un nivel de vida adecuado.- Determinación de las - necesidades esenciales de los trabajadores (alimentación, alojamiento, ropa etc.) por el método teórico.- Determinación del nivel de vida mediante en -uestas sobre los presupuestos familiares, con la colaboración de familias que suministran datos sobre los elementos de su presupuesto.- El salario que sólo asegura la subsistencia del trabajador y de su familia no es un "salario vital adecuado" (Preámbulo de la Constitución de la OIT).

En las negociaciones sobre salarios, lo que principalmente debe examinar es lo siguiente:

- a- Qué cantidad es necesaria para mantener o mejorar los niveles de vida de los trabajadores;
- b- si los salarios de los trabajadores interesados se pueden comparar con los pagados o trabajadores de categorías y calificaciones similares por otros empleadores de la misma industria o de otras industrias;
- c- cuál es el salario que la empresa o la industria puede pagar.

Examinaremos estas cuestiones una tras otra, empezando por el salario vital

#### EL SALARIO VITAL.-

En general se reconoce que a los trabajadores se les debe pagar un salario que les asegure condiciones decorosas de existencia, y éste es uno de los principios básicos proclamados en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En diversos países se presta mayor atención a la cuestión del salario vital desde que la conferencia mundial del Empleo, organizada por la OIT en 1976, trazó una estrategia para el desarrollo basada en la satisfacción de las necesidades esenciales, ahora bien en la práctica, al aplicar dicho principio para reglamentar los salarios surgen dificultades. Si se fija este salario para el trabajo regular a tiempo completo, como suele hacerse, los trabajadores a tiempo parcial o en desempleo de temporada ganarán menos de lo necesario para satisfacer sus necesidades.

Además se suele considerar que el salario vital es la cantidad suficiente para subvenir a las necesidades de una familia de composición media, lo que en muchos países significa el marido, la mujer y dos o tres hijos a cargo.

Si se define el salario vital como la cantidad necesaria para satisfacer las necesidades razonables de un obrero no especializado con una familia media, el concepto sigue siendo vago. Algunos entienden que "razonable" significa lo estrictamente razonable y suficiente para mantener en buen estado de salud a los interesados. Otros estiman que el salario vital debería, por lo menos asegurar un nivel de vida más elevado, estos es, algunas simples comodidades además de la mera subsistencia.

En algunos países la legislación define el salario mínimo como el suficiente para satisfacer las necesidades normales de orden material, moral y cultural de los trabajadores y para permitirles cumplir sus deberes de cabezas de familia.

En los países en que la mayoría de los habitantes gozan de un nivel de vida relativamente elevado, los trabajadores y sus familias tendrían que participar de esta prosperidad.

El salario debería permitir a la familia del trabajador disfrutar de algunos placeres que ofrece la vida además de lo que se suele considerar esencial, y tendrían que desaparecer los salarios de mera subsistencia. Las necesidades mismas cambian con los tiempos. A medida que aumenta la prosperidad nacional; bienes y servicios que antes se consideraban suntuarios, o en todo caso no esenciales para el hombre corriente, y su familia, adquieren para la mayoría el carácter de indispensables. El salario vital es algo que debería mejorar constantemente.

Se han utilizado diversos métodos para calcular la cuantía de un salario vital dichos métodos a causa de que sobre ellos influyen el nivel de vida y los hábitos de consumo, varían mucho de un país a otro.

Pero es indispensable que la evaluación de que se haga, y lo que importa es que el método escogido sea el más equitativo que se pueda hallar y dentro de lo posible todos los interesados lo consideren así.

#### NECESIDADES DE ALIMENTACION.-

Uno de los métodos por los cuales se ha tratado de calcular el salario vital es el llamado método teórico. Se estudian científicamente el número de calorías o unidades energéticas que necesitan los adultos y las menores necesidades de los niños, según su edad. Las personas que hacen un duro trabajo físico necesitan más calorías que las que realizan trabajos manuales ligeros o de oficina. Se determinan las cantidades de alimentos necesarios para proporcionar esas calorías, así como también la cantidad de proteínas de hidratos de carbono y de vitamina necesaria para el trabajo físico pesado puede ser de 3.000 o más, mientras que el trabajo ligero puede requerir 2.500 calorías o menos.

De esta manera se pueden calcular las necesidades totales en materia de alimentación para familias con diferentes números de hijos y diferentes ocupaciones, después se analizan los alimentos que se consumen corrientemente y se pueden hacer listas en las que se indican las cantidades de pan, leche, hortalizas, frutas, carne, mantequilla y otras grasas, como aceites vegetales, necesarias para conservar la salud tener energía suficiente para trabajar. Un salario vital debería bastar para adquirir esas cantidades de alimentos, y además comprar ropa, muebles otros artículos de primera necesidad y pagar el alquiler.

Cabe también recordar que no todas las amas de casa tienen la misma habilidad para administrar el dinero que destinan a la compra de alimentos, ni tampoco la misma inventiva para aderezar o combinar lo que han comprado. El suponer que en la práctica se podrá obtener por los precios mínimos utilizados para el cálculo una combinación de alimentos que teóricamente contenga tal número de calorías, tal proporción de proteínas, tales cantidades de todas las vitaminas

necesarias y demás, y que una vez obtenida esta combinación se la podrá guisar y servir de tal manera que todas estas propiedades se conserven intactas, con respecto a la ropa y otros artículos de primera necesidad.

En los países en que los salarios siguen ineludiblemente siendo bajos, podría ser que una educación en cuanto a la mejor manera de utilizar los escasos recursos familiares contribuyera a elevar el nivel de vida, pero ésta es una cuestión de política social, y no ya de salarios.

Aún con tales dificultades y limitaciones este método sirve para establecer normas para determinar el valor nutritivo de los alimentos efectivamente consumidos por los trabajadores y sus familias. Si este valor es inferior al nivel de subsistencia necesario para conservar la salud, aumentar los salarios para que se puedan comprar más alimentos es una solución posible.

#### ENCUESTAS SOBRE LOS PRESUPUESTOS FAMILIARES.-

El método teórico, por sus deficiencias, no es de mucha utilidad para el cálculo del salario vital. Para calcular la cuantía de este salario se recurre con más frecuencia al método del presupuesto familiar, aunque en muchos aspectos es también defectuoso. Cuando se sigue este método, se pide a las familias que suministren lo que en realidad es un balance de sus ingresos y gastos. Se reúne información detallada sobre los ingresos de un número suficientemente grande de familias. Para la determinación del salario vital se eligen familias de trabajadores no calificados. Se registran el número de miembros de la familia y la edad de los niños que en ella hay, y por otra parte se anotan todos sus ingresos que su salario.

Una dificultad de orden práctico para la aplicación de este método residen en que las personas que suministran los datos rara vez anotan sus gastos y sus ingresos. Confían en su memoria y pueden equivocarse en los cálculos. A veces son inútiles los cuestionarios impresos en los que se piden a las familias consultadas detalles de sus ingresos y de sus gastos durante una semana o meses, especialmente en los países en desarrollo donde hay muchos analfabetos. Hasta cuando se visita a las familias se da a los investigadores a menudo información poco fidedigna. Las personas consultadas pueden ocultar parte de sus ingresos por temor a que los datos se utilicen para cobrarles impuestos. El costo semanal o mensual de las prendas de vestir y de los muebles, que duran meses o años es difícil de evaluar, porque no es fácil determinar lo que durarán esos artículos.

Las encuestas sobre los presupuestos familiares se utilizan también para establecer el índice del costo de vida. Este índice, que mide los cambios del poder adquisitivo del dinero, se estudia en los salarios antedichos. Por el mo-



mento, baste observar que un aumento pronunciado del índice significa forzosa- mente un incremento del costo de la subsistencia y, por tanto, aboga en favor de la elevación del salario mínimo vital en un porcentaje similar.

### ESTUDIOS COMPARATIVOS.-

En el aspecto relativo a los ingresos, la información recogida gracias a las encuestas sobre los presupuestos familiares resulta inútil como parte de una investigación más amplia sobre las tasas de salarios y las ganancias en los distintos sectores económicos y profesiones. Así se puede hacer una compara- ción entre los salarios de los trabajadores que son objeto de estudio y las tasas mínimas pagadas en otros sectores, así como entre esos salarios y el ni- vel general de los pagados en la localidad a los trabajadores no calificados. Si la encuesta revela que los salarios que se estudian están perceptiblemente por debajo del nivel general o de las tasas fijadas para trabajos comparables en ramas en que rigen acuerdos colectivos, cabe deducir que no están a la al- tura de los salarios vitales generalmente aceptados en la zona.

Hay por consiguiente, tres métodos posibles para llegar a una determinación aproximada del salario vital:

- 1- Ha de ser suficiente para cubrir los gastos correspondientes a un presupe- sto básico satisfactorio, calculado mediante encuestas sobre los gastos fa- miliares reales.
- 2- Ha de ser suficiente para cubrir los gastos correspondientes a un presupe- sto básico satisfactorio, calculado mediante encuestas sobre los gastos fa - miliares reales.
- 3- Ha de ser comparable al salario vital ya fijado con circunstancias análogas

En la práctica, estos tres métodos pueden combinarse, y cada uno de ellos per- mite entonces controlar los resultados de los otros, o bien puede utilizarse uno de ellos, o dos, según las informaciones de que se disponga. Por último el buen sentido y el conocimiento de las circunstancias locales son indispensa- bles para la interpretación de las estadísticas pues es evidente que no existe ningún método verdaderamente objetivo, científico y seguro para calcular el sa- lario vital.

Debe prestarse especial atención al salario vital y a los salarios de subsis - tencia en los países de bajos salarios. en los que la gran mayoría de los tra- bajadores apenas alcanzan el nivel de subsistencia o incluso están por debajo de él. En los países en que el nivel general de los salarios es alto, la ma - yoría de los trabajadores empleados a tiempo completo- cuando no todos están por encima de las tasas de subsistencia.

### CRITERIOS PARA LA FIJACION DE LOS SALARIOS

La comparación entre los salarios pagados en las diferentes profesiones y empresas, un segundo criterio para la fijación de las tasas de salarios en la negociación colectiva - Aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

## SALARIOS RELATIVOS. -

El segundo de los criterios principales utilizados para la fijación de los salarios es la comparación con los salarios de otros trabajadores. Al examinar cuál debería ser la cuantía de un salario vital ya se indicó que se pueden obtener algunas indicaciones comparando los salarios, y por consiguiente, el nivel de vida de los trabajadores no calificados de remuneraciones insuficientes con el nivel general de los salarios pagados a trabajadores aumentan y los suyos no, y esto les da mayor resolución para pedir por lo menos aumentos similares, Por lo tanto el sindicato, en apoyo de sus demandas de aumentos, presentará cifras que demuestren que los trabajadores que hacen trabajos análogos en otras fábricas o industrias tienen salarios más altos.

Desde un punto de vista económico, si sobre la movilidad de la fuerza de trabajo no pesa restricción alguna, la competencia por la obtención de los empleos hará que se paguen salarios relativos iguales. En otras palabras se aplicará el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Así en determinada localidad una empresa paga a los trabajadores no calificados 25 dólares por semana por un trabajo que requiere un esfuerzo similar y se efectúa en condiciones similares a las de un trabajo por el que en otras empresas se pagan 20 dólares, los trabajadores tenderán a dejar el empleo en que sólo se les paga 20 dólares por semana para pasar a la empresa que paga mayor salario, o bien pedirán que su empleador eleve sus salarios por lo menos a 25 dólares. Puede plantearse idéntica situación para los trabajadores calificados empleados en las diversas empresas de una misma industria que, por hacer un trabajo del mismo tipo, pueden adaptarse rápidamente a un nuevo empleador.

Donde los sindicatos carecen de influencia, otro factor puede ser la reglamentación sobre salarios mínimos obligatorios, y un tercero particularmente en los países en desarrollo en que el Estado es el principal empleador, puede ser la responsabilidad que éste tiene de establecer niveles de salarios independientemente de la débil posición para negociar en que se encuentran los trabajadores cuando hay excedentes de mano de obra.

Estos ejemplos ilustran las circunstancias en que las tasas relativas de salario pueden ser particularmente importantes. En el primer caso, los trabajadores interesados - los empleados de correos - pertenecen a un servicio público sin fines de lucro. En el segundo en el que los empleados de restaurantes y afines, los trabajadores agrícolas - se trata de personas que trabajan en empresas que pueden ser muy lucrativas pero no tienen la posibilidad de aplicar una fuerte presión sindical para sostener sus reivindicaciones.

En todos los países existen muchos grupos de trabajadores que se encuentran en el primer caso y que por estar directamente ocupados en la producción, no están en condiciones de apoyar sus reivindicaciones de aumento de salario sobre la

productividad, las utilidades, etc. Son los innumerables trabajadores que proporcionan servicios por los cuales el público no paga directamente en efectivo los funcionarios públicos, funcionarios sindicales, empleados de hospital, policías, empleados de toda índole de los establecimientos de enseñanza y muchos otros que todos conocemos.

Muchos trabajadores del sector de los servicios cuentan con sindicatos fuertes. Los trabajadores del transporte suelen figurar entre los mejor organizados de un país. Otros tienen sindicatos más débiles o bien la ley les prohíbe denegar sus servicios a causa de la índole de un trabajo. Incluso en los países en que existe una larga tradición de acción sindical hay normalmente leyes que prohíben las huelgas y los cierres patronales cuando su efecto inmediato puede representar un peligro para la vida humana. Estas leyes afectan en muchos trabajadores de los servicios de agua y electricidad, los hospitales, etc. En tales casos suele preverse el arbitraje obligatorio de los conflictos de tipo salarial. Los trabajadores de que hablamos pertenecen a un tiempo a las dos categorías ya mencionadas: están empleados en actividades que no tienen necesariamente fines de lucro, y no pueden ejercer una fuerte presión sindical. Esta circunstancia refuerza su derecho a obtener un salario equitativo.

#### LA PROGRESION \* A SALTOS \*

Cuando los sindicatos son fuertes y reina el pleno empleo, la presión para obtener salarios comparables puede iniciar un proceso que podría llamarse de progresión "a saltos". Al tratar los sindicatos de poner la remuneración de sus afiliados a la par de la que se paga en empleos comparables, se pone en movimiento a una serie de aumentos de salarios en la que cada grupo aventaja por turno a los demás.

El efecto de la progresión a salto es mantener los salarios en constante y relativamente rápido aumento. Cuando los aumentos de salario están compensados por incrementos de productividad o pueden pagarse con las utilidades o mediante reducciones en otros costos, la progresión a saltos no daña la economía. En cambio, cuando no es así, los empleadores pueden verse obligados a elevar los precios para pagar los aumentos. El alza de los precios, naturalmente, incrementa el costo de vida, y a partir del momento en que el proceso se extiende de un sector económico a otro, los trabajadores advierten que, en fin de cuentas, sus aumentos han sido cancelados por el aumento del costo de vida como es natural, reclaman más dinero. Así puede ponerse en marcha lo que se denomina la espiral de precios y salarios, en que los salarios y precios, en curva ascendente, se van dando la caza.

A corto plazo, el aumento de salario es puro benefico, y si en período de inflación ese aumento puede no presentar ventajas a largo plazo para un grupo

determinado de trabajadores, no cabe duda de que el no obtener dicho aumento constituye a largo plazo una desventaja. Los aspectos más generales de este problema se examinan en los temas siguientes.

#### IGUALDAD DE REMUNERACION POR TRABAJO DE IGUAL VALOR.-

Ya se ha hecho referencia al principio de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Si este principio se pudiese aplicar a todas las categorías de trabajadores: calificados, semicalificados y no calificados y a hombres y mujeres, los salarios relativos serían equitativos, pero como se verá cuando se habla de la evaluación de las tareas, muy a menudo se tropieza con dificultades prácticas cuando se lo quiere aplicar. Aunque se pudieran fijar teóricamente salarios relativos equitativos y adecuados para las diferentes categorías de trabajadores, habría ciertos obstáculos que vencer. Especialmente, los cambios económicos hacen que en algunas industrias escaseen los trabajadores y que en otras haya demasiados, y entonces puede entrar en juego la ley de la oferta y la demanda con el resultado de que los trabajadores de las industrias en que hay escasez de mano de obra y cuyo trabajo requiere calificaciones equivalentes a las de los trabajadores de las industrias en que hay exceso ganarán salarios más elevados que estos últimos. Los efectos de la sola ley de la oferta y la demanda se atenúan cuando la política de salarios está determinada por los contratos colectivos o reglamentada por las autoridades públicas. Sin embargo, si los sindicatos de unas industrias son más fuertes que los de otras, pueden obtener para sus afiliados salarios más altos que los que pueden obtener para sus afiliados de los sindicatos débiles para trabajos en que se necesitan calificaciones equivalentes.

Por consiguiente, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor puede ser difícil de lograr la práctica, sobre todo en el plano del conjunto de la economía. No hay que olvidar, además que algunas ramas están en condiciones de pagar salarios más elevados y que los trabajadores de estos sectores de mayor rendimiento consideran, no sin razón que tienen derecho a ser participes de la prosperidad de su industria.

El principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor es más fácil de aplicar dentro de un sector industrial o un lugar de trabajo determinado, y huelga decir que la justicia más elemental exige que no se establezca discriminación alguna a este respecto por motivos de nacionalidad, raza o sexo. Los más profundamente interesados en este principio son los inmigrantes y los trabajadores. También en su caso se trata de los salarios pagados por un mismo empleador o por una misma industria o servicio.

Una vez admitidas las dificultades que presenta su aplicación a todos los trabajadores en el plano de la economía nacional.

CRITERIOS PARA LA FIJACION DE LOS SALARIOS

La capacidad de pago, tercer elemento que se tiene en cuenta para la fijación de los salarios - El desarrollo de la economía nacional y el aumento de la productividad de las empresas garantizan la elevación de los niveles de vida - Los riesgos de inflación y de desempleo cuando los salarios y el poder adquisitivo aumentan más rápidamente que la capacidad de producción - La empresa que paga más y la que paga menos: el gobierno y los sindicatos deben actuar de manera que las empresas mal administradas no se mantengan en actividad merced al pago de salarios bajos.

## CAPACIDAD DE PAGO.-

Ahora es preciso hablar de los salarios que las empresas y las industrias pueden pagar. Los salarios y los niveles de vida dependen de la productividad de la industria. La mejor manera de proporcionar altos niveles de vida es que la industria produzca bienes suficientes para mantener esos niveles. Ni los sindicatos fuertes ni los gobiernos pueden elevar, salvo provisionalmente, el poder adquisitivo de los salarios en efectivo por encima de la capacidad de pago de las empresas. Si los salarios en efectivo se elevan demasiado, aparecerán la inflación o el desempleo. En muchos países la investigación ha demostrado que si se distribuyeran entre los trabajadores todos los beneficios, menos las sumas necesarias para cubrir la depreciación, pagar un interés razonable sobre el capital invertido y constituir reservas para imprevistos, sólo se elevarían sus salarios en un pequeño porcentaje. Para una empresa o una industria se mantengan es preciso compensar la depreciación, pagar un interés sobre el capital y constituir reservas. Esta afirmación vale tanto para las industrias nacionalizadas como para las empresas privadas.

## BENEFICIOS.-

En el sector privado de la economía ha de preverse también la distribución de cierta parte de las utilidades entre los accionistas, además de las sumas necesarias para la amortización y demás cargas; de otro modo no habrá incentivos para invertir capital ni correr riesgos financieros. En su funcionamiento cotidiano, los sindicatos actúan dentro de la estructura real de la economía. Si desean cambiarla organizan campañas a tal efecto como actividad aparte.

La primera manifestación de un aumento de la producción puede ser el aumento de las utilidades. Generalmente así sucede, porque el ingreso adicional procedente al aumento de la producción lo recibe en primer término la dirección, como todos los demás ingresos. Si en este momento los trabajadores adicionales, tienen un argumento de peso para la negociación colectiva. La verdad económica que hay que tener en cuenta es que si bien el argumento, por otra parte perfectamente valedero, es en apariencia el de las utilidades, el fundamento de la reivindicación reside en lo que ha ocasionado una mayor capacidad de pago de la industria, es decir, el incremento del volumen de producción.

También es cierto que la situación difiere notablemente entre un sector económico y otro. Pero, cualquiera que sea nuestra opinión acerca de la distribución equitativa del ingreso nacional, es innegable que éste sólo puede aumentar en términos reales si aumenta la producción. (Los economistas podrán señalar que hay excepciones motivadas por la influencia del comercio exterior y las inversiones extranjeras, pero dichas excepciones no alcanzan normalmente proporciones tales como para invalidar esta verdad general).

## IMPORTANCIA DE FOMENTAR UN RAPIDO DESARROLLO ECONOMICO.-

La mejor manera de elevar los salrios en todo un país consiste en aumentar la productividad de la mano de obra. (Por productividad de la mano de obra se entiende el rendimiento medio por trabajador, por producto, se entiende el total de los bienes creados). Si la productividad de un país aumenta al ritmo del 3 o 4 por ciento anual per cápita, se debería poder duplicar el nivel general de los salarios en un plazo relativamente breve. Estos aumentos contribuirán considerablemente de pobreza que subsisten en tantos países en desarrollo. Este ritmo de aumento de la productividad de la mano de obra requiere una planificación económica sana por parte del gobierno, el mejoramiento del equipo y de los métodos de producción, una gestión más eficaz de las empresas, junto con un nivel más alto de la educación y una mayor eficiencia por parte de los trabajadores.

En los países en desarrollo, un requisito importante de dicho progreso a largo plazo, es transferencia de la fuerza de trabajo, en proporciones recientes, de las actividades tradicionales de baja productividad al sector salarial de alta productividad. Sin embargo, es probable que el sector rural tenga que seguir sustentando durante cierto tiempo una mano de obra superior a sus necesidades y esto crea complicados problemas en lo que respecta a la posibilidad de elevar los ingresos en este sector.

Aunque el rápido desarrollo económico se puede lograr en parte con métodos que hagan aumentar la productividad por trabajador ocupado, en los países con mucho desempleo y subempleo la expansión del empleo sería muy importante como factor del desarrollo económico. Especialmente a corto plazo, esto puede ser tan importante desde el punto de vista económico como el aumento de la producción por trabajador, y desde el punto de vista social más importante aún.

## CAPACIDAD DE PAGO DE CADA EMPRESA.-

Es un mismo país y en una misma industria es frecuente hallar empresas muy prósperas y empresas que lo son mucho menos. Algunas podrán pagar salarios superiores en 20 o incluso 50 por ciento a las de las empresas competidoras que logran menos beneficios, pero no es probable que lo hagan si pueden obtener todos los trabajadores que necesitan con salarios iguales o poco mejores que los pagados por las firmas menos eficientes.

En los países superpoblados donde hay mucho desempleo se sostiene a veces que la capacidad para proporcionar empleo es tan importante aunque las empresas menos eficientes sólo puedan pagar salarios muy bajos se les debería permitir emplear trabajadores con esos salarios. Este razonamiento carece de solidez. Con salarios demasiado bajos los trabajadores están condenados a la pobreza y a pa-



sar privaciones, y su productividad seguirá siendo baja. En tales circunstancias es económicamente sano y razonable aplicar el principio ampliamente aceptado de que no está justificada la existencia de empresas tan poco eficientes que no pueden pagar salarios más o menos equivalentes al nivel general del país y que sólo pueden subsistir si pagan salarios tan bajos que sus trabajadores y sus familias pasas serias privaciones y pierden la salud. Con todo, en los países donde hay mucho desempleo se corre el resigo de que, si se obliga a cerrar a algunas firmas porque los salarios que pagan son demasiado bajos, los trabajadores en ellas empleados quizá no obtengan empleo en otras empresas y tengan que estar sin trabajar durante largo tiempo.

Para evitar que se cree un considerable desdempleo, los sindicatos en sus negociaciones sobre salarios y los consejos o tribunales de salarios gubernamentales que estudian las tasas mínimas de salarios, que hay que fijar actuarán prudentemente si deciden aumentar los salarios en esas empresas por etapas sucesivas, a fin de darles tiempo para incrementar su eficiencia y su capacidad de pago, Pasando un año u otro período adecuado se comprueba que son limitaciones y que los salarios siguen siendo demasiado bajos se podrán hacer nuevos y sucesivos aumentos pequeños. De esta manera verificando poco a poco la capacidad de pago y se dará el tiempo necesario productividad de los trabajadores, que irá creciendo a medida que mejore su salud y aumente su rendimiento como resultado de la elevación de su nivel de vida.

No cabe duda de que el cierre de las empresas poco eficientes priva de empleo a los trabajadores. Sin embargo si la economía del país progresa en forma debida, irán apareciendo nuevas posibilidades de empleo al mismo ritmo con que desaparecen las antiguas. Una de las principales razones de ajustarse a un plan, que deberá prever metas de expansión para todos los sectores principales de la economía, es precisamente lograr que así suceda. Serán parte del sistema los programas de reasentamiento rural, las campañas en favor de la eficiencia de las explotaciones rurales a fin de aumentar su rendimiento y los proyectos de desarrollo rural encaminados a hacer más atractiva la vida en el campo.

Estas cuestiones generales no pueden excluirse del estudio de los salarios, pero sólo indirectamente constituyen problemas salariales. Lo que importa subrayar es que los sindicatos no deberían estar dispuestos a tolerar en ningún momento el pago de salarios insuficientes por temor al desempleo.

Algunas firmas prósperas pagan salarios más altos que los determinados por los contratos colectivos, por los consejos de salarios o por fallos arbitrales. Esto les permite contratar a mejores trabajadores y así quedan compensados los mayores salarios que otras firmas, sus trabajadores tienen la ventaja de una mayor seguridad en sus empleos y pueden recibir otras compensaciones y servicios

de bienestar social en forma de prestaciones adicionales.

#### ESTADOS FINANCIEROS DE LAS EMPRESAS.-

Para calcular la capacidad de pago de una empresa es evidentemente importante examinar los estados financieros que da a conocer un acuerdo nacional que abarque a todos los empleadores de una misma industria, tal vez no resulte posible examinar los estados de todas las compañías que pertenecen a ella; en tal caso deben analizarse las cifras correspondientes a un número razonable de firmas representativas que comprenda tanto algunas de las menos rentables como algunas de las que obtienen las más altas utilidades, a fin de formarse una idea justa de la situación. Huelga decir que, con objeto de que puedan compararse las dos series de cifras, previamente habrá que calcular el costo del aumento de salarios y de las demás mejoras que se desea introducir en las condiciones de trabajo.

En la mayoría de los países las sociedades de responsabilidad limitada y las sociedades anónimas están obligadas por ley a comunicar sus balances y sus estados de pérdidas y ganancias a un organismo de control, donde luego pueden ser examinados por cualquier particular mediante el pago de una módica suma. La ley establece a menudo una distinción entre las empresas en que puede invertir el público en general y aquellas que no recurren al ahorro público, y las primeras suelen tener que suministrar informaciones más completas que las segundas. Por lo general, no se impone ninguna obligación de este tipo a las pequeñas sociedades y empresas familiares no inscritas como sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, y a esto se debe que los sindicatos se vean en situación un tanto desventajosa cuando deben discutir acerca de la capacidad de pago de tales empleadores. Normalmente estas empresas no tienen mucha importancia, pero puede suceder que en los países en desarrollo haya un número considerable de empresas de este tipo. A medida que aumentan de tamaño suelen tratar de adoptar la forma de sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, dada la seguridad de que ello representa para los bienes de propiedad personal de los accionistas.

Es menester examinar los balances y los estados de pérdidas y ganancias de varios años a fin de cerciorarse de que las cifras que vayan a esgrimir las partes como argumento en pro o en contra de la concesión de un aumento de salarios representen una tendencia continua, y no un hecho esporádico.

Un examen de los balances y estados de varios años pone rápidamente de manifiesto estas anomalías, y a menudo se descubrirá que el presidente de la compañía ha dado una explicación de las circunstancias en su declaración anual ante la asamblea general de accionistas.

Algunas compañías publican estados de cuentas muy detallados y dan explicaciones de las cifras en términos sencillos para no ocultar nada al público ni a

sus propios trabajadores. Otras se limitan al mínimo estricto que requiere la ley. La contabilidad de una compañía es un asunto complejo.

#### CAPACIDAD DE PAGO DE LOS SERVICIOS PUBLICOS.-

En primer lugar, es menester tener presente que en una economía en expansión la renta pública tiende a aumentar sin que sea necesario aumentar los impuestos ni la tarifa de los servicios públicos. Si los salarios u las utilidades suben en el sector privado, también subirán los ingresos estatales procedentes de los impuestos sobre la renta y sobre los beneficios; y como la población gastará parte de sus ingresos adicionales en artículos sobre los que se pagan impuestos, tales como tabaco, bebidas alcohólicas y gasolina.

Si el aumento del ingreso nacional no basta para financiar el incremento de salarios en los servicios públicos, y se admite que sus trabajadores tiene derecho a su parte de la prosperidad creciente del país, se plantearán varios problemas políticos de difícil solución. El gobierno podrá tratar de conseguir el dinero necesario efectuando reducciones en los egresos pero al hacerlo creará casi inevitablemente otras dificultades inmediatas, tales como problemas de desempleo en grupos más o menos numerosos de población.

En el caso de los servicios sin fines de lucro cuyo costo parcial o total paga directamente el público, tales como los servicios de correos y teléfonos y los transportes de pasajeros, un aumento de las tarifas puede contribuir a la solución. Con esto se logra que las personas que pueden beneficiarse directamente gracias al aumento de la producción compartan en cierta medida con los trabajadores menos favorecidos sus ganancias adicionales idénticas consideraciones rigen para una serie de servicios del sector privado, de los que algunos pueden ser lucrativos, pero no productivos en el sentido estricto, como la industria del espectáculo, el deporte profesional y en términos generales la hostelería, los restaurantes y afines.

El aumento de impuestos o de los precios provoca siempre un clamor de protesta, sin embargo, ningún análisis del problema de la capacidad de pagar salarios equitativos pueden eludir indefinidamente esta cuestión, una de las más difíciles de las que se plantean a los gobiernos y a los sindicatos.

El gobierno puede intentar remediar la situación quitando de la circulación mediante impuestos, parte del dinero, es decir recaudando sin gastarlo o bien elevando el interés bancario a fin de frenar la solicitud de préstamos por parte de las organizaciones comerciales.

### CRITERIOS PARA LA FIJACION DE LOS SALARIOS ( FIN )

Necesidad de efectuar ajustes periódicos - Aplicación de reglas simplificadas para el ajuste de los salarios - Los cambios en el costo de vida un factor muy importante.- Asignaciones por costo de vida , - Diversas formas de indexación de los salarios que hacen perder los ajustes de estos directamente de los cambios en los precios del consumo.- uso de la dexación de los salarios en distintos países.- Principales objeciones a la indexación,- Necesidad de aumento adicionales, y su cálculo.- escalas móviles fundadas en los precios de venta.- Su principio básico, y tipos de industrias en que podrían aplicarse.- Las objeciones a esta práctica.- Aumentos de salarios: El caso de las escalas que preveen aumentos periódicos en reconocimiento de la mayor antigüedad y de los méritos.

## AJUSTES DE LOS SALARIOS.-

Para que los salarios se mantengan en niveles que puedan considerarse apropiados con arreglo a los criterios estudiados en los capítulos anteriores deben periódicamente reexaminados y ajustados. De ahí que generalmente se admite la necesidad de ajustar los salarios en consonancia con los cambios que sobrevienen en condiciones económicas.

A veces no se dispone de la información necesaria y otros los problemas que hay que resolver son demasiado complejos y provocan demasiadas controversias. Por eso es corriente que se fije una regla simplificada para efectuar los ajustes provisionales o parciales entre las fechas en que se procede a un reexamen completo de los salarios. Estas reglas simplificadas también constituyen a menudo el punto de partida para llegar a una primera aproximación en los reexámenes completos.

## COSTO DE VIDA.-

La regla simplificada más corriente, y con mucho, para el ajuste de los salarios es la de adaptarlos a los cambios en el costo de vida. Esta práctica tiene su origen en la importancia que suele asignarse a la protección de los salarios reales cuya capacidad para satisfacer sus necesidades esenciales puede disminuir rápidamente por acción de la inflación.

Una razón más pragmática de que usen los índices de precios del consumo es que en muchos países estos índices son, entre los datos estadísticos de que puede disponerse sin demasiada demora, los únicos que tienen buenas probabilidades de reflejar más o menos fielmente los últimos movimientos de los ingresos en la economía.

En casi todos los ajustes de salarios se tienen en cuenta, en mayor o menor medida, los cambios en el costo de vida. Pero en algunos casos se han sistematizado los ajustes con este propósito fijando reglas que vinculan directamente los salarios en efectivo con el índice de precios del consumo.

Las fórmulas de indexación de los salarios más corrientemente utilizados varían considerablemente de un país a otro, como también varía muchísimo el grado de aceptación de la indexación como medio para ajustar los salarios. En algunos países industrializados con economía de mercado, como Bélgica, Dinamarca, Italia, Luxemburgo y Países Bajos, casi todos los asalariados, tanto del sector público como del privado, están protegidos por disposiciones que prevén la indexación. También las políticas de los gobiernos en materia de indexación varían enormemente. Ha habido casos en que se ha implantado la indexación mediante medidas tomadas en consonancia con la política nacional de ingresos, e igualmente casos en que la aplicación de la indexación se ha prohibido o restringido. Sin embargo, a menudo los gobiernos han dejado que las organizaciones de emple-

adores y de trabajadores decidieran hasta que punto los ajustes de salarios se basarían en la indexación.

Un incremento de los salarios no haría desaparecer la escasez de estos bienes, sino simplemente provocaría un nuevo aumento de sus precios. Otro inconveniente de la indexación basada en los precios del consumo es que normalmente no puede esperarse que sea suficiente por sí sola para ajustar los salarios, pues aunque la fórmula que se use compense totalmente los aumentos del costos de vida, de vez en cuando sería necesario hacer otros ajustes con objeto de lograr el mejoramiento paulatino del nivel de vida que normalmente debe acompañar al desarrollo económico.

#### Escalas móviles basadas en los precios de venta.-

Otra práctica, que hoy en día sólo existe en unos pocos países en desarrollo, es hacer depender los salarios básicos de los trabajadores de las fluctuaciones de los precios de venta de los productos de las industrias en que trabajan. Estas escalas móviles basadas en los precios de venta se han utilizado con mayor frecuencia en las industrias en que la capacidad de pago está condicionada en alto grado por los precios a que venden unos por pocos productos clasificados en varias calidades fáciles de definir.

Pero los precios de los productos de una industria pueden bajar gracias a métodos de producción más eficientes, aunque disminuyen los costos y permiten reducir los precios de venta. Además los precios más bajos pueden dar un gran impulso a las ventas, dando a la industria gran prosperidad y la posibilidad de pagar mejores salarios.

Las escalas móviles de salarios basadas en los precios de venta se sustentan en la hipótesis de que las fluctuaciones de estos precios escapan el control de la industria de que se trate y de que ésta no está en condiciones de compensar las épocas malas con las buenas. En casi todos los países para los cuales la exportación de productos agrícolas es muy importante, organismos nacionales se encargan de comercializar los productos, comprándolos a los productores por precios por debajo de los vigentes en el mercado internacional cuando en éste los precios son altos, y constituyendo con la diferencia un fondo de estabilización, gracias al cual pueden pagar a los productores mejores precios que los del mercado.

#### AUMENTOS DE SALARIOS POR ANTIGUEDAD O MERITOS.-

Para muchas ocupaciones, sobre todo de la administración pública y la docencia y también del personal administrativo y de oficina de las empresas privadas, existen escalas de sueldos o salarios que prevén el otorgamiento, en algunos casos durante un decenio o más de aumentos anuales. Estos a veces no se conceden a las personas cuyo trabajo deja que desear, pero a menudo su otorgamiento

en casi automático. En algunos organismos y empresas, sólo el personal cuyo desempeño da entera satisfacción puede superar cierto nivel de la escala.

Los aumentos sucesivos establecidos en estas escalas salariales se justifican principalmente porque en muchos puestos la experiencia de los trabajadores aumenta con cada año de servicios, y en consecuencia son de más utilidad para su empleador y es normal que se les pague más. Sin embargo en tareas relativamente rutinarias hay un límite para la experiencia que se puede acumular, y en las escalas deberían preverse aumentos anuales sólo en la medida en que un mayor rendimiento. En algunas ocupaciones esta posibilidad puede existir durante siete o diez años, pero en otras sólo durante tres o cinco.

Las prácticas seguidas en materia de mayor experiencia del trabajador o de los trabajadores, varían mucho según las categorías de trabajadores, las empresas, las industrias y los países. Lo cierto es que cuando un trabajador alcanza el tope de la escala no recibe más aumentos, pero lo corriente es que se haga todo lo posible por promoverlo a un puesto superior si posee las calificaciones necesarias y existe una vacante.

Hay que señalar que las escalas de remuneración que prevén aumentos periódicos no incrementan por sí mismas los gastos totales en salarios una vez que se las ha aplicado durante varios años, pues los trabajadores más antiguos y mejor pagados del extremo superior de la escala se van jubilando al tiempo que el nuevo personal ingresa en los grados inferiores.

## INCENTIVOS DE SALARIOS

Sistemas de remuneración por rendimiento.- Sistema de tasas fijas por pieza, el más utilizado, en el que se paga al trabajador determinada tarifa por cada unidad de producción.- Responsabilidad de los dirigentes sindicales en la fijación de tasas adecuadas de salarios por pieza.- Sistemas de tasas diferenciales, en el que los pagos varían según los diferentes niveles de rendimiento.- Actitud de los trabajadores menos rápidos.- Sistema de primas y bonificaciones, en el que se fija un tiempo para una tarea y se paga una prima al trabajador que la realiza en el tiempo fijado o en menos tiempo.- La medición del trabajo.- Las tasas de salarios basadas en los méritos personales, la promoción, estímulo para el trabajador remunerado por unidad de tiempo; las tasas de salarios que varían según la eficiencia del trabajador y el valor de su trabajo: asignación de puntos de bonificación sobre la base de una determinación objetiva de la cualidades de cada individuo y otorgamiento de un complemento de salario al trabajador que alcanza un alto nivel de calificación y de rendimiento.- A veces el rendimiento de un equipo o un grupo se puede medir con más exactitud o facilidad que el de una persona, y suelen preferirse los sistemas de incentivos de equipo o de grupo.



La argumentación en favor de la remuneración por rendimiento puede hacerse en pocas palabras. Tres elementos principales la sustentan. En primer lugar se dice que es moralmente justo recompensar a los trabajadores que trabajan más o en forma más inteligente. En segundo lugar los trabajadores en general, se afirma ganan más que si su remuneración se les pagase por unidad de tiempo, puesto que tienen un aliciente para realizar un esfuerzo suplementario, en tercer lugar, y por la misma razón el volumen de producción es mayor, la capacidad del empleador de pagar buenos salarios aumenta y los precios pueden mantenerse bajos, con lo cual la empresa conserva su capacidad de competir y el empleo se mantiene estable.

En el curso de los años se han venido recogiendo muchos datos acerca de los efectos de los diversos sistemas de incentivos, y se han escrito muchos libros y artículos sobre la materia, sin que se haya podido llegar a un veredicto único en cuanto a su eficacia. En la práctica se advierte, por lo general, en la mayoría de los sistemas de incentivos los trabajadores evalúan pronto de modo realista sus posibilidades, fijan sus propias metas de rendimiento y saben que podrán alcanzarlas.

Hay dos maneras de enfocar la remuneración por rendimiento. Una es considerar la esencialmente como un medio para obtener de los trabajadores el máximo rendimiento y la otra emplearla como método para garantizar al trabajador una justa y merecida recompensa por su esfuerzo. Los mejores esfuerzos de los sistemas procuran lograr ambos objetivos.

Existen incentivos de salario e incentivos de otros tipos. Aquí nos interesan principalmente los incentivos de salario, aunque más adelante se hace una breve reseña de algunos otros. Hay muchos sistemas diferentes en virtud de los cuales el salario del trabajador varía según su producción, y se han publicado libros de varios centenares de páginas, especialmente en los Estados Unidos, para describirlos e ilustrarlos. Algunos incentivos de salario son tan complejos que exigen un personal de oficina especializado para establecerlos y calcular las ganancias de los trabajadores.

#### TASAS FIJAS DE REMUNERACION POR PIEZA.-

El más sencillo de todos los incentivos de salario es el sistema de tasa fija por pieza. Esta tasa puede aplicarse a los trabajadores individualmente o a equipos de trabajadores que realizan en común una tarea. La remuneración pagada a los trabajadores es directamente proporcional al trabajo realizado. Para aplicar este sistema o cualquier otro método de remuneración proporcional el rendimiento, el proceso de producción y el producto deben ser uniformes o estar estandarizados, y deben producirse grandes cantidades en serie. Este

la posibilidad de una mayor ganancia a trabajar rápidamente, produzcan artículos de mala calidad. Los dirigentes sindicales deben cuidar de que las tasas por pieza sean justas. Esto significa que los trabajadores de capacidad media, trabajando ininterrumpidamente y en condiciones normales, deben poder ganar una suma razonable por día, semana o mes sin tener que trabajar con excesiva rapidez. Con frecuencia las tasas se fijan de manera que los trabajadores remunerados por unidad de tiempo, así los trabajadores pagados por pieza puedan ganar el 20 o 30 por ciento más que los trabajadores remunerados por unidad de tiempo.

Las tasas por pieza se deben fijar generalmente en cada fábrica o taller, y rara vez se las puede determinar en contratos colectivos aplicables a diversas fábricas. Esto se debe en que cada empresa son distintas las condiciones de trabajo, el proceso de producción y los productos, y hay que tener en cuenta esas diferencias al fijar las tasas. Para cada ocupación que tenga su propio proceso de producción y su producto propio se debe fijar una tasa especial.

Las tasas por pieza se deben fijar cuidadosamente para no tener que cambiarlas una vez adaptadas. Muchas veces los trabajadores protestan enérgicamente cuando se rebaja una tasa aplicada durante una semana o meses. A veces la tasa por pieza es demasiado baja, y los trabajadores sólo pueden obtener ingresos razonables si trabajan a velocidad excesiva. En estos casos se debería elevar la tasa por pieza. En cambio hay casos en que la tasa adoptada es demasiado elevada.

Por las mismas razones, cuando se simplifica el producto y se facilita así su producción se puede reducir la tasa por pieza, y cuando se modifican los productos de manera que lleva más tiempo fabricarlos se deberían elevar las tasas. Lo importante es que las ganancias del trabajador no disminuyan como consecuencia de los cambios.

#### TASAS DIFERENCIALES DE REMUNERACION POR PIEZA.-

Hay otros incentivos de salario que son más complicados que las tasas fijas de remuneración por pieza. Uno de ellos es el sistema de tasas diferenciales de remuneración por pieza, ideado por Frederick W. Taylor su sistema consiste en fijar dos tasas por pieza, la más alta de las cuales sólo se aplica a los trabajadores que alcanzan determinado nivel de producción. De esta manera los trabajadores que alcanzan ese nivel pueden lograr un considerable aumento en sus ganancias.

Las principales dificultades con que tropieza para la aplicación de este sistema consisten en establecer el nivel de producción a que cambia la tasa y la diferencia que ha de haber entre las dos tasas.

El sistema de tasas diferenciales de remuneración por pieza puede acelerar demasiado el ritmo de algunos trabajadores, que así obtendrán ingresos mucho mayores que los de los otros. Esto desagrada a los que pueden o no quieren trabajar tan rápidamente y que a veces tratan de inducir a los trabajadores rápidos a limitar su producción. Y hacen esto por diversas razones. Sostienen que los trabajadores rápidos hacen más trabajo, habrá menos para los demás y que, por consiguiente en algunos casos habrá desempleo y los trabajadores lentos serán los que queden sin trabajo. No les gusta un sistema cuyo resultado es una gran diferencia de ganancias y que parece situar a los trabajadores lentos en cierta desventaja en sus relaciones con la dirección.

#### BONIFICACIONES Y PRIMAS.-

Se han ideado otros sistemas de incentivos de salario que eliminan en mayor o menor medida las objeciones a que se ha hecho referencia y que especialmente disuaden a los trabajadores de trabajar con excesiva rapidez reduciendo el incentivo cuando la producción pasa de cierto límite. Se lo suele denominar sistemas de bonificaciones sobre primas y se funden en unas cuantas ideas simples cuya aplicación practica puede dar los resultados sistemas muy diferentes. Todos ellos estimulan en diferente medida a aumentar la producción, vinculando entre sí las tasas de remuneración a destajos y las tasas de remuneración por unidad de tiempo. Sus principales características son las siguientes:

1. Fijación del tiempo normal para cada tarea basado en el estudio de los tiempos o en la producción diaria media. En algunos sistemas la tarea es relativamente fácil y la mayor parte de los trabajadores pueden ejecutarla en el tiempo citado, mientras que en otros la tarea es más difícil y son pocos los trabajadores que la pueden terminar a tiempo.
2. Pago de una prima a los trabajadores que terminan la tarea en el tiempo fijado, o a veces unicamente a los trabajadores se la realizan en menos tiempo. En otros casos, la prima consiste en un porcentaje de la tasa horaria multiplicado por el tiempo ahorrado, es decir, por la diferencia entre el tiempo efectivamente empleado y el tiempo normal establecido. Por consiguiente, entre horas y media de trabajo ganará una cantidad igual a la correspondiente a cuatro horas pagadas con arreglo a la tasa de salarios por unidad de tiempo.
3. Remuneración según la tasa horaria ordinaria de los trabajadores que no terminen su tarea en el tiempo normal establecida. Por consiguiente, estos trabajadores no saldrán perjudicados por no haber alcanzado la norma establecida. Ese sistema también puede basarse facilmente en las tasas de remuneraciones por unidad de tiempo, y en este caso la prima abonada por haber alcanzado o superado el nivel establecido constituye una visión o un suplemento al salario por unidad de tiempo.

## INCENTIVOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

La conveniencia de pagar incentivos por pieza o por tiempo depende entre otros factores, de las características técnicas de los procesos de producción utilizados. Los sistemas de incentivos individuales sólo son aplicables cuando una persona puede aumentar la cantidad o la calidad de su producción mediante sus propios esfuerzos y cuando dicha producción puede medirse. Pero hay casos en que la producción que puede medirse con mayor facilidad o exactitud es la de un grupo más bien que la de cada una de ellas, y entonces se puede utilizar un incentivo de grupo. Los incentivos de grupo también resultan más ventajosos cuando el logro de un elevado nivel de producción depende en alto grado de la existencia de una estrecha colaboración dentro de un equipo de trabajadores, y no tanto de los esfuerzos que cada miembro del equipo haga por su lado. Muchas veces es técnicamente posible combinar el salario básico por tiempo de un trabajador con una prima por su rendimiento individual y otra por el rendimiento del grupo. En este caso su salario básico es el correspondiente a la ocupación que desempeña, pero el trabajador puede aumentar sus ganancias mediante un mayor esfuerzo personal, y también mejorando el rendimiento de su grupo por encima de la norma fijada para éste. Cuando se ha implantado este sistema, se fija una meta para la producción semanal o mensual del departamento, división o empresa y se paga la prima si la meta se alcanza.

Muchos sistemas de incentivos individuales o de grupo se basan en el volumen de producción, pero igualmente pueden usarse otras medidas del rendimiento. Así, para evitar el deterioro de la calidad de los productos cuando el pago de los incentivos depende de la cantidad producida, a veces se pagan primas especiales cuando la proporción de unidades rechazadas en la fase del control de calidad es inferior a cierto nivel preestablecido.

Cuando un incentivo rige para todo el personal de una empresa, con frecuencia el rendimiento se mide no por el volumen de la producción, sino mediante algún índice de eficiencia, como el porcentaje de utilización de la capacidad instalada, la relación entre el valor agregado o las ventas y los costos de mano de obra, o la relación entre el insumo de materiales y los costos de producción.

### RETRIBUCION POR MERITOS.-

Debe mencionarse la retribución por méritos como una forma de incentivo de salario. Muchas empresas la han adoptado por reconocer que entre los trabajadores de determinada categoría o profesión los hay de diferente eficiencia y de diferente utilidad para la empresa. Se atribuye determinado número de trabajadores y regularidad en la asistencia al trabajo. Se atribuye determinado número de puntos a cada una de estas cualidades, y los trabajadores que reúnen cierto número de ellos perciben determinada suma además del salario normal. Esta clasificación puede hacerse anualmente, y los trabajadores a los que se

ha estado pagando un suplemento de salario y por méritos pueden perderlo parcial o totalmente si no siguen reuniendo el mismo número de puntos. Si los dos sistemas se combinan, la remuneración por méritos ofrece al trabajador un incentivo para ganar algo más de lo fijado por la tasa correspondiente a la tarea.

#### EL USO DE INCENTIVOS EN LAS DIVERSAS ECONOMÍAS.-

Por razones ya señaladas el uso de incentivos es una práctica común en muchos países del mundo. Si bien este manual no es el lugar apropiado para hacer una comparación internacional sistemática de los diversos sistemas de incentivos que se aplican y de los efectos que se logran con ellos, es posible dar aquí alguna información sobre la difusión del uso de incentivos en los países industrializados con economía de mercado, en los países socialistas de Europa oriental con economía de planificación centralizada y en los países en desarrollo.

##### Países industrializados con economía de mercado.-

Aunque en estos países siempre ha existido gran interés en idear nuevos sistemas mejorados de incentivos de salario, éstos tienen una importancia mucho menor que la remuneración por tiempo. En 1972, en los seis países que entonces formaban parte de las comunidades europeas, la remuneración por tiempo únicamente continúa el grueso de los salarios pagado en la industria, pues representaba entre el 60 por ciento (en la República Federal de Alemania) y el 79.1 por ciento (en Bélgica) de éstos. Vale la pena recalcar que entre los diferentes sistemas de incentivos utilizados en los seis países el más importante era el de la \*remuneración más una prima de grupo\*, seguido por el de la \*remuneración por tiempo más una prima individual\*, mientras que el sistema de \*remuneración por pieza únicamente\* apenas representaba entre el 1 y el 22 por ciento de los salarios pagados.

En cambio, en las industrias con un fuerte porcentaje de trabajadores retribuido mediante sistemas de incentivos son una mayoría aquellas cuyas principales características tecnológicas son justamente las opuestas, es decir una reducida inversión de capital, un pequeño grado de mecanización o de automatización una productividad del trabajo relativamente baja y un gran control de los trabajadores sobre el ritmo de la producción.

Entre estas industrias figuran las de confección de ropa de trabajo y de ropa para hombre, fabricación de calzado, medias, y cigarros: La encuesta reveló así mismo que durante el período considerado el uso de los sistemas de incentivos de salario tendió claramente a decrecer. lo que sin duda de debió en gran parte a cambios tecnológicos que favorecieron esta tendencia.

En marcado contraste con lo que ocurre en Europa Occidental y en los Estados

Unidos, los incentivos de salario casi nunca se emplean en el Japón. Lo que ocurre es que generalmente se los considera incompatibles con el estilo de dirección y los valores socioculturales prevaletentes en las empresas, lo que hace que se recurra a otros métodos para mejorar la motivación y el rendimiento.

CUADRO 1

PORCENTAJE DE LOS SALARIOS PAGADO CON ARREGLO A DIFERENTES SISTEMAS DE REMUNERACION EN SEIS PAISES DE EUROPA OCCIDENTAL 1972

| País                           | Remuneración por tiempo únicamente. | Remuneración por tiempo más una prima de grupo | Remuneración por tiempo más una prima individual | Remuneración por pieza únicamente. |
|--------------------------------|-------------------------------------|--|--|------------------------------------|
| Alemania República Federal de: | 60.0                                | 14.0   | 11.0   | 9.0                                |
| Bélgica                        | 79.1                                | 11.4   | 7.0  | 2.2                                |
| Francia                        | 64.0                                | 18.0   | 14.0   | 1.0                                |
| Italia                         | 62.0                                | 16.0   | 8.0  | 1.0                                |
| Luxemburgo                     | 62.0                                | 30.0   | 4.5  | 1.0                                |
| Países Bajos                   | 73.3                                | 12.2   | 11.9   | 1.2                                |

Economías de planificación centralizada de Europa oriental.-

En las economías de planificación centralizada los sistemas de incentivos se aplicaron extensamente, sobre todo en las primeras fases del desarrollo socialista, cuando el propósito fundamental era aumentar la producción. Es posible advertir esta evolución en casi todos los países socialistas de Europa oriental no obstante las diferencias que existen entre ellos en cuanto a condiciones económicas y métodos de pago, como puede apreciarse consultado los porcentajes que se dan en el cuadro siguiente.

Como parte de las reformas económicas efectuadas a partir de mediados del decenio de 1960, el uso combinado de incentivos de salario y de un salario básico se extendió a expensas del uso exclusivo de las tasas fijas de remuneración por pieza. Lo que se quiso lograr con ello fue establecer una relación más directa y estrecha entre el rendimiento de cada trabajador y el de la empresa en su conjunto.

A fin de aplicar esta política de incentivos, en muchos de estos países se incrementó el fondo de salarios de las empresas con cierta parte de los beneficios de éstas, parte que se denomina fondo de incentivos y con cargo a la cual se pagan primas a los trabajadores.

La consecuencia ha sido una substitución notable de la remuneración por tiempo exclusivamente por la remuneración por tiempo combinada con primas, y de la

remuneración por pieza exclusivamente por la remuneración por pieza combinada con primas.

En los países de economía centralmente planificada también es cada vez más común remunerar por pieza no individualmente, sino a los grupos equipos. Igualmente en otros países de Europa oriental era en estas mismas industrias donde el sistema de remunerar por pieza a grupos, o equipos estaba más difundido.

CUADRO 2

EVOLUCION DEL PORCENTAJE DE LOS TRABAJADORES INDUSTRIALES REMUNERADOS EXCLUSIVAMENTE POR RENDIMIENTO EN ALGUNOS PAISES SOCIALISTAS DE EUROPA ORIENTAL

| PAIS                          | AÑO  | PORCENTAJE |
|-------------------------------|------|------------|
| Bulgaria                      | 1960 | 80         |
|                               | 1962 | 71         |
| Checoslovaquia                | 1948 | 55         |
|                               | 1957 | 59         |
|                               | 1960 | 45         |
| Hungria                       | 1948 | 73         |
|                               | 1950 | 80         |
|                               | 1965 | 60         |
|                               | 1974 | 57         |
|                               | 1979 | 61         |
| Polonia                       | 1949 | 38         |
|                               | 1954 | 70         |
|                               | 1959 | 57         |
|                               | 1978 | 48         |
| República Democrática Alemana | 1965 | 56         |
|                               | 1972 | 53         |
| Rumania                       | 1957 | 75         |
|                               | 1960 | 49         |
| URSS                          | 1962 | 60         |
|                               | 1975 | 56         |

Países en desarrollo.-

Las tasas fijas por pieza constituyen la base tradicional aún utilizada actualmente para remunerar a gran parte de la fuerza de trabajo asalariada ocupada en las actividades, principalmente agrícolas, características de los países en desarrollo.

Entre los factores que en principio deben favorecer el uso de incentivos en los países en desarrollo está el reducido grado de mecanización.

Además dada la escasez de personal de supervisión competente en muchos de estos países, los incentivos de salario pueden servir a la dirección de las empresas para controlar el rendimiento de los trabajadores, que en muchos casos son gente recién llegada de las zonas rurales y no habituada a las normas del trabajo en la industria.

Por otra parte, dado que los ingresos del grueso de los trabajadores de los países en desarrollo apenas les alcanza para satisfacer sus necesidades esenciales, es de suponer que los incentivos de salario constituyen para ellos una motivación poderosa para aumentar su remuneración mediante el aumento de su rendimiento.

Sin embargo, la escasez de personal técnico capacitado para fijar normas de rendimiento aceptables, la frecuencia que a veces tienen los trabajadores para comprender la relación que se quiere establecer entre el rendimiento y la remuneración han demostrado ser obstáculos de envergadura para la implementación de los incentivos de salario en los países en desarrollo.

Por lo demás, existe el riesgo de que la calidad de los artículos fabricados, que ya deja que desear en muchos de esos países, se deteriore aún más al introducirse los incentivos. Hay que tener también presente un hecho muy importante los trabajadores animados de un fuerte deseo de aumentar su rendimiento pueden descuidar su seguridad y su salud, y éstas ya constituyen un problema en algunos países en desarrollo.



## EVALUACION DE LAS TAREAS

La evaluación de las tareas implica diferencias de salario basadas en la comparación de las funciones.- Por medio de la clasificación del análisis o de la evaluación, tiene por objeto determinar el valor relativo de las funciones y establecer una jerarquía y una estructura equilibradas de los salarios.- Principales sistemas utilizados: método de las categorías que determina cierto número de categorías de ocupaciones dentro de las cuales se clasifican por orden jerárquico los diferentes empleos, métodos de los puntos, con arreglo al cuál se atribuye determinado número de puntos a cada elemento considerado al analizar las funciones, según la importancia con tareas, ensayo de determinación racional de los salarios por un método lógico y objetivo, no siempre tiene un carácter rigurosamente científico, y los sindicatos vigilan atentamente su aplicación.- En algunos métodos de origen reciente en la evaluación a fin de que éste sea más objetiva o se la acepte más fácilmente.- La evaluación de las tareas puede facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneraciones.

Cuando se trata de reglamentar los salarios dentro de una empresa es muy importante cuidar de que exista la debida relación entre los salarios de las distintas ocupaciones. En las ocupaciones en que se necesitan un alto grado de calificación, largos períodos de formación, iniciativa y sentido de la responsabilidad se deberían pagar mejores salarios que en las profesiones la responsabilidad se deberían pagar mejores salarios que en las profesiones en que las exigencias son menores.

Sin embargo, se suelen encontrar notables diferencias, derivadas generalmente de las condiciones de oferta y de demanda o de la perpetuación de diferencias tradicionales o establecidas desde hace largo tiempo.

En la primera ocupación la demanda de mano de obra es mayor que la oferta y los salarios suben, mientras que en la segunda es mayor la oferta que la demanda, y la lucha por obtener empleos hace que los salarios bajen. Si se admite que los puestos que requieren calificaciones y aptitudes poco más o menos iguales deben ser retribuidos con salarios de nivel semejante, debe haber un sistema que permita evaluar la labor implícita en las diferentes ocupaciones.

La equidad del principio según el cual hay que pagar salarios comparables por trabajos comparables goza de aceptación general, pero muchos sindicatos son adversarios acérrimos de la evaluación de tareas tal como se aplica en la industria, en tanto que otros la ven con buenos ojos.

Estos argumentos no se pueden descartar a la ligera, pero el propósito del presente manual no es ni analizarlos ni expresar juicios al respecto a favor o en contra. Como en el caso de la remuneración por rendimiento, sólo cabe recordar que la evaluación de tareas constituye una práctica muy generalizada en la mayoría de las economías modernas.

#### OBJETO Y DEFINICION.-

Con la evaluación de las tareas no se pueden eliminar los efectos de la oferta y la demanda sobre los salarios relativos, pero se pueden clasificar las diferentes ocupaciones en categorías o grados de diverso nivel basándose en las tareas no se determina el salario adecuado para cada grado. Con la evaluación de las tareas no se determina el salario adecuado para cada grado, pero sí los grados en que se deben pagar mejores salarios que en otros. La evaluación intenta establecer una estructura de salarios equitativa, al indicar que en los empleos que exigen esfuerzos, calificaciones y deberes similares, se deberían pagar salarios iguales y que en los empleos para los que se necesitan mayores calificaciones se deberían pagar mejores salarios que en los grados inferiores.

La evaluación de las tareas ha resultado de más utilidad en el caso de los trabajadores manuales y de los empleados de oficina que en el de los altos puestos de dirección y en el de los técnicos de las categorías superiores, aunque también se ha utilizado para establecer la estructura de los sueldos de este personal. Lo más frecuente ha sido llevarla a cabo en el ámbito de una empresa, especialmente en las de las industrias mecánicas.

Por consiguiente, puede definirse la evaluación de las tareas como un método para estudiar y clasificar las tareas a fin de establecer la base de una estructura equitativa de salarios. Lo que interesa en este caso es la clasificación de las tareas, y no directamente los hombres que las desempeñan. Dentro de cada categoría habrá algunos trabajadores más eficaces que otros, y si se aplican los sistemas de remuneración basados en la evaluación de las tareas de salarios de todos ellos serán iguales, aunque, como se indica, los trabajadores más eficaces gracias a los sistemas de incentivos, podrán ganar más que los trabajadores menos eficaces de la misma categoría, o serán recompensados mediante la aplicación del sistema de retribución por méritos. La evaluación de las tareas debe considerarse solamente como uno de los factores determinantes de la estructura de los salarios, especialmente cuando las tasas y las escalas de salarios se fijan por negociación colectiva.

#### EL SISTEMA DE CLASIFICACION POR CATEGORIAS.-

Para la evaluación de las tareas se utilizan varios métodos. Uno de los más sencillo es el de establecer cierto número de categorías de ocupaciones. Por ejemplo en una empresa constructora de máquinas donde existen sesenta tipos diferentes de ocupaciones manuales se puede decidir simplemente simplificar el sistema y clasificar las ocupaciones en cuatro, cinco, ocho u otro número adecuado de categorías.

Un sistema sencillo de clasificación en cuatro categorías sería el siguiente trabajos altamente calificados, trabajos calificados, semicalificados y trabajos no calificados. Después el personal dirigente y otros especialistas que conocen bien las características de cada ocupación analizan detalladamente las sesenta, ocupaciones.

Entre las diferentes características que deben tenerse en cuenta figuran las calificaciones, la inteligencia y el esfuerzo mental, el esfuerzo físico, la formación y la experiencia necesarias, y las condiciones en que se realiza el trabajo. A los trabajadores que hacen una tarea de cierta dificultad pero ligera se los puede clasificar equitativamente en la misma categoría que a los trabajadores que hacen una tarea sencilla pero pesada.

También se puede clasificar de manera similar los puestos ejecutivos y administrativos de industria privada y de la administración pública y describir las

calificaciones necesarias para cada categoría o grado.

#### EL SISTEMA DE CLASIFICACION POR PUNTOS.-

Hay otros sistemas que se basan en principios generales análogos pero que difieren en cuanto a sus detalles. El más utilizado es el sistema de clasificación por puntos. Este sistema implica el análisis sistemático de los factores o cualidades necesarios para cada tarea. En términos generales estos son parecidos a los que se han indicado al describir el método de clasificación por categorías, las calificaciones, subdivididas en sus aspectos de instrucción general, formación profesional, experiencia e iniciativa; el esfuerzo físico y mental; la responsabilidad con respecto al equipo, el material, la seguridad de los demás y el trabajo ajeno.

En diferentes empresas se han utilizado muchas variantes de este método. Una consiste en utilizar primero el método para un número de tareas claves cuidadosamente seleccionadas, cuyos elementos y grados diferentes pueden ser fácilmente determinados, descritos y analizados. Entre las tareas pueden ser fácilmente determinados, descritos y deben figurar algunas de las que exigen las más elevadas calificaciones. Estas tareas se clasifican sistemáticamente por el método de los puntos. Después se estudia la clasificación de estas tareas claves, y si los resultados no parecen satisfactorios se revisan los factores elegidos y los puntos atribuidos a los diferentes grados hasta obtener mejores resultados aplicando luego el sistema a todas las ocupaciones.

Se afirma que en el método de los puntos influyen menos que en otros métodos los prejuicios y la opinión personal de quienes lo aplican. Con todo, al seleccionar los factores, determinar el grado y fijar el número de puntos se toman decisiones con arreglo a la propia manera de ver las cosas y, por consiguiente, el método no es verdaderamente objetivo o científico.

#### OTROS METODOS.-

De la clasificación por puntos se dice a veces que es el método analítico de evaluación de las tareas, pues se hacen comparaciones para cada una de las características o factores, escogidas de cada tarea. En cambio a la clasificación por categoría se la suele calificar de no analítica, dado a la clasificación que las tareas se comparan como un todo. Existen diversos otros métodos analíticos, no analíticos o híbridos, algunos de los cuales son de origen bastante reciente y fueron ideados, casi siempre por firmas de consultores de empresas, con miras a lograr una mayor objetividad, exactitud o sencillez.

El método del perfil también tiene por finalidad que los resultados de la evaluación de las tareas sean lo más aceptables posible para los trabajadores interesados. Se basa en una combinación de procedimientos analíticos y no analíticos.

Mediante los primeros el comité paritario de evaluación traza el perfil de cada una de las tareas escogidas como referencia aplicando con tal fin una escala de clasificación que asigna 1, 2, 3 o 4 puntos a cada uno de seis principales factores: responsabilidad, conocimientos, capacidad mental, capacidad para trabajar en colaboración, exigencias físicas y condiciones del medio ambiente de trabajo

En cuanto al procedimiento no analítico, también consiste en establecer una jerarquía de las mismas tareas, pero gracias a la comparación por pares, es decir de cada tarea de referencia con cada una de las demás. Algunos métodos de evaluación de las tareas divergen radicalmente de los descritos precedentemente. Por ejemplo, en el método de las indicaciones o las pautas el principal criterio que se aplica para fijar el valor relativo de las distintas tareas está constituido por las indicaciones que se pueden obtener al respecto del mercado del empleo. Una vez que se ha asignado un grado a cada tarea de referencia, pueden atribuirse grados a los restantes de acuerdo con su jerarquía.

Otro método radicalmente diferente de los tradicionales es el que utiliza un único factor la toma de decisiones, como criterio para evaluar todas las tareas

#### APLICACION PRACTICA.-

Los sistemas de evaluación de las tareas se han aplicado con muy buenos resultados en muchas empresas e industrias. Con ellos se han substituído las largas listas de ocupaciones que se habían ido formando al azar durante muchos años por un reducido número de categorías orgánicas simplificando así en gran medida la estructura de salarios, eliminando anomalías y haciendo más sencillas las negociaciones sobre salarios. El estudio del trabajo y la evaluación de las tareas realizados en 1955 hicieron ver que muchos de los trabajadores con denominaciones profesionales distintas según la localidad estaban realizando el mismo trabajo o trabajos muy parecidos. Como primera medida se hizo una lista básica de unas 400 tareas para todo el país.

Ahora es preciso hablar de la utilidad de la evaluación de las tareas para la fijación de los salarios. En toda empresa las tasas de salarios de los trabajadores de las diferentes categorías deberían ser aceptadas como equitativas. La estructura de salarios se puede construir fijando primero el salario el puesto más bajo y del puesto más alto, una vez clasificados ambos por el sistema de los puntos o por cualquier otro método.

Una de las principales dificultades con que se tropieza para aplicar una nueva estructura de salarios basada en la evaluación de las tareas es que los salarios anteriormente pagados por algunas de ellas pueden ser muy diferentes de los establecidos en la nueva escala. Una manera de evitar los conflictos o de reducir su gravedad es introducir la nueva estructura de salarios cuando se están elevando los salarios en toda la empresa. De esta manera, los salarios pagados por tareas por las que anteriormente se pagaba de más se pueden aumentar en proporción inferior el índice general de aumento, y los correspondientes a las tareas que anteriormente se pagaban de menos se pueden elevar algo más.

Una estructura de salarios relativamente sencilla puede facilitar las cosas. En una empresa pueden existir 100 ocupaciones manuales distintas a cada una de las cuales corresponda un total de puntos diferentes. Si se las puede clasificar en 5, 8 o 12 categorías, agrupando en una sola categoría las ocupaciones entre cuyo número de puntos sólo exista una pequeña diferencia, se simplificará en gran medida la estructura de los salarios.

Una estructura de salarios basada en la evaluación de las tareas puede ser alterada por las variaciones de la oferta y la demanda de las diferentes categorías de trabajadores. La evaluación de las tareas, al clasificar a los trabajadores según los diferentes grados de calificación, esfuerzo, experiencia y responsabilidad puede suministrar la base de una estructura racional de salarios. Por medio de ella se pueden clasificar a las tareas de manera que con las que impliquen trabajo igual o equivalente se constituya un solo grupo y por lo tanto se pueda pagar por ellas un salario igual.

La evaluación de las tareas se ha ido difundiendo cada vez más en los países industrializados desde el término de la segunda guerra mundial. En los países con economía de planificación centralizada se han utilizado mucho los sistemas de evaluación de las tareas. En cada industria se clasifican las ocupaciones en diferentes categorías según las calificaciones necesarias. Al principio, a causa de la escasez de trabajadores, calificados se establecieron grandes diferencias entre las tasas de salarios básicos, pagadas a los trabajadores de las categorías inferiores y superiores, a fin de estimular a los trabajadores a adquirir calificaciones.

Las categorías son fundamentalmente clasificaciones de tareas. representan diferenciales o coeficientes, y no tasas reales de salarios. Para una categoría determinada, por ejemplo, para la categoría 3 los salarios son mayores en unas industrias que en otras. En cada industria se establece una tasa básica de salario para cada categoría, tasa que como sucede en otros países deja un margen para los pagos por trabajos pesados y por trabajos que hay que realizar en difíciles condiciones.

### PRESTACIONES ADICIONALES

Las prestaciones adicionales (Ocomplementarias) no dependen del trabajo ejecutado.- Generalmente adoptan la forma de vacaciones pagadas, prestaciones de seguridad social, asistencia técnica, y servicios sanitarios, subsidios e indemnizaciones diversos y servicios en materia de alojamiento, educación y esparcimiento.- Suele considerarse que el Estado debe garantizar directamente protección adecuada contra ciertos riesgos en forma de asistencia médica, prestaciones de desempleo, de vejez, y de invalidez y subsidios familiares.- El empleador por iniciativa propia y como resultado de negociaciones colectivas, puede suministrar prestaciones suplementarias.- Importancia de las prestaciones adicionales en comparación con el salario básico en determinados países.

## DEFINICION.-

Las prestaciones adicionales (o complementarias) pueden ser definidas como complementos del salario ordinario que tienen un valor para los trabajadores y sus familias. El salario ordinario es el que se paga periódicamente, en general por semanas, quincenales o meses. Comprende los pagos en efectivo y en especie las sumas ganadas por los trabajadores remunerados por pieza, lo ganado con arreglo a otros sistemas de incentivos y las dos por pieza, lo ganado con arreglo a otros sistemas de incentivos y las bonificaciones o subsidios regulares por carestía de la vida.

Las prestaciones adicionales puede suministrarlas el empleador por iniciativa propia, por considerar que con ello aumentarían la buena voluntad y la eficacia de los trabajadores y se evitarán conflictos del trabajo. También se las puede suministrar en conformidad con las cláusulas de un contrato colectivo, y en los últimos años han adquirido considerable importancia en las negociaciones colectivas. Además en algunos países hay prestaciones adicionales que los empleadores deben suministrar o contribuir a sufragar por imposición del Estado.

## PRINCIPALES PRESTACIONES.-

Los principales gastos que pueden tener los empleadores por concepto de prestaciones adicionales son las siguientes:

- a- concesión de días feriados y vacaciones anuales pagadas, es decir pagos en compensación de los cuales no se efectúa ninguna clase de trabajo.
- b- contribuciones obligatorias o voluntarias a los regímenes de seguridad social destinadas a sufragar prestaciones de enfermedad, accidente, de desempleo, maternidad y vejez, de las que pueden beneficiarse únicamente el trabajador, o también los miembros de su familia, y ante las que hay que incluir los subsidios familiares si el empleador debe pagarlos o contribuir a financiarlos, pero no si los paga el estado con sus ingresos ordinarios.
- c- pago del costo de servicios, tales como asistencia médica en clínicas y hospitales, en parte, el suministro de vivienda por parte de la empresa debe considerarse como un pago en especie, ya que se trata de una prestación regular cuyo valor se puede calcular e incorporar al salario mensual o semanal
- d- pago de indemnizaciones en caso de despido por exceso de personal, de gratificaciones anuales, de prestaciones de terminación de servicios, de primas a los trabajadores que llegan al final de su vida activa y participaciones en los beneficios o del costo de los sistemas de asociación de los trabajadores a la empresa.



Antes de la moderna era industrial, algunos terratenientes y otros empleadores, rurales y urbanos adoptaron en beneficio de sus trabajadores diferentes disposiciones que se pueden comparar con las actuales prestaciones adicionales.

Durante las primeras etapas de rápido desarrollo industrial en los países ahora industrialmente adelantados, cuando los trabajadores pasaron de las ocupaciones rurales de trabajo fabril, la nueva clase de empleadores recibían un salario por el trabajo efectuado, pero generalmente no percibían nada cuando faltaban al trabajo por estar enfermos.

Otro problema es el de la proporción que deben guardar los salarios y las prestaciones adicionales en la remuneración total de los trabajadores. A veces se sostiene que algunas prestaciones adicionales pueden reducir la movilidad de los trabajadores haciéndoles creer que les conviene quedarse en una empresa en lugar de abandonarla e irse a trabajar para un nuevo empleador.

Sin embargo, cambiando de empresa el trabajador puede tener mejores oportunidades y adquirir mayor experiencia profesional. Por otra parte, si los trabajadores reciben una gran parte de su remuneración total en forma de salario y una pequeña parte en forma de prestaciones adicionales tienen más libertad para utilizar sus ingresos de acuerdo con sus propios deseos. Sin embargo a los trabajadores, les es difícil e imposible satisfacer algunas de sus necesidades con su salario.

#### MONTO DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES Y DEL SALARIO.-

El monto de las prestaciones adicionales en comparación con el salario varía mucho según el empleador, la industria y el país. Para un buen número de industrias y de países se dispone de información bastante exacta sobre los salarios. Pero los datos sobre el valor de las prestaciones adicionales suelen ser menos fidedignos. No obstante en estos últimos años algunos países y ciertas instituciones internacionales, han llevado a cabo estudios especiales que revelan más claramente la importancia de las prestaciones adicionales.

En el cuadro 3 se indica el porcentaje que las ganancias brutas de los trabajadores y los gastos suplementarios de mano de obra representan en el total de los costos de mano de obra por hora en la industria manufacturera de quince países. Los gastos suplementarios y seguramente también las prestaciones adicionales representan una fuerte proporción de los costos totales de mano de obra en la República Federal de Alemania, Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Italia, Países Bajos y Suecia.

En cambio en el Canadá, Dinamarca, Japón, y Reino Unido es donde constituyen la proporción más baja.

CUADRO 3

PORCENTAJE REPRESENTADO POR LAS GANANCIAS BRUTAS DE LOS TRABAJADORES Y LOS GASTOS SUPLEMENTARIOS DE MANO DE OBRA EN LOS COSTOS TOTALES MEDIOS DE MANO DE OBRA POR HORA EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA DE QUINCE PAISES INDUSTRIALIZADOS 1977

| PAIS                | GANANCIAS BRUTAS | GASTOS SUPLEMENTARIOS |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Alemania, República |                  |                       |
| Federal de          | 60               | 40                    |
| Austria             | 54               | 46                    |
| Bélgica             | 58               | 42                    |
| Canadá              | 81               | 19                    |
| Dinamarca           | 82               | 18                    |
| Estados Unidos      | 75               | 25                    |
| Finlandia           | 66               | 34                    |
| Francia             | 56               | 44                    |
| Italia              | 49               | 51                    |
| Japón               | 87               | 13                    |
| Noruega             | 71               | 29                    |
| Países bajos        | 57               | 43                    |
| Reino Unido         | 80               | 20                    |
| Suecia              | 65               | 35                    |
| Suiza               | 87               | 22                    |

PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS Y ASOCIACION DE LOS TRABAJADORES A LA  
EMPRESA

Participación en los beneficios al trabajador recibe, como complemento de su salario, una parte de los beneficios netos de la empresa,- Pago de su dividendo, o de una suma determinada teniendo en cuenta el nivel del salario, la categoría profesional o la antigüedad.- La asociación: entrega de acciones a los trabajadores, o pago de una suma y entrega de asociaciones El trabajador como accionista de la empresa.- Los consejos de empresa .- Actitud de reserva de los sindicatos ante los sistemas de participación en los beneficios y de asociación.- Motivos de esta actitud: debilitamiento de la posición de los sindicatos; refrenamiento del alza de los salarios, dificultades para lograr grados de participación comparables en las empresas de un mismo tipo de actividades.- La mayor fuerza de los sindicatos atenúa estas reservas.- La participación en los beneficios como estímulo de la producción y como factor de influencia sobre las relaciones profesionales.

La participación en los beneficios y la asociación de los trabajadores a la empresa, aunque hagan aumentar los ingresos de sus trabajadores, no son incentivos de salario y consisten esencialmente en dos tipos de prestaciones adicionales. Los incentivos de salario están directamente relacionados con la producción de cada trabajador o de cada equipo de trabajadores. Los pagos que los trabajadores perciben con arreglo a los sistemas de participación en los beneficios y la asociación guardan relación con los beneficios obtenidos por la empresa, que no dependen solamente de los esfuerzos y de la producción de los trabajadores, sino también de la eficiencia de la dirección, de los mercados nacionales y extranjeros que logran encontrar los agentes de ventas de la empresa, de la situación general de los mercados y de otros factores.

Los sistemas de participación en los beneficios y de asociación de los trabajadores a la empresa son temas que suscitan polémicas en el movimiento sindical. La mayoría de los sindicatos aspiran a lograr para sus afiliados unos ingresos más elevados, seguros y constantes que sea posible, y se inclinan a desconfiar de todo sistema según el cual estos ingresos pueden fluctuar al ritmo de las vicisitudes a que están sujetos los empleadores.

#### DEFINICION DE LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS.-

De una u otra manera, los trabajadores suelen participar en la prosperidad de la empresa en que están empleados. Su remuneración será probablemente mayor, más seguro su empleo y mejores sus condiciones de trabajo cuando la empresa es próspera que cuando está en declinación. En este sentido, participan en los beneficios. Pero más precisamente, se suele entender por participación en los beneficios el pago a los trabajadores, además de sus salarios de una parte de los beneficios que, de no aplicarse este sistema, pasaría a manos de los dueños o accionistas.

Su forma más simple se halla en los casos en que los propietarios o junta directiva deciden dar una gratificación a los trabajadores al terminar un ejercicio en que la empresa ha obtenido elevados beneficios. Esta definición excluye los sistemas en que sólo se prevé el pago de primas por beneficios al personal de dirección. Por lo general los sistemas de participación en los beneficios y de asociación los adopta cada empresa de por sí y varían considerablemente en sus detalles, que se adaptan a las condiciones de cada una de ellas. Los sistemas de participación en los beneficios pueden consistir principalmente en: 1- La participación en los beneficios únicamente; 2- la participación en los beneficios junto con cierta forma de asociación mediante la posesión por los trabajadores de acciones de la empresa; 3- la participación en los beneficios mediante la posesión de acciones por los trabajadores, pero sin asociación.

## SISTEMAS DE PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS.-

Los beneficios de una empresa son la suma de dinero que queda una vez pagados todos los gastos de explotación - comprendidos los salarios y los costos de las materias primas y de la energía -, apartada la suma adecuada para compensar la depreciación de los bienes de capital y para mantener reservas, y pagados los intereses de las obligaciones y las acciones preferentes. Esa suma restante se suele distribuir en forma de dividendos entre los accionistas ordinarios, sobre los que frecuentemente recae la mayor parte de los riesgos de la empresa.

Cuando los trabajadores participan en los beneficios se suele pagar primero un dividendo de 5 por ciento o más a la acciones ordinarias. Después el resto de los beneficios se divide entre los trabajadores y los accionistas ordinarios con arreglo a un plan preestablecido. En otros planes se establece que se distribuirá entre los trabajadores una cantidad que no pasará de cierto límite, y que el resto se distribuirá entre los accionistas.

Algunos sistemas en que se prevé una participación mayor por mayor antigüedad. Por ejemplo, los trabajadores que hace más de diez años que trabajan en la empresa pagan tasas más elevadas a los capataces y el personal de dirección que a los trabajadores manuales. En muchos casos la suma total correspondiente a los trabajadores se distribuye, como se ha dicho, proporcionalmente al sueldo o salario de cada miembro del personal, y los trabajadores calificados reciben más que los no calificados. En algunas casos se establecen reducciones por falta de puntualidad.

## POSESION DE ACCIONES Y ASOCIACION DE LOS TRABAJADORES A LA EMPRESA.-

La participación de los trabajadores en los beneficios, que se acaba de describir, es muy distinta de la posesión de acciones, que da derecho al accionista a participar en los beneficios de la empresa.

Algunas firmas combinan la participación en los beneficios con la posesión de acciones. El método más sencillo y corriente es el de dar todos los años a los trabajadores acciones de la empresa en lugar de pagarles una suma en efectivo por concepto de la participación en los beneficios.

La posesión de acciones constituye, pues una forma de ahorro, y también aumenta el interés de los trabajadores por el éxito de la empresa. Con arreglo a algunos planes, el trabajador puede decidir qué parte de los beneficios que le corresponden recibirá en metálico y qué parte invertirá, y en otros se establece que debe invertir determinada parte, por ejemplo, la mitad, en acciones de la firma. Algunos sistemas permiten además a los trabajadores comprar acciones

preferentes con sus ahorros o con deducciones del salario. De esta manera se fomenta el ahorro, disminuye la rotación del personal y los trabajadores pueden acumular sumas importantes para cuando se jubilen. Cuando los trabajadores poseen acciones de la compañía tienen derecho en algunas de ellas, pero no en todas, a asistir a las asambleas generales y votar como accionistas.

#### HISTORIA DE LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS.-

Uno de los primeros sistemas de participación que tuvieron éxito fue el que E.J Leclair instituyó poco antes de mediar el siglo XIX en beneficio de los trabajadores de su empresa de pintura de viviendas instalada en París. El sistema fue extendiéndose paulatinamente a otras firmas francesas y también lo implantaron empresas de otros países de Europa occidental, de Estados Unidos y del Commonwealth británico.

En general, la importancia de la participación en los beneficios aumentó a partir del fin de la segunda guerra mundial, especialmente en los países que promulgaron legislación para darle impulso a hacerla obligatoria, así a fines del decenio de 1970, en los Estados Unidos estaban en vigor unos 310000 planes de participación de los beneficios que beneficiaban alrededor de 9 millones de trabajadores, número equivalente al 10 por ciento de la fuerza de trabajo asalariada. Algunos sistemas fueron dejados sin efecto cuando los empleadores, llegaron a la conclusión de que la participación en los beneficios no parecía estimular al personal a trabajar más o mejor o no servía para evitar las huelgas. Cuando las ganancias de una firma permanecen estables durante varios años y los trabajadores reciben aproximadamente la misma suma al final de cada ejercicio por concepto de su participación en ellas, es frecuente que acaben por considerar que tales sumas constituyen una parte de la remuneración a que tienen derecho, y hasta por exigir que la participación se reemplace por aumentos de salario de un monto equivalente.

#### LA ACTITUD DE LOS SINDICATOS.-

La actitud de los sindicatos ha sido comunitaria a la participación en los beneficios y a la asociación, porque el principio ciertos empleadores las utilizaron para impedir el establecimiento de sindicatos por parte de sus trabajadores y su desarrollo, diciéndoles que ganarían más con la participación en los beneficios que con la lucha sindical por el aumento de los salarios. Algunos empleadores dejaron de aplicar los sistemas de participación en los beneficios porque sus trabajadores habían tomado parte en huelgas con las que se trabaja de obtener un aumento de los salarios. Los sindicatos de muchos países por medio de contratos colectivos, han tratado de garantizar el pago de tasas uniformes de salarios a

los trabajadores empeleados por diferentes empresas en las mismas ocupaciones con la participación en los beneficios esta uniformidad ya no sería posible, porque los ingresos de los trabajadores en las empresas que obtienen grandes beneficios serían mayores que los de aquellos que hacen un trabajo análogo en empresas cuyos beneficios son más reducidos.

La participación en los beneficios y los acuerdo sobre salarios concertadosn con lasempresas individualmente consideradas se apartan de este principio. Este dilema no se plantea en las empresas nacionalizadas, puesto que se reúnen los beneficios de las difeerentes empresas de la misma industria y se pueden fijar tasas de salarios uniformes para toda la industria.

La participación en los beneficios y la asociación son de más utilidad para el mejoramiento de las relaciones de trabajo que como estímulos directos para aumentar la producción. La redistribución por pieza y otros sistemas de incentivos son más eficaces para aumentar el rendimiento de los equipos de trabajadores o de cada trabajador, que reciben su recompensa rápidamente en cada paga semanal o mensual. En cambio, los beneficios sólo se distribuyen una vez por año. Los efectos favorables de la participación en los beneficios son en gran parte indirectos e intangibles. Como se ha dicho antes, al participar en los beneficios de su empresa el trabajador se siente tratado con justicia al menos sobre este punto: su condición social se eleva y se siente más propenso a colaborar con la dirección además los trabajadores empiezan a comprender mejor los problemas económicos de la empresa u de la industria. Al parecer las empresas que aplican estos sistemas comprueban que mejoran sus relaciones con sus trabajadores.

## METODOS DE FIJACION DE LOS SALARIOS

Los salarios se fijan por los métodos siguientes: por decisión del empleador y por contratos individuales, por contratos colectivos, por arbitraje voluntario u obligatorio; por decisión de consejos de salarios mínimos, por decisión gubernamental (salarios mínimos nacionales), en virtud de cláusulas sobre salarios equitativos incluidas en los contratos públicos.



## DECISION DEL EMPLEADOR Y CONTRATOS INDIVIDUALES.-

Cuando las relaciones de trabajo estaban en sus primeras fases de desarrollo, los empleadores que necesitaban personal anunciaban el salario que estaban dispuestos a pagar a los trabajadores no calificados, y a los demás trabajadores según sus calificaciones y experiencia. Esto es lo que muchos hacen aún actualmente. Antes de fijar el salario, averiguan que es lo que están pagando los demás empleadores de la localidad a los trabajadores de categoría similar y la situación de la oferta y la demanda de personal que necesitan.

En otras palabras, estudian la situación del mercado del empleo, teniendo además en cuenta lo que ellos pueden pagar y el valor que para ellos tiene cada trabajador. Pueden ofrecer los empleos haciendo que sus trabajadores corran la voz, poniendo en la puerta de la fábrica o en el tablero de anuncios de la oficina del empleo un cartel que diga que hay vacantes o anunciándolo en los periódicos. En la mayoría de los países existen también oficinas de colocación, dirigidas por el ministerio del trabajo, cuya misión es poner a los solicitantes de empleo en contacto con los empleadores que tienen puestos vacantes en sus empresas.

Estas circunstancias, los trabajadores, individualmente, están en mala situación para discutir, si están desempleados pueden necesitar trabajo urgentemente y no estar en condiciones de esperar. Como los trabajadores no suelen tener aisladamente bastante fuerza para negociar con los empleadores, generalmente constituyen sindicatos para negociar desde una posición mejor. Los sindicatos pueden estar constituidos por los trabajadores de un solo empleador y negociar colectivamente con él acerca de salarios y condiciones de trabajo, pero a menudo se constituyen sindicatos de base más amplia, cuyos miembros están empleados por diferentes firmas del mismo sector industrial o tienen la misma profesión, es decir son todos ellos carpinteros, albañiles, torneros, etc. Estos sindicatos pueden ser locales, regionales o nacionales. Así mismo existen sindicatos generales de trabajadores cuyos miembros trabajan en muy distintas industrias y pertenecen a muy diferentes categorías profesionales, sindicatos que también pueden ser de carácter local, regional o nacional.

## CONTRATOS COLECTIVOS.-

Como los trabajadores no suelen tener aislamiento bastante fuerza para negociar con los empleadores, generalmente constituyen sindicatos para negociar con los empleadores desde una posición mejor.

De esto se desprende que la estructura del movimiento sindical y la adoptada por las organizaciones de empleadores, que también pueden ser locales, regionales o

nacionales, determinan en gran medida el campo de aplicación de los contratos colectivos. En estos contratos se pueden fijar los salarios de los trabajadores de una sola profesión o de un grupo de profesiones conexas empleados en determinada empresa, o de estos trabajadores empleados en cierto número de empresas de determinado distrito, o incluso en las empresas de toda la nación.

En los contratos colectivos de carácter nacional, a causa de las muy diferentes condiciones de cada región y cada empresa, se suelen establecer normas generales determinándose los detalles de su aplicación mediante negociaciones celebradas en cada distrito o empresa. Una de las principales cosas que se determinan en los contratos nacionales es la cuantía exacta o el porcentaje en que se han de aumentar los salarios en el período de uno, dos o tres años de vigencia del contrato. Si el contrato se establecen aumentos de 50 centavos por hora, de 20 dólares por semana o del 5 por ciento, esos aumentos se aplicarán a todos los trabajadores protegidos por el acuerdo, cuyos salarios anteriores, que pueden ser diferentes según la empresa en que trabajen, serán aumentados en esas cantidades se fijan los salarios mínimos para los trabajadores no calificados y para ocupaciones semicalificadas y calificadas bien definidas.

En las negociaciones sobre salarios, el sindicato estará representado por varios de sus dirigentes, uno de los cuales serán los principales portavoces. La preparación de las negociaciones cuesta mucho trabajo, y la parte obrera se hallará en desventaja si no se prepara bien. Los empleadores utilizarán una táctica similar y sostendrán que el aumento de salarios debe ser muy pequeño, si admiten que se debe hacer algún aumento. Poco a poco se reduce la diferencia entre las dos partes mediante hábiles negociaciones, hasta que llega un momento en que es tan pequeña que no vale la pena correr el riesgo de una paralización del trabajo y se llega a un acuerdo. La conciliación es esencialmente la continuación del proceso de negociación, pero con el concurso de un conciliador independiente y experimentado, a menudo del ministerio del trabajo, que puede hacer útiles sugerencias y orientar la discusión hacia un acuerdo. No obstante, ninguna de las partes está obligada a aceptar las sugerencias del conciliador.

#### ARBITRAJE VOLUNTARIO U OBLIGATORIO.-

El arbitraje puede ser voluntario y obligatorio. Si es voluntario, ambas partes deben aceptar que la cuestión se someta a arbitraje. Muchas veces se comprometen a aceptar el laudo antes de someter a arbitraje la cuestión, pero generalmente no tienen obligación de hacerlo, y si una de ellas no se muestra dispuesta a aceptarlo se pueden reanudar las negociaciones o declarar la huelga o el paro patronal. Si se va al arbitraje, cada parte expone en su caso el árbitro, presentado toda clase de pruebas y argumentos en su apoyo, incluidas declaraciones por

En el arbitraje obligatorio la ley impone a las dos partes la comparecencia ante el árbitro o el tribunal de arbitraje para exponer los hechos y defender su posición. El árbitro o el tribunal de arbitraje resuelven los conflictos que puedan surgir entre las partes acerca de la interpretación de los laudos. —

#### CONSEJOS DE SALARIOS MINIMOS.-

Los métodos anteriormente expuestos de fijación de los salarios están basados en la negociación y el acuerdo entre empleadores y trabajadores o, si las partes no pueden llegar a un acuerdo, en el arbitraje. En los países económicamente adelantados, donde hay sindicatos fuertes, la determinación de los salarios por contrato colectivo se suele considerar el mejor método, pues se dice que las partes conocen perfectamente los problemas de la empresa o del sector y que lo más probable es que los acuerdos a que se llegue sean adecuados y aplicables.

En muchos países en desarrollo, el sindicalismo y la negociación colectiva organizada son en muchos sectores demasiado débiles para constituir un sistema satisfactorio de fijación de salarios. Como el problema de la fijación de los salarios es muy complicado y exige tener en cuenta muchos factores económicos y sociales, los gobiernos suelen crear consejos o juntas de salarios que, una vez estudiada detalladamente la cuestión, fijan tasas mínimas de salarios legalmente obligatorias o recomiendan al gobierno tasas de salarios que, una vez aprobadas por él, adquieren fuerza de ley.

Los consejos de salarios independientes, así como las juntas centrales y sus comités, son de composición tripartita y están representadas por los empleadores y de los trabajadores en igual número y por miembros independientes, uno de los cuales los preside.

#### ESTABLECIMIENTO DE SALARIOS MINIMOS NACIONALES.-

En algunos países se han promulgado leyes que facultan al gobierno para fijar un salario mínimo nacional. Estas leyes están vigentes, por ejemplo, en los Estados Unidos y en Francia. En los Estados Unidos se fija periódicamente un mínimo nacional por hora, y en Francia también se ha establecido un mínimo nacional. Constituyen un límite o base o límite inferior para la estructura de salario del país y pueden impedir las peores formas de explotación.

Por consiguiente, en las regiones con bajos salarios se aplica el mínimo nacional a muchos trabajadores no calificados, mientras que en las regiones con altos niveles de salarios la mayor parte de los trabajadores perciben salarios superiores al mínimo sólo protege a una pequeña minoría de trabajadores no calificados de unas cuantas profesiones de baja remuneración.

CLAUSULAS SOBRE SALARIOS EQUITATIVOS INCLUIDAS EN LOS CONTRATOS PUBLICOS.-

Los gobiernos suelen reglamentar los salarios y los sueldos del personal a su servicio previa consulta o negociación con los representantes de ese personal, lo que hace que las remuneraciones pagadas por los empleadores privados influyan en las que pagan los gobiernos. Estos también confían la ejecución de muchos trabajos a empleadores privados, por medio de contratos. Muchas veces se ha entendido que salarios equitativos son los corrientemente pagados por los buenos empleadores de las regiones en que se hacen los trabajos por contrato. Los empleadores a quienes se encomienda un trabajo por contrato público deben comprometerse a pagar salarios no inferiores a los fijados por los referidos métodos.

## EL SALARIO DE LA MUJER

El principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, norma de política social admitida, pero aún no aplicada universalmente. El empleo de las mujeres y sus principales problemas limitaciones de orden físico relacionadas con la naturaleza del trabajo y con el rendimiento exigido, formación profesional a menudo in suficiente, situación familiar, La noción de trabajo igual se presta a diversas interpretaciones, según se considere el empleo, el rendimiento o el grado de conocimientos necesarios.- No se debe establecer ninguna diferencia de salario por razón del sexo- El método de evaluación de las tareas y la fijación de las tasas de salarios de acuerdo con la naturaleza del trabajo y sin discriminación basada en el sexo pueden facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

## EL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE REMUNERACION.-

La igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo de igual valor, sin discriminación basada en el sexo, uno de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, expresamente inscrito en su Constitución en 1919, cuando se creó la Organización y siempre reafirmando desde entonces. A este principio se refieren varios convenios y recomendaciones adaptados por la conferencia Internacional del Trabajo.

Aunque el principio de la igualdad de remuneración es aceptado en la política social de muchos países, el problema es el de su aplicación práctica, en la que hay muchas discrepancias. Como se ha dicho antes, el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor es una de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Cuando se menciona este principio se supone muchas veces que sólo se refiere a los salarios relativos de hombres y mujeres, pero esto no es así, sino que su aplicación es mucho más general. Puede significar que los hombres que en diferentes departamentos de una empresa o en diferentes empresas o sectores industriales hacen un trabajo igual o equivalente deberían percibir, en justicia, igual remuneración.

## LAS LIMITADAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA LA MUJER. -

Hay algunas tareas hechas casi exclusivamente por hombres porque son inadecuadas para las mujeres. Los trabajos que suponen gran esfuerzo físico suelen ser hechos por hombres, aunque no siempre. Entre estos trabajos están las labores subterráneas en las minas, el trabajo en las carreteras, los trabajos pesados de la industria siderúrgica, el trabajo en los muelles, barcos y la pesca de arrastre. Los trabajos agrícolas pesados suelen ser hechos por los hombres, mientras que las mujeres hacen las faenas ligeras.

La mayor parte de las mujeres todavía desempeñan las tareas menos calificadas y peor remuneradas, y por consiguiente, sus ingresos medios son considerablemente menores que los de los hombres. Estas diferencias se pueden reducir si se da mejor instrucción y formación profesional a las jóvenes y a las mujeres adultas a fin de perfeccionar sus calificaciones. También de esta manera puede aumentar el rendimiento de la mano de obra femenina. En la mayor parte de los países está prohibido el empleo de las mujeres en trabajos que se consideran inadecuados para ellas, como las labores subterráneas de las minas, y se restringe su empleo de diferentes maneras, por ejemplo, prohibiendo o reglamentando el trabajo nocturno femenino y el trabajo femenino en horas extraordinarias.

En efecto, aún si tienen derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor no pueden desempeñar tareas de igual nivel, aunque no han recibido la formación

necesaria para ello, probablemente no por falta suya. Pero ésta no es una cuestión estrictamente salarial, sino de igualdad de oportunidades.

#### TRABAJO DE IGUAL VALOR.-

Una de las principales dificultades que existen para la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor es la de definir el concepto de trabajo de igual valor. El caso más sencillo es aquel en que hombres y mujeres hacen el mismo tipo de trabajo, por ejemplo, tejiendo paño de la misma calidad, en el mismo tipo de telares, y en las mismas condiciones de trabajo.

Se dice a veces que la aplicación del principio de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor presenta cuando se trata de calcular las tasas de remuneración por pieza. Dado en ciertas ocupaciones puede suceder que las mujeres en conjunto, tengan un rendimiento menor de los hombres y que, por consiguiente, su trabajo implique una proporción mayor de gastos generales.

El convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT adoptado en 1951 impone a los Estados que lo ratifican, en la medida que sea compatible con los métodos vigentes para la fijación de tasas de remuneración, la obligación de promover y de garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.

La aplicación de los métodos de análisis y evaluación de las tareas, al clasificar las diferentes tareas en grados o categorías, puede facilitar el establecimiento de una relación equitativa entre los salarios de hombres y mujeres, porque los que se tiene en cuenta al hacer esos análisis o esas evaluaciones son las cualidades necesarias para determinado empleo, sean hombres o mujeres quienes lo ocupen. Las diferencias de salarios deberían basarse únicamente en las cualidades necesarias para cada empleo, instrucción general, formación profesional, calificaciones, experiencias, sentido de la responsabilidad y eficiencia, y no en el sexo de quienes lo ocupan.

La mayor parte de las peticiones de igualdad de remuneraciones se refieren a empleos en que el tipo de trabajo y la categoría de los trabajadores son idénticos o muy parecidos. Por ejemplo donde los maestros o los funcionarios públicos hombres y mujeres, tienen las mismas calificaciones u la misma experiencia se suele reclamar con insistencia la igualdad de remuneración. Precisamente por esta situación de debilidad de las primeras leyes de fijación de salarios mínimos únicamente protegían a mujeres y menores o sólo se aplicaban en industrias que empleaban a gran número de mujeres a menudo con salarios de hambre que implicaban grandes miserias y privaciones. El principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor es socialmente justo y económicamente correcto. La igualdad de remuneración es un objetivo que merece ser apoyado por la OIT.

## PROTECCION DEL SALARIO

El salario se debe pagar a intervalos regulares.- El abuso de los pagos en especie, sobre todo cuanto tienen carácter obligatorio puede ir en serio detrimento de la libertad del trabajador para disponer de un salario.- Necesidad de una reglamentación.- Las deducciones del salario por trabajo defectuoso y las multas disciplinarias constituyen otras formas de abuso. Concesión de un salario mínimo garantizado en los casos de interrupción del trabajo no imputable al trabajador.- Los sindicatos y los servicios de inspección del trabajo desempeñan una función de primera importancia en la aplicación de las medidas de protección del salario.



Además de fijar los salarios a un nivel razonable, es necesario que los trabajadores los perciban con regularidad, sin embargo ha habido empleadores poco escrupulosos que no han cumplido sus obligaciones y ha sido necesario proteger a los trabajadores contra ciertos abusos.

#### EL ABUSO DE LOS PAGOS EN ESPECIE,-

Uno de los primeros abusos cometidos fue el de pagar una importante parte del salario en especie. Cuando sólo una pequeña parte del salario se paga en efectivo, es poca la libertad que tienen los trabajadores para comprar en el mercado los artículos que desean. Algunos trabajadores se les paga una parte de su salario con artículos que ello mismo producen, por ejemplo, los mineros pueden recibir varias toneladas de carbón por año y los agricultores pueden ser remunerados en parte con patatas u otros productos. De estas diferentes formas de pago se abusó tanto en que muchos países se promulgaron leyes para reglamentar o prohibir los pagos de salarios en especie. Algunas de estas leyes exigen del empleador el pago del salario completo en efectivo. Otras permiten el pago en especie de una parte estrictamente reglamentada del salario, definida de tal manera que el trabajador recibe bienes del valor adecuado o hasta resulta beneficiado con esos pagos, como en los casos en que se les dan buenas comidas en el comedor de la fábrica a precios reducidos.

En muchos de los países en desarrollo sigue planteando graves problemas la costumbre de pagar en especie una proporción importante de los salarios. Así en la mayoría de los países africanos los habitantes viven tradicionalmente en minúsculas aldeas, en viviendas construidas por ellos mismos, cultivando las tierras familiares o tribunales situadas a proximidad. Hay que reconocer, naturalmente, que algunas de las prestaciones adicionales examinadas anteriormente no son sino una forma refinada de remuneración en especie. Lo que importa es que los salarios se paguen de tal manera que el trabajador pueda escoger la modalidad de vida que más le agrada. Para ello tiene que percibir dinero y gastarlo como le parezca más conveniente para sí mismo y para su familia.

#### DEDUCCIONES DEL SALARIO POR TRABAJO DEFECTUOSO.-

Otro tipo de abuso consiste en hacer deducciones del salario del trabajador por defectos en el trabajo, desperfectos en las máquinas o pérdida de herramientas. La deducción arbitraria de cantidades importantes decidida por el empleador o su gerente puede ser completamente injusta y reducir considerablemente el salario del trabajador, y hasta pueden hacerse deducciones por defectos o desperfectos de los que el trabajador no tiene la culpa. Estas deducciones o multas se suelen reglamentar ahora en los contratos colectivos, en los que generalmente se las prohíbe o se las limita a una pequeña cantidad simbólica, por ejemplo

el 5 por ciento del salario semanal, dejando a los empleadores en libertad para despedir, en las condiciones impuestas por la legislación de los trabajadores cuyo constante descuido origine una producción defectuosa o desperfectos en las máquinas. En algunos países los contratos colectivos prohíben las multas por indisciplina, y donde tales multas se admiten, suelen estar sujetas a una reglamentación estricta que limita su cuantía y permite a los trabajadores recurrir a un comité paritario.

#### SALARIO MINIMO GARANTIZADO.-

Los contratos colectivos y las decisiones de los consejos de salario garantizan un salario mínimo a los trabajadores remunerados por pieza. Como las ganancias de estos trabajadores dependen de su producción, toda interrupción del trabajo que la reduzca hace disminuir sus ingresos. Las interrupciones pueden deberse a una máquina defectuosa que se descompone, o se puede tener al trabajador cierto tiempo en espera de que se le suministre hilo. Para protegerlo contra importantes reducciones de sus ingresos se le puede garantizar un salario mínimo de 30 dólares semanales, por ejemplo. Esta garantía también estimula las interrupciones del trabajo, para no tener que pagar salarios por el tiempo que pasan los trabajadores sin hacer nada.

Algunas industrias son de temporada, y durante los períodos de menos trabajos se despide a algunos trabajadores y otros trabajan a jornada reducida, mientras que hay otros períodos en que la industria trabajan mucho y se hacen horas extraordinarias. Por lo tanto, se ha estudiado si debía fijarse un salario anual garantizado. En la industria de automóviles de los Estados Unidos se ha adoptado este sistema por contrato colectivo, garantizando un salario anual mínimo por un procedimiento que consiste en lo que si gana el trabajador durante todo el año junto con las prestaciones del seguro del desempleo que pueda recibir no llega a la suma garantizada, la empresa le abona la diferencia.

Los servicios oficiales de inspección del trabajo deben velar por la observancia de las normas visitando las fábricas y haciendo averiguaciones cuando un trabajador o un sindicato presentan una queja. En algunos países se nombra inspectores especiales para garantizar la aplicación de las leyes sobre salarios mínimos, pero en otros la protección del salario incumbe a los inspectores generales del trabajo y es uno de sus deberes. La aplicación de las distintas disposiciones para la protección del salario depende, en primer lugar, de la buena voluntad de los empleadores, en muchos países se las aplica bastante bien porque los empleadores tienen buena voluntad y los sindicatos y los inspectores del Estado cuidan de que se las aplique, pero en algunos países en desarrollo los sindicatos son demasiado débiles para actuar con eficacia y los inspectores son muy pocos para asegurar la aplicación de las disposiciones.

## TEORIAS DE LOS SALARIOS

Cómo explicar los niveles de los salarios y las variaciones de los mismos? Principales teorías de los economistas.- La ley de bronce o el salario de subsistencia.- Teoría del fondo de salarios: se dispone de un volumen determinado de salarios para ser distribuido entre los trabajadores.- Teoría de la productividad marginal; la productividad condiciona el salario; libre juego de la oferta y la demanda.- Teoría de la negociación: tasa de los salarios depende del poder de negociación de las partes.- Teoría del poder adquisitivo: el trabajador también es un consumidor.- Ninguna de estas teorías es de aplicación universal.- El principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor constituye una base aceptable para la fijación de salarios.- La oferta y la demanda de trabajo y la movilidad de la mano de obra.

### TEORIA DEL SALARIO DE SUBSISTENCIA.-

Basándose en el estudio de los niveles de salarios existentes en su época varios autores del siglo XVIII y de principios del siglo XIX llegaron a la conclusión de que los salarios de los trabajadores no calificados se mantendrían al nivel de subsistencia o muy poco más altos. uno de estos economistas, el inglés David Ricardo (1772-1823), desarrolló este pensamiento y formuló la rígida teoría del salario de subsistencia o ley de bronce de los salarios. En su opinión, si los salarios reales aumentan más de lo estrictamente necesario para subsistir, el índice de aumento de la población será mayor que el de la producción de alimentos y otros artículos de primera necesidad. Aceptada la opinión de Adam Smith de que el juego de la oferta y la demanda fijaba los salarios, pero creía que la presión ejercida por una oferta creciente tendría a mantener los salarios en niveles de subsistencia.

### TEORIA DEL FONDO DE SALARIOS.-

Poco después de mediados del siglo XIX se formuló la teoría del fondo de salarios cuyo principal expositor fue el economista británico John Stuart Mill (1806-1873) En su forma más simple, esta teoría afirma que en todo país y a corto plazo existe una cantidad limitada para el pago de los salarios. Este fondo es parte del capital acumulado por el ahorro y se necesitan otras sumas para amortizar la maquinaria existente y otro equipo de producción, para la futura expansión de las empresas y para retribuir a la dirección de las mismas. El fondo de salarios se distribuye entre el número total del trabajador, y el total de sus salarios no puede exceder de la cuantía del fondo. De esto se desprende que si los trabajadores de algunas industrias obtienen una parte mayor del fondo por elevación de sus salarios conseguida por los sindicatos o derivada de condiciones económicas favorables para ellos, será a expensas de otros trabajadores, cuyos salarios disminuirán. Esta teoría también implica que el nivel general de salarios únicamente puede elevarse si aumenta el capital o disminuye el número de trabajadores.

### TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL.-

Una teoría muy discutida a principios de este siglo es la basada en la libre competencia, con la demanda y la oferta como principales determinantes de los salarios. Se ha denominado teoría de la productividad marginal, y afirma que los empleadores seguirán contratando trabajadores adicionales mientras el valor de la producción del último trabajador contratado supere o equivalga aproximadamente al salario que gane. Pero si contratan a otro trabajador más, el salario que tienen que pagar a la tasa normal será mayor que el valor de la producción de ese trabajador.

Además en las empresas industriales la complejidad de los procesos suele hacer imposible la medición del valor de la producción debida a pequeños aumentos de la fuerza de trabajo, es decir, la medición de la productividad de los llamados trabajadores marginales. Sin embargo, es cierto que, si puede medirse el valor de la producción de los trabajadores adicionales, los empleadores únicamente contratarán más trabajadores mientras el valor de su producción iguale por lo menos a sus salarios.

#### TEORIA DE LA NEGOCIACION.-

La llamada teoría de la negociación afirma que hay un límite superior y un límite inferior para las tasas de salarios y que las tasas fijadas entre esos límites están determinadas por la urgencia con que los empleadores necesiten empleo para ganarse los salarios precisos para subvenir a sus necesidades. Por consiguiente, las tasas fijadas entre esos límites dependerán del poder de negociación de ambas partes. También se puede calcular el límite inferior estudiando cuál será la resistencia que opondrán los trabajadores al descenso de sus niveles de vida, cuál es la fuerza de los sindicatos y cuál es el volumen de los fondos de que disponen para subsidios de huelga si deciden declararla en apoyo de sus reivindicaciones.

#### TEORIA DEL PODER ADQUISITIVO.-

Otra teoría, la denominada del poder adquisitivo, sostiene que la prosperidad de la industria depende de que haya una demanda suficiente para que sus productos puedan venderse a precios que permitan obtener beneficios razonables. Como los trabajadores y sus familias consumen una gran parte de los productos de la industria, si los salarios y el poder adquisitivo de los trabajadores son altos habrá una buena demanda y la producción de la industria se mantendrá a un alto nivel. En cambio, si sus salarios y su poder adquisitivo son bajos, la producción deberá reducirse en consecuencia y el resultado será el desempleo.

Como las demás esta teoría es correcta hasta cierto punto, pero en determinadas circunstancias no dará resultado en la práctica. Es importante tener presente que lo ideal es que a un nivel ascendente de los salarios corresponda siempre una mayor producción, o al menos que ese nivel ascendente conduzca a una mayor producción de otro modo, el incremento del poder adquisitivo terminará por hacer subir los precios, a menos que los ingresos suplementarios se ahorren. La consecuencia de un rápido incremento de los salarios pueden ser especialmente graves para los países que ya tienen un fuerte déficit de la balanza de pagos. Esta teoría no da ninguna indicación sobre la diferencia que existe entre el límite inferior y superior.

## TEORIA DEL PODER ADQUISITIVO.-

Otra teoría, la denominada del poder adquisitivo, sostiene que la prosperidad de la industria depende de que haya una demanda suficiente para que sus productos puedan venderse a precios que permitan obtener beneficios razonables. Como los trabajadores y sus familias consumen una gran parte de los productos de la industria, si los salarios y el poder adquisitivo de los trabajadores son altos habrá una buena demanda y la producción de la industria se mantendrá a un alto nivel. En cambio si sus salarios y su poder adquisitivo son bajos, la producción deberá reducirse en consecuencia y el resultado será desempleo.

Como las demás esta teoría es correcta hasta cierto punto, pero en determinadas circunstancias no dará resultado en la práctica. Es importante tener presente que lo ideal es que a un nivel ascendente de los salarios corresponda siempre una mayor producción, o al menos que ese nivel ascendente conduzca a una mayor producción; de otro modo el incremento del poder adquisitivo terminará por hacer subir los precios, a menos que los ingresos suplementarios se ahorren. Las consecuencias de un rápido incremento de los salarios pueden ser especialmente graves para los países que ya tienen un fuerte déficit de su balanza de pagos.

## LA DEMANDA Y LA OFERTA.-

Con la difusión de la doctrina del laissez-faire y el aumento de la competencia en los siglos XVIII y XIX, el juego de la oferta y la demanda desarticuló cada vez más las antiguas estructuras de salarios de carácter tradicional. El economista británico Adam Smith (1723-1790) afirmó que si se fijaban los salarios de conformidad con las leyes de la oferta y la demanda, los mayores salarios atraerían a los trabajadores a las industrias, ocupaciones y localidades donde fueran más necesarios y tendrían a alejarlos de las industrias y los lugares donde la oferta de mano de obra fuese mayor que la demanda y, por ende, los salarios tendieran a bajar. Esto mejoraría la distribución de la mano de obra y sería provechosa para la economía nacional.

Si bien la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor constituye una buena base práctica para las discusiones de salarios, no es una teoría económica en el mismo sentido, es un principio que debe aplicarse y no algo que la índole misma de la economía impone ineludiblemente. No prescribe cuánto puede o debe pagarse por concepto de salario, salvo a un individuo en comparación con otro, ni guarda forzosamente relación con la justicia. Su objeto es la equidad, que no es siempre la misma cosa. El que establece la pauta es quien determina el nivel; luego, el principio de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor se convierte en el medio más importante de generalizar los salarios equitativos en toda la economía.

## LAS POLITICAS NACIONALES DE INGRESOS

Las calificaciones profesionales, la naturaleza del trabajo realizado, el grado de prosperidad de los países y de los diversos sectores de la producción, la fuerza o la debilidad del movimiento sindical, las costumbres y las tradiciones originan las diferencias existentes entre los salarios de un mismo país.- El nivel de salarios está vinculado con el desarrollo económico y con el aumento de la productividad.- La política nacional de salarios debe a la vez corregir las anomalías existentes , asegurar el desarrollo de la economía e impulsar el aumento del ingreso nacional.

## CAUSAS DE LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS SALARIOS.-

Al estudiar las principales causas de las diferencias entre los salarios, y especialmente de su frecuente mantenimiento año tras año, se debe distinguir entre las diferencias justas y las diferencias injustas. Generalmente se considera justo que los trabajadores calificados ganen salarios más altos que los trabajadores semicalificados o no calificados, aunque, como se ha dicho antes, es difícil decir exactamente en qué medida. Por lo común, los trabajadores calificados han seguido cursos de aprendizaje o han recibido otro tipo de formación para adquirir sus calificaciones, y pueden haber ganado muy poco durante los años de formación a fin de obtener más tarde salarios más elevados.

Sin embargo, factores económicos o de otro tipo pueden impedir el pago a los trabajadores ocupados en tareas desagradables o peligrosas de un salario equitativo en comparación con el de otros trabajadores manuales. En términos más generales, los salarios en los diferentes sectores industriales suelen experimentar los efectos de la prosperidad o de la declinación de cada industria. Como se advirtió al estudiar las teorías de los salarios, la oferta y la demanda son importantes factores para la determinación del salario. Cuando es grande la demanda de los productos de determinada industria, los empleadores necesitan más trabajadores calificados, entrarán en competencia para obtenerlos, ofreciéndoles salarios más altos y otras ventajas.

El hecho de que los salarios sean algo mayores que la media general en las industrias prósperas y algo inferiores a esa media en las industrias en contracción tiene ciertas ventajas económicas. En términos similares puede plantearse la cuestión de si las empresas muy prósperas, como suelen serlo las compañías explotadoras de minas de diamantes, las fábricas de cerveza o las empresas de elaboración de tabaco, deberían pagar salarios mucho más altos que las industrias textil, del vestido o del mueble, porque son mucho mayores sus beneficios y su capacidad de pago. Algunas diferencias se deben en parte a la fuerza o la debilidad de los sindicatos. En las ocupaciones o industrias con sindicatos fuertes, el poder de negociación de éstos les permite elevar los salarios por encima de los pagados en industrias donde el sindicalismo es débil.

La costumbre y la tradición son también factores que pueden contribuir a mantener las diferencias de salario durante largo tiempo. En muchos países, especialmente en los países en desarrollo, los salarios de los trabajadores agrícolas y el nivel de vida de los pequeños agricultores que trabajan por cuenta propia suelen ser muy inferiores a los del trabajador industrial por cuenta propia en las zonas urbanas. En vista de estas diferentes irregularidades que implican una injusticia para tantos trabajadores mal remunerados e incapaces por su propio



esfuerzo de lograr que se eleven sus salarios para acercarse más a la media general, cuyo resultado es una distribución entieconómica de la fuerza de trabajo del país, se han discutido mucho la conveniencia de establecer una política nacional de salarios.

#### EL INGRESO NACIONAL.-

Los salarios no constituyen, por cierto, el único tipo de ingreso personal. En términos estrictamente económicos, el salario es la retribución del trabajo, que a su vez puede definirse como toda actividad humana destinada a satisfacer una demanda económica. Por ejemplo, el esfuerzo que desplegamos en un partido de fútbol no es trabajo, pero el esfuerzo de un futbolista profesional sí lo es, y en retribución se le paga un salario. La parte principal de las ganancias de un pequeño comerciante, que hace todo su trabajo sin ayuda, es en sentido estricto su salario.

Las otras formas de ingreso en el sentido estrictamente económico son las siguientes:

- a- Los alquileres, o renta por el aprovechamiento de la tierra y de las construcciones y,
- b- Los intereses, o renta por la utilización del capital.

Si en una nación se suman todos los ingresos individuales se obtendrá el ingreso nacional, que guarda estrecha relación con el producto nacional bruto o valor de todos los bienes y servicios producidos dentro del país. Un aumento aparente del producto nacional bruto no indica forzosamente un aumento de la producción de riqueza real; puede no ser, sino el resultado de un alza de los precios pagados por un mismo producto.

En muchos países, la agricultura de subsistencia sigue constituyendo una proporción importante de la economía nacional. Como en este caso el producto no se transforma en dinero, los economistas se ven obligados a atribuir a estas cosechas un valor monetario hipotético a fin de poder incluirlas en el ingreso nacional y en el producto nacional bruto; en algunos países esta cifra llega a representar el 25 por ciento del total.

La mayoría de los gobiernos publican estadísticas que indican la composición del ingreso nacional, o a veces acompañadas de textos explicativos. Todos los que ocupan cargos sindicales deberían estudiar esas cifras.

## LA POBLACION ACTIVA.-

Puesto que el ingreso nacional es una cifra absoluta establecida independientemente de la cifra de la población, es evidente que para tener una idea precisa del nivel de vida es menester comparar el crecimiento del ingreso nacional con el crecimiento demográfico. Está claro que la expansión de la producción total y por lo tanto de la renta total, deberá ser superior al crecimiento demográfico para que a la larga aumente el bienestar de la población. Lo que se necesita es un aumento de la productividad nacional, esto es, la producción media por habitante. No se trata simplemente de aumentar la productividad de cada trabajador. La población activa debe producir para que todos los habitantes. En un mundo en que la población aumenta a un ritmo sin precedentes y en que, por fortuna, disminuye la mortalidad infantil, los niños tienen una escolaridad más prolongada antes de comenzar a trabajar, los inválidos y otros desafortunados son objeto de mayor consideración y los ancianos tienen más años de jubilación recae sobre la población activa de una pesada carga.

## DISTRIBUCION DEL INGRESO NACIONAL.-

Si bien teóricamente todos los ingresos percibidos en retribución de un trabajo incluso si se trata de trabajadores independientes, pueden considerarse como una forma de salario, es más normal aplicar este término a los términos sueldos y salarios en los países en que tal distinción existe a los pagos satisfechos para los empleadores a sus trabajadores.

El ingreso nacional se divide, pues, entre muchas personas, además de los asalariados. De hecho en los países en desarrollo a los asalariados representan a menudo una pequeña minoría. Por este motivo es más justo pensar en términos de una política nacional de ingresos que de una política nacional de salarios, y esta perspectiva más amplia suele contar con el apoyo de los sindicatos.

El ingreso nacional se compara a menudo con un pastel cortado en trozos, que representan los salarios, los alquileres, los intereses, las utilidades. Además de diversas formas de servicios para la comunidad, tales como vivienda, escuelas hospitalares, y bibliotecas, puede tratarse de pagos en efectivo, tales como asignaciones familiares prestaciones de desempleo y pensiones de diversa índole.

## LOS INGRESOS Y EL CRECIMIENTO ECONOMICO.-

La proporción en que pueden aumentarse los salarios mediante la redistribución del ingreso nacional es evidentemente limitada cuando dicho ingreso permanece constante. A largo plazo, el único medio de hacer progresar los salarios reales en forma considerable consiste en aumentar la producción de riqueza, incluso así sólo se tendrá éxito si la producción se acrecienta a un ritmo más rápido

que la población. De ahí que los sindicatos de muchos países insistan en que la política nacional de ingresos forme parte integrante de una política más amplia de planificación económica.

El crecimiento económico requiere inversiones en nuevas industrias, la modernización de las existentes, en la formación de la mano de obra necesaria y en la creación de una sólida infraestructura económica (carreteras, ferrocarriles etc) A todo esto cabe agregar escuelas, hospitales y buenas viviendas para la población porque a la larga la prosperidad de un país depende de la educación, la salud y el bienestar de sus habitantes. La tasa de acumulación de capital, es decir, la proporción del esfuerzo nacional que se dedica a la expansión de la economía, puede expresarse en forma de porcentaje del ingreso nacional. En este sentido el ingreso nacional puede dividirse según los tipos de gastos a saber:

- a- gastos privados de consumo;
- b- gastos corrientes del Estado;
- c- gastos de inversiones del Estado y;
- d- gastos de inversiones del sector privado

En algunos países, el índice anual de crecimiento económico es del 5 por ciento o más pero en los países que han alcanzado un nivel considerable de madurez industrial suele oscilar alrededor del 3 por ciento, pues éstos experimentan dificultades para mantener sus propios índices anteriores de rápida expansión y seguir el ritmo de crecimiento de países que situados en etapas de desarrollo más tempranas, efectúan rápidamente progresos.

#### FUNDAMENTOS DE UNA POLITICA NACIONAL DE INGRESOS.-

Lo primero que se debe decidir un gobierno, si se propone planificar la utilización del ingreso nacional, es la parte que corresponderá a las inversiones, la que ha de gastar el propio gobierno para los servicios públicos y la que conservarán los particulares en calidad de ingresos personales. En la práctica, los gobiernos no tienen poderes absolutos para decidir tales cuestiones, salvo en los países con economía de planificación centralizada, de modo que las cifras que se escogen constituyen más una guía que una asignación definitiva. Otro elemento esencial de esta política son los reajustes de los salarios pagados en las diversas industrias y ocupaciones a fin de eliminar las anomalías.

En los países en desarrollo, la política nacional de ingresos debe estar estrechamente relacionada con la estrategia y los programas de desarrollo económico, en el cual tiene dos funciones que cumplir: a- Lograr que quienes perciben bajos ingresos obtengan una parte equitativa de los frutos del desarrollo y b- contribuir a acelerar el ritmo de éste.

A causa de las grandes desigualdades en la distribución del ingreso en casi todos los países en desarrollo, una justa distribución de los frutos del desarro-

económico puede exigir que los ingresos de los trabajadores más pobres crezcan a un ritmo considerablemente más rápido que el del desarrollo económico del país y el de los ingresos percibidos por los demás trabajadores y por otras categorías de personas. Esto se ve en el ejemplo numérico simplificado que se da en el cuadro 4 y que se basa en la hipótesis de que una población está dividida en tres grupos de ingresos: altos, medianos y bajos, estando los ingresos medios por persona en cada uno de los tres grupos en la relación de 10 a 4 a 1, respectivamente, y representando cada grupo el 10, el 50 y el 40 por ciento de la población total.

No obstante también es cierto que pueden esgrimirse varios argumentos en pro de un crecimiento más lento de los bajos ingresos y en particular de los salarios. Así, a menudo se aduce que los salarios bajos pueden tener los siguientes efectos favorables sobre el crecimiento económico.

- a- una más rápida expansión del empleo asalariado, objetivo prioritario indudable de los programas de desarrollo económico a causa de la gravedad del desempleo y subempleo en los países en desarrollo.
- b- mayores inversiones a raíz de destinarse menores recursos al consumo de los trabajadores y de disponer los empleadores de mayores beneficios para reinversión.
- c- menores gastos por concepto de salarios y, por consiguiente, precios más bajos, lo que crea una mayor demanda para los productos y causa, en condiciones de libre competencia, un aumento de la producción.
- d- una reducción de la inflación generada por los programas de inversión destinados al desarrollo económico como consecuencia de la reducción de los gastos de los asalariados en artículos de consumo.

Lo reducido de los salarios puede así mismo dar origen a una rotación excesiva del personal y desalentar a quienes de otra manera estarían dispuestos a dedicarse al trabajo en la industria. Por tanto dado que los salarios más altos mejoran la disposición y la aptitud física de los asalariados para el trabajo y dan a los empleadores un incentivo para incrementar la eficiencia de sus empresas, pueden compensarse, a veces con creces, con el aumento de la productividad del personal, lo que significa que permiten incrementar la producción con poca o ninguna inversión adicional de capital.

### LAS POLITICAS NACIONALES DE INGRESOS (FIN)

Algunos casos de países que han puesto en práctica una política nacional de ingresos.- Uso de las políticas de salarios y de ingresos para controlar la inflación en los países industrializados con economía de mercado.- Determinación de los salarios en los países con economía de planificación centralizada.

## PAISES INDUSTRIALIZADOS CON ECONOMIA DE MERCADO.-

En el decenio de 1960 y aún más en el decenio siguiente, hallar la forma de controlar una inflación que avanzaba rápidamente llegó a ser uno de los problemas más importantes a que debían hacer frente los países industrializados con economía de mercado. Además combatir la inflación exclusivamente con medidas monetarias y tributarias resultaba al parecer cada vez más eficaz, pues aún cuando estas políticas se aplicaban con el rigor y ocasionaban un creciente desempleo, a menudo fracasaban en su misión, de reducir la inflación a un ritmo socialmente tolerable. Los métodos de que valen los gobiernos para influir en las decisiones sobre salarios que se toman en la negociación colectiva varían mucho de un país a otro, y muchas veces también dentro de un mismo país de una época a otra. No obstante, en general es dable distinguir cuatro tipos de programas:

### Primer tipo.-

Es un primer tipo de programa, los gobiernos intentan ejercer influencia en los salarios no mediante medidas de cumplimiento obligatorio, sino formulando llamamientos a las partes interesadas y tratando de persuadirlas de que obren de cierta manera. Un ejemplo lo constituye la labor del Consejo de Estabilidad de Salarios y Precios, creado en 1974 por el Consejo de los Estados Unidos. El Consejo evaluaba los posibles efectos inflacionarios de la política económica del Gobierno y de las actividades del sector privado, con inclusión de los contratos colectivos importantes.

Otro método que se ha seguido con este primer tipo de programa ha consistido en que el gobierno fije un objetivo en materia de reducción de la inflación y recomiende a los coparticipes sociales que modernen los aumentos de salario en consecuencia. Por ejemplo en 1975 el Gobierno del Japón prometió reducir la inflación contrayéndola al 15 por ciento como máximo antes del mes de abril y al 10% para fines del año, promesa que tuvo que al parecer, efectos notables en las negociaciones sobre el particular.

### Segundo tipo.-

Con arreglo a un segundo tipo de política de ingresos, tampoco de observancia obligatoria, se celebran consultas periódicas por lo común por intermedio de algún mecanismo tripartito instituido en el plano nacional, acerca de las tendencias de la economía general y de la dirección en que deben orientarse las políticas económicas, sociales y oficiales.

El sistema de acción concertada practicado en la República Federal de Alemania es un ejemplo de esta manera de abordar el problema.

### Tercer tipo.-

Un tercer tipo de política de ingresos se caracteriza por una intervención más directa del gobierno en la fijación de los salarios, o de éstos y los precios. Si bien en él se mantiene el principio de la conclusión de acuerdos voluntarios su rasgo distintivo es que, aunque la autonomía de la negociación colectiva se respeta, el gobierno negocia con las centrales sindicales y las organizaciones de empleadores en el plano nacional a fin de que se moderen voluntariamente los aumentos de salario para que éstos sean compatibles con su política de estabilización económica. También pertenecen a este tercer tipo de política de ingresos los contratos sociales celebrados en el Reino Unido en el plano nacional entre el gobierno y la central sindical del País. En virtud del primero de estos contratos sociales, firmado en 1973, el Gobierno adoptó como concesión de su parte, una serie de medidas que incluyeron la derogación de la reglamentación sobre el control de los salarios en que recomendó entre otras cosas, el mantenimiento del poder adquisitivo de éstos. En 1975 el contrato social fue negociado, lo que dió principalmente por resultado la limitación de los aumentos de salarios a 6 libras esterlinas por semana.

### Cuarto tipo.-

En ciertas ocasiones en que les fue imposible lograr la moderación que buscaban en materia de aumentos salariales, algunos gobiernos que buscaban se sintieron obligados a promulgar legislación que imponía el control directo de los salarios y preveía sanciones para todo aumento que excediera los límites fijados al efecto. El control legal de los salarios puede adoptar diversas formas. Las normas sobre aumentos puede fijarse el gobierno por sí, o bien en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Las diferencias entre las diversas formas de las políticas de ingresos no son tan nítidas como podría deducirse de las clasificación que precede. Por ejemplo muchas veces ocurre que las pautas sobre salarios o las medidas de control que adopta un gobierno han sido en realidad convenidas previamente entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, lo que hace la distinción entre estos diferentes tipos de políticas de ingresos no siempre es muy clara en la práctica.

### Elección de una política de ingresos.-

Por lo común cuando un gobierno debe elegir una política de ingresos se ve sometido a presiones contradictorias. Es una situación económica de urgencia, como una crisis de la balanza de pagos a una rápida aceleración de la inflación, el gobierno puede sentirse obligado a actuar en forma radical instituyendo el control directo de los salarios y los precios para evitar que las cosas empeoren

aún más. Cuando las decisiones sobre salarios tomadas de común acuerdo en los órganos representativos centrales son aceptadas por los trabajadores, la estructura centralizada de negociaciones salariales puede proporcionar una base de institucional para la aplicación de los objetivos nacionales antiinflacionarios y sociales. Algunos de estos factores son susceptibles de ser manipulados por empleadores o trabajadores en las distintas empresas con objeto de aumentar las remuneraciones efectivamente pagadas sin infringir aparentemente los acuerdos nacionales.

Este fenómeno tiende a difundirse cuando la economía es próspera, existe pleno empleo y hay escasez de personal, circunstancias en que la inflación se debe en su mayor parte a un exceso de demanda efectiva, como ocurrió en muchos países a fines del decenio de 1950 y en el decenio siguiente. En el decenio de 1970, cuando la inflación estuvo acompañada de estancamiento económico y desempleo en aumento, el deslizamiento perdió importancia como obstáculo para las políticas nacionales de ingresos.

#### Requisitos de una política de ingresos eficaz.-

La experiencia enseña que es menester satisfacer dos requisitos fundamentales para llevar a la práctica con éxito una política de ingresos encaminada a moderar los aumentos de salario como parte de la política antiinflacionaria de un gobierno.

En primer lugar, para que una política de ingresos sea eficaz debe poder aplicarse en todo el país. Por este motivo, los países que cuentan con una estructura centralizada para la negociación colectiva y la negociación sobre salarios disponen de una política de ingresos que los países en que dicha estructura es descentralizada.

El segundo requisito más importante aún que el anterior, es que la política tenga el apoyo de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, pues de lo contrario no dará resultado por mucho tiempo. Como es lógico, los sindicatos sólo prestarán su colaboración si se le dan seguridades de que la carga de cualquier política de ingresos, recaerá principalmente sobre los trabajadores y que toda restricción a los aumentos de salario será compensada con medidas distintas a restringir también los aumentos de los precios, y de los beneficios y demás ingresos distintos de los salarios.

#### PAISES CON ECONOMIA DE PLANIFICACION CENTRALIZADA.-

En los países con economía de planificación centralizada hay muchos problemas de salarios similares a los de otros países. Así en cada país se aplican diferentes tasas de salarios según las calificaciones, se utilizan los sistemas de incentivos.



y en muchos casos se aplican los métodos de evaluación de las tareas. En los países con economía de planificación centralizada los objetivos de producción se han utilizado durante muchos años como patrón fundamental para determinar la eficiencia de las diferentes empresas, y este criterio se sigue aplicando, aunque ahora existe cierta tendencia a medir la eficiencia de las empresas tanto en función de los costos y de la calidad de la producción como el volumen de ésta. Uno de los fines que con esto se persiguen es disuadir a la dirección de las empresas de emplear demasiados trabajadores para alcanzar o sobrepasar los objetivos de producción fijados, cosa que en algunas empresas elevó excesivamente los costos de mano de obra.

Las autoridades encargadas de la planificación fijan en una suma total hipotética el fondo de salarios para toda la economía, y se asigna a cada sector industrial y a cada empresa una parte adecuada de él. El fondo constituye una base de cálculo que refleja las cantidades que se han de pagar por concepto de salarios si todos los objetivos fijados se alcanzan exactamente, sin defecto ni exceso.

A cada empresa de cada sector industrial se le da un plan anual de trabajo en el que se fija el fondo de salarios y que sirve para cada categoría de trabajadores de su industria, pero, siempre y cuando se mantenga dentro de los límites de su fondo de salarios, tiene una considerable libertad para aplicar sistemas de incentivos y promover a los trabajadores.

La estructura de salarios de cada empresa debe estar en armonía con las de las demás empresas de su sector industrial.

PROBLEMAS INTERNACIONALES DE SALARIOS Y NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO  
RELATIVAS A LOS SALARIOS

Hay grandes diferencias de salarios dentro de cada país y entre los diversos países.- Los escasos ingresos nacionales, el modesto nivel de vida y los salarios bajos que caracterizan a los países en desarrollo tienen por principales causas las siguientes: crecimiento demográfico más rápido que el crecimiento de la producción; recursos humanos y naturales insuficientemente utilizados, nivel de productividad demasiado bajo, desarrollo frenado por la escasez de técnicos, de medios de educación, de mano de obra calificada y de formación profesional; inversiones insuficientes, sector industrial muy poco desarrollado en comparación con el sector agrícola.- Los programas de cooperación técnica internacional bilateral o multilateral tiene por objeto remediar la situación crítica de los países menos desarrollados.- Contribución de la organización Internacional del Trabajo en materia de cooperación técnica proyectos de asistencia emprendidos en los países que los solicitan (uso de la fuerza de trabajo, formación profesional, productividad y perfeccionamiento del personal dirigente, cooperativas, artesanía y pequeñas industrias, seguridad social, condiciones de trabajo, administración del trabajo y relaciones profesionales, educación obrera); en materia de legislación internacional del trabajo, adopción de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo entre otras cosas normas relativas a los salarios, y control de su aplicación.

## LAS DIFERENCIAS DE SALARIOS ENTRE LAS DISTINTAS REGIONES DEL MUNDO.-

Es bien sabido que los salarios y los niveles de vida difieren mucho según los países. Son más altos en los Estados Unidos, Europa occidental, el Canadá, Australia y Nueva York y muy inferiores en los países asiáticos y africanos en general y en algunas zonas de América Latina. Estas notables diferencias reflejan en las estadísticas reunidas por las Naciones Unidas sobre el ingreso nacional por habitante y en las comparaciones internacionales de salarios realizadas por la Oficina Internacional del Trabajo.

Debe advertirse que este salario de cálculo exagera las diferencias que el des-nivel no es importante si se hacen los reajustes necesarios para tener en cuenta el costo de vida, que es considerablemente más elevado en los países adelantados que en los países en desarrollo.

## CAUSAS DE LAS DIFERENCIAS DE SALARIOS.-

Los salarios y los niveles de vida dependen en gran medida de la producción. Cuando la producción nacional por habitante es baja, también son bajos los salarios. Ahora bien en los países como la India, Pakistán, China e Indonesia, tienen una numerosa población que crece con rapidez y dependen principalmente de la agricultura; el 80 por ciento de la población trabaja la tierra o se dedica a ocupaciones rurales relacionadas con la agricultura. El nivel de vida depende en gran parte de la relación entre la población y los recursos naturales. Pero la producción y el nivel de vida de los distintos países también dependen de la salud, la eficiencia, el nivel cultural y las calificaciones de los trabajadores, de la eficacia de la dirección de las empresas y de los recursos de capital que permiten la utilización de máquinas y métodos modernos.

Hasta cierto punto, también existen estos movimientos entre un país y otro, pero la movilidad de mano de obra entre diversos países no es tan fácil como en el interior de cada nación. Para sacar el mejor partido posible de sus recursos productivos los países deben participar en el comercio mundial. Esto significa que deben poder exportar lo suficiente para mantener el equilibrio de su balanza de pagos, en términos generales, que deben exportar lo suficiente para pagar sus importaciones (consideradas las exportaciones y las importaciones en su sentido lato).

Estas empresas que utilizan capital y dirección extranjeros emplean mano de obra local, y por consiguiente contribuyen a la elevación de los salarios. También proporcionan medios para la formación de técnicos y directores entre el personal local.

## COOPERACION TECNICA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.-

El desarrollo insuficiente y su triste consecuencia, la miseria de millones de seres humanos en todas las regiones del mundo, han movido hacer esfuerzos de cooperación técnica internacional.

Las Naciones Unidas y sus organismos especializados, de acuerdo con los gobiernos especializados, de acuerdo con los gobiernos de los países en desarrollo, han establecido programas de cooperación técnica; el Banco Mundial y otros organismos de financiación conceden préstamos para inversiones de capital, y los gobiernos de varios de los países adelantados han suministrado fondos para el desarrollo y prestan su colaboración técnica.

La organización Internacional del Trabajo interviene en esta gran campaña internacional la lucha contra el insuficiente desarrollo, Ayudando a aumentar la productividad y a mejorar las calificaciones profesionales de los trabajadores, la OIT facilita la elevación de los salarios y el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo. Los expertos en productividad asesoran sobre el perfeccionamiento de los métodos, por ejemplo, en la ingeniería naval, la industria, textil las manufacturas de alfarería y la reparación de vehículos de motor.

Además la Organización Internacional del Trabajo, a petición de los gobiernos, los ayuda a perfeccionar sus sistemas de legislación y administración del trabajo. Esta asistencia comprende la organización de ministerios o departamentos de trabajo y la redacción y aplicación de la legislación laboral, incluidos los códigos generales del trabajo y sistemas de seguridad social, junto con el establecimiento de sistemas de inspección y vigilancia para garantizar la aplicación efectiva de la legislación. Entre las cuestiones acerca de las cuales se ha prestado asesoramiento a muchos países puede citarse la legislación sobre fijación de salarios mínimos, tema que se trata a continuación.

## NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO RELATIVAS A LOS SALARIOS.-

La Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en 1919, se ha preocupado constantemente por la fijación de normas adecuadas sobre salarios. El preámbulo de su Constitución indica que es preciso garantizar (un salario vital adecuado), la conferencia Internacional del Trabajo reconoció la obligación de garantizar un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo, Mientras que la asamblea Universal de Derechos Humanos el derecho de toda persona que trabaja a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.

Al estudiarse el problema del salario mínimo desde el punto de vista internacio

nal pronto se reconoció que sería imposible establecer tasas mínimas de salarios de aplicación general en el mundo entero a causa de las grandes diferencias que existen entre los niveles de salarios de los distintos países. Si para fijar los mínimos internacionales se tomaran como base los salarios pagados en los países en que los niveles son más bajos, no tendrían interés alguno para los países de alto nivel, las tasas internacionales quedarían fuera del alcance de los países de salarios medios o bajos.

Por consiguiente la Conferencia Internacional del Trabajo decidió establecer principios y métodos generales para la reglamentación de los salarios mínimos que podrían aplicarse con gran flexibilidad en cada país por los sistemas apropiados a su particular situación. En muchos países existe un salario mínimo nacional que no impide que se convengan remuneraciones más altas, pues tiene por objeto proteger en particular a los trabajadores no comprendidos en convenio colectivo alguno ni protegidos por ningún otro método eficaz de la fijación de salarios. En muchos países en desarrollo puede ser necesaria la intervención del estado en amplios sectores de la economía como único medio de impedir que prevalezca salarios excesivamente bajos y se explote a los trabajadores. En dichos países es mayor que en los países industrializados la parte que desempeña el Estado en la fijación de los salarios.

Con arreglo al convenio núm 131 entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en primer lugar, las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales y en segundo lugar, los factores económicos incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la convivencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

En la fijación de salarios mínimos para los trabajadores agrícolas se ha tropezado en varios países con algunas dificultades, como las grandes diferencias en cuanto a condiciones de empleo, el mucho trabajo realizado por miembros de la familia, el trabajo de temporada y los problemas derivados de los sistemas de tenencia de la tierra.

En algunos países los pequeños propietarios agrícolas se hallan prácticamente en la misma situación económica que los peones que trabajan para ellos y pueden prestar sus propios servicios a los propietarios de explotaciones más importantes para los trabajos de temporada. Por último, existe el problema de cómo asegurar el pago efectivo de los salarios mínimos en un gran número de explotaciones agrícolas pequeñas y muy alejadas las unas de las otras.

PRINCIPALES CONVENIOS Y RECOMENDACIONES RELATIVOS A LOS SALARIOS ADOPTADOS  
POR LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.-

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos 1928.

Artículo 1

1- Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de las tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de la industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.

2- A los efectos de este convenio, el término (industria) comprende las industrias de transformación y el comercio.

Artículo 2

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para decidir previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan en la industria o partes de la industria en cuestión a qué industrias o partes de la industria, y especialmente en industrias a domicilio se aplicarán los métodos para la fijación de salarios mínimos.

Artículo 3

1- Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación.

2- Sin embargo: antes de aplicar los métodos a una industria, o parte de una industria determinada, se consultará a los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, y a cualquier persona, especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse.

Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.

3- Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por me

dic de un contrato individual ni por un contrato colectivo, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial.

#### Artículo 4

1- Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas aplicables vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.

2- Todo trabajador al que sean aplicables de las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional.

#### Artículo 5

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enviar todos los años a la oficina Internacional del Trabajo un informe general en el que figure la lista de las industrias o partes de industria a las que se apliquen los métodos fijados de los salarios mínimos.

CONVENIO SOBRE LOS METODOS PARA LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS (AGRICULTURA)  
1951.

#### Artículo 1

1- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleadores en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

2- Todo miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad, previa consulta a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y trabajadores, si dichas organizaciones existen, para determinar las empresas, ocupaciones o categorías mínimos previstos en el párrafo precedente.

3- La autoridad competente podrá excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disponibilidades del presente Convenio a las categorías de personas cuyas condiciones de trabajo hagan inaplicables estas disposiciones, tales como los miembros de la familia del empleador ocupados por este último.

#### Artículo 2

1- La legislación nacional, los contratos colectivos a los laudos arbitrales podrán permitir pago parcial de salario mínimo en especie, en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente.

2- En los casos en que se autorice el pago parcial del salario mínimo en especie deberán adoptarse medidas adecuadas para que:

a- Las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;

b- El valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable.

### Artículo 3

1- Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para determinar, a reserva de las condiciones previstas en los párrafos siguientes, los métodos de fijación de salarios mínimos y sus modalidades de aplicación.

2- Antes de adoptar una decisión, deberá procederse a una detenida consulta preliminar con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y trabajadores, si dichas organizaciones existen, y con cualesquiera otras personas especialmente calificadas a este respecto, por razón de su profesión o de sus funciones, a las cuales la autoridad competente juzgue convenientemente.

3- Los empleadores y los trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos, en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad.

4- Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados y no podrán ser reducidas.

5- La autoridad competente podrá admitir, cuando ello fuere necesario, excepciones individuales a las tasas mínimas de salario, a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de los trabajadores de capacidad física o mental reducida.

### Artículo 4

1- Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las disposiciones necesarias para asegurar que, por una parte, los empleadores y los trabajadores interesados tengan conocimiento de las tasas mínimas de salarios vigentes y que por otra, los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables. dichas disposiciones deberán prever el control, la inspección y las sanciones que sean necesarias y que mejor se adapten a las condiciones de la agricultura del país interesado.



2- Todo trabajador al que sean aplicables las tasas mínimas y reciba salarios inferiores a esas tasas deberá tener derecho, por vía judicial o por otra vía apropiada, a cobrar el importe de las cantidades que se le adeuden, dentro del plazo que prescriba la legislación nacional.

#### Artículo 5

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enviar anualmente a la Oficina Internacional del Trabajo una declaración de carácter general en la cual se expongan las modalidades de aplicación de estos métodos y sus resultados. Esta declaración contendrá en forma sumaria, indicaciones sobre las ocupaciones y el número aproximado de trabajadores sujetos a esta reglamentación, así como sobre las tasas de salarios mínimos que se hayan fijado y sobre las demás medidas importantes, si las hubiere, relacionadas con los salarios mínimos.

### CONVENIO SOBRE FIJACION DE SALARIOS MINIMOS 1970

#### Artículo 1

1- Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

2- La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se debe aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.

2- Todo Miembro que ratifique el presente Convenio en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del art. 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos en el arreglo al presente artículo, y explicará los motivos de dicha institución.

#### Artículo 2

1- Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

2- A reserva de los dispuestos en el párrafo 1 del presente artículo se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

#### Artículo 3

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar a nivel de los salarios mínimos deberían excluirse en la medida en que sea posible y apropiado de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, lo siguientes:

- a- Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, el costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales.
- b- Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

#### Artículo 4

1- Todo miembro que ratifique el presente, convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que haga posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema, protegidos con el artículo 1 del convenio.

2- Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulten exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o, cuando dichas organizaciones no existan, en los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

#### Artículo 5

Deberán adaptarse medidas apropiadas tales como, inspección adecuada complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

#### Artículo 6

No se considerará que el presente Convenio revisa ningún otro Convenio existente.

#### RECOMENDACION SOBRE LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS, 1970 (núm 135)

1- OBJETIVO DE LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS.-

a- La fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias.

2- El objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos debería ser proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los nive-

les mínimos permisibles de salarios.

## II CRITERIOS PARA LA DETERMINACION DEL NIVEL DE SALRIOS MINIMOS.-

3- Para la determinación del nivel de los salarios mínimos se deberían tener en cuenta, en particular, los siguientes criterios:

- a- las necesidades de los trabajadores y de sus familias
- b- el nivel general de salarios en el país
- c- el costo de vida y sus variaciones
- d- las prestaciones de seguridad social
- e- el nivel de vida relativo de otros grupos sociales
- f- los factores económicos, incluidos de requerimientos del desarrollo económico la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

## III CAMPO DE APLICACION DEL SISTEMA DE FIJACION DE SALARIOS MINIMOS.-

4- Deberían mantenerse en un mínimo el número y los grupos de asalariados no comprendidos en virtud del art. 1 del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos.

5.1 El sistema de salarios mínimos puede aplicarse a los trabajadores comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio, sea fijado un solo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores.

2. Un sistema basado en un soló salario mínimo:

- a- No es necesariamente incompatible con la fijación de diferentes tarifas de salarios mínimos en distintas regiones o zonas que permitan tomar en cuenta las diferencias en el costo de vida.
- b- no debería menoscabar el efecto de los salarios mínimos superiores al nivel mínimo general.

## IV MECANISMOS PARALA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS.-

6- Los mecanismos para la fijación de salarios mínimos previstos en el art. 4 del Convenio pueden revistir formas variadas, como la fijación de salarios mínimos mediante:

- a- legislación
- b- decisiones de la autoridad competente, ya contengan o no una disposición formal para que se toemn en cuenta las recomendaciones de otros organismos.
- c- decisiones de consejos o juntas de salarios
- d- decisiones de tribunales de trabajo u otros análogos o
- e- medidas que confieran fuerza de ley a las disposiciones de los contratos colectivos.

7. La consulta prevista en el párrafo 2 del art. 4 del Convenio debería versar en especial, sobre las siguientes cuestiones:

- a- la selección y aplicación de los criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos.
- b- la tarifa o tarifas de los salarios mínimos que deben fijarse
- c- los ajustes que de tiempo en tiempo se introduzcan en la tarifa o tarifas de los salarios mínimos;
- d- los problemas que plantee la aplicación de la legislación sobre salarios mínimos.
- e- la compilación de datos y la realización de estudios destinados a la información de las autoridades encargadas de la fijación de salarios mínimos.

8. En los países en que se hayan creado organismos para asesorar a la autoridad competente sobre cuestiones de salarios mínimos o en que el gobierno les haya delegado la responsabilidad de adoptar decisiones sobre salarios mínimos.

9- Las personas que representan los intereses generales del país y cuya participación en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos.

10. En la medida en que lo permita las circunstancias nacionales; se deberían destinar suficientes recursos para la compilación de los datos estadísticos y de otra naturaleza que sean necesarios para el estudio analítico de los factores económicos pertinentes.

#### V REAJUSTE DE SALARIOS MINIMOS.-

11 Las tarifas de los salarios mínimos deberían ajustarse de tiempo en tiempo para tomar en cuenta los cambios en el costo de vida y otras condiciones económicas.

12- Con este objeto se podría efectuar un examen de las tarifas de salarios mínimos en relación con el costo de vida y otras condiciones económicas, sea a intervalos regulares o siempre que se considere apropiado en vista de las variaciones de un índice del costo de vida.

13 Para facilitar la aplicación del párrafo 11 de la presente recomendación se deberá realizar, en la medida en que lo permita los recursos nacionales encuestas periódicas sobre las condiciones económicas nacionales.

#### VI MEDIDAS DE APLICACION DE LOS SALARIOS MINIMOS.-

14 Entre las medidas que, de conformidad con el art. 5 del Convenio deben tomarse para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a los salarios mínimos deberían incluirse las siguientes:

- a- dar publicidad a las disposiciones sobre salarios mínimos, adaptadas, cuando

así se requiera a las necesidades de personas analfabetas, o a los idiomas o dialectos de los trabajadores que necesiten protección.

- b- utilización de un número suficiente de inspectores adecuadamente preparados y dotados de los poderes y facilidades necesarios para cumplir con sus funciones;
- c- sanciones adecuadas por infracción de las disposiciones sobre salarios mínimos.
- d- simplificaciones de las disposiciones y procedimientos legales y otros medios adecuados para capacitar a los trabajadores para el ejercicio efectivo de sus derechos en virtud de las disposiciones sobre salarios mínimos.
- e- participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en las medidas que se tomen para proteger a los trabajadores contra los abusos;
- f- protección adecuada de los trabajadores contra las represalias

CONVENIOS SOBRE LA PROTECCION DEL SALARIO , 1949.-

#### Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar.

#### Artículo 2

1- El presente Convenio se aplica a todas las personas a quines se pague o deba pagarse un salario.

2- La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no esten empleadas en trabajo manual.

#### Artículo 3

1- Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso.

2- La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco.

#### Artículo 4

1- La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza.

#### Artículo 5

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago.

#### Artículo 6

Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

#### Artículo 7

Cuando se creen dentro de una empresa, enconomatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna ocación sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos servicios.

#### Artículo 8

Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo y un laudo arbitral.

#### Artículo 9

Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante a a un inmediato cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un ejemplo.

#### Artículo 11

En caso de quiebra o liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a salarios que se les debe por los servicios prestados durante un

período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial que será determinado por la legislación nacional.

#### Artículo 12

El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago de salario a intervalos regulares.

#### Artículo 13

Cuando el pago del salario se haga efectivo, deberá efectuar únicamente los días laborables en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo o menos que la legislación nacional, Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares, y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción.

#### Artículo 14

Se deberá tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible.

- a- antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo las condiciones del salario habrán de aplicárselas.
- b- al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado.

#### Artículo 15

La legislación que de efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:

- a- ponerse en conocimiento a los interesados
- b- precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación
- c- establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción
- d- proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.

#### Artículo 16

Las memorias anuales que deban presentarse, de acuerdo con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, contendrán una información completa sobre las medidas que pongan en práctica las disposiciones del presente Convenio.

1- Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente convenio.

2- Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente convenio que habrá de prestar en virtud del art. 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

#### RECOMENDACION SOBRE LA PROTECCION DEL SALARIO, 1949 - (núm 85)

##### I DESCUENTOS DE LOS SALARIOS.-

1- Deberá adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos de los salarios, en la medida que se considere necesaria para garantizar la mantención del trabajador y de su familia.

2.1 los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos o bienes o instalaciones del empleador, o por daño causado en los mismos, deberían autorizarse solamente cuando haya pérdida o daño.

2- La cuantía de dichos descuentos debería ser equitativa y no debería exceder del valor real del daño ó de la pérdida.

##### II PERIODICIDAD EN EL PAGO DE LOS SALARIOS.-

4. Los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado por lo menos:

a- dos veces al mes, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana y

b- una vez al mes cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por meses o año

5. Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule a destajo o a base del rendimiento, los intervalos máximos, para el pago de los salarios,

##### III NOTIFICACION A LOS TRABAJADORES DE LAS CONDICIONES DE LOS SALARIOS.-

La información sobre las condiciones que deba ponerse en conocimiento de los trabajadores debería tener, si ello fuere necesario, los pormenores siguientes:

a- las tasas de los salarios

b- el método para calcular los salarios

c- la periodicidad de los pagos

d- el lugar de pago



e- las condiciones en que puedan efectuarse los descuentos

#### IV INDICACIONES CONCERNIENTES A LOS SALARIOS Y A LOS REGISTROS DE LAS NOMINAS DE PAGO.-

7. En todos los casos en que ello fuere pertinente, se deberían notificar a los trabajadores, cada vez que se les pague el salario, los siguientes pormenores sobre un período de pago dado;

- a- el importe bruto del salario ganado;
- b- cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y su cuantía;
- c- el importe neto del salario debido

8. Los empleadores deberían en los casos en que ello fuere pertinente, llevar registros que contengan, para cada uno de los trabajadores.

#### V PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA ADMINISTRACION DE LOS ECONOMATOS.-

9. DEBERIAN tomarse disposiciones pertinentes para estimular la adopción de medidas que garanticen la participación de representantes de los trabajadores interesados y en especial a los miembros del comité de empresas y de organizaciones similares.

CONVENIO SOBRE LAS CLAUSULAS DE TRABAJO (CONTRATOS CELEBRADOS POR LAS AUTORIDADES PUBLICAS , 1949 (núm 94).

#### Artículo 1

1- El presente Convenio se aplica a los contratos que reúnan las siguientes condiciones:

- a- que al menos una de las partes sea una autoridad pública;
- b- que la ejecución del contrato entrañe; el gasto de fondos por una autoridad pública, y el empleo de trabajadores por la otra parte.

2. La autoridad competente determinará en que medida y en qué condiciones se aplicará el Convenio a los contratos celebrados por la autoridad distinta de las autoridades centrales.

#### Artículo 2

Los contratos a los que se aplique el presente Convenio deberán contener cláusulas que garanticen a los trabajadores interesados salarios, horas de trabajo y y demás condiciones de empleo no menos favorables que las establecidas para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada de la misma

### Artículo 3

La autoridad competente deberá tomar medidas pertinentes para garantizar a los trabajadores interesados condiciones de salud, seguridad y bienestar justas y razonables, cuando en virtud de la legislación nacional, de un contrato colectivo o de un laudo arbitral no sean ya aplicables las disposiciones apropiadas relativas a la salud.

### Artículo 4

Las, leyes reglamentos u otros instrumentos que den cumplimiento a las disposiciones del presente Convenio:

- i ponerse en conocimiento de todos los interesados;
- ii especificar las personas encargadas de garantizar su aplicación y;
- iii exigir la colocación de avisos en sitios visibles a los establecimientos o de más lugares de trabajo.

### Artículo 5

- 1- En el caso de que no se observen o no se apliquen las disposiciones de las cláusulas de trabajo incluidas en los contratos celebrados por las autoridades públicas, se deberán aplicar sanciones adecuadas, tales como la denegación de contratos o cualquier otra medida pertinente.
- 2- Se tomarán medidas apropiadas, tales como la retención de los pagos debidos en virtud del contrato, o cualquier otra que se estime pertinente, a fin de que los trabajadores interesados puedan obtener los salarios a que tengan derecho.

### Artículo 6

Las memorias anuales que habrán de presentarse, de acuerdo con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberían contener una información completa sobre las medidas que pongan en práctica las disposiciones del presente Convenio.

### Artículo 7

- 1- Cuando el territorio de un Miembro comprende vastas regiones en las que a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente convenio.

### Artículo 8

La autoridad competente previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, podrá suspender temporalmente la aplicación de las disposiciones de este Convenio en caso de fuerza mayor o de acontecimientos que presenten un peligro para el bienestar o la seguridad nacional.

#### Artículo 9

- 1- Este convenio no se aplica a los contratos celebrados antes de que el Convenio haya entrado en vigor para el miembro interesado.
- 2- Las denuncias de este convenio no influirá en la aplicación de sus disposiciones a los contratos celebrados durante la vigencia del Convenio..

BALANCE ; El balance es un estado generalmente anual que muestra la situación financiera de las empresas comerciales, industriales o de servicios o de otras entidades, entre ellas los sindicatos.

Además del activo y del pasivo el balance comprende un estado de ganancias y pérdidas en el que se muestran separadamente los ingresos y los gastos de último ejercicio financiero. Entre los gastos figuran el costo de las materias primas y del combustible, las sumas destinadas a amortización, los salarios y los sueldos pagados, los gastos de publicidad, los intereses, los impuestos satisfechos.

BALANZA DE PAGOS.- La balanza de pagos es el estado de cuentas relativas al conjunto de las transacciones económicas efectuadas en el curso del año entre el país de que se trata y el extranjero. Hay que distinguir la balanza de pagos de la balanza comercial, que es el estado, de saldo positivo o negativo, de la importación y exportación de mercancías del país.

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES DE TRABAJO.- La conferencia internacional del Trabajo adopta convenios y recomendaciones por mayoría de dos tercios. Estos textos se comunican a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT, que deben someterlos a las autoridades nacionales competentes para que promulguen leyes o se tomen otras medidas a fin de ponerlos en aplicación.

DEPRECIACION.- En términos generales, la depreciación significa una disminución de valor. Suele hablarse de depreciación de los edificios de las fábricas u de la maquinaria que pierden valor por el uso, el desgaste y la antigüedad.

El término depreciación también se utiliza al hablar de la pérdida de valor de la moneda de un país. Esto ocurre los períodos de inflación como consecuencia de los cuales el poder adquisitivo de la unidad monetaria se reduce.

DESARROLLO ECONOMICO.- El desarrollo económico es el resultado de la utilización cada vez más eficaz del capital, los recursos materiales y la fuerza del trabajo de un país, o del aumento de la cantidad de estos recursos de que se dispone. Se mide por medio de las estadísticas del ingreso nacional o del producto nacional.

La tasa de desarrollo determina el índice de aumento de los niveles de vida, incluidos los de los trabajadores.

B I B L I O G R A F I A:

## Principales títulos

## En español:

Gerald Starr: La fijación de los salarios mínimos: Estudio internacional de los métodos utilizados y de los problemas que presenta su aplicación. Ginebra, 1981 227 págs.

La remuneración por rendimiento. Estudios y documentos, nueva serie, núm 27. Ginebra, 1951. 233 págs.

La evaluación de las tareas. Estudios y documentos, nueva serie, núm 56. Ginebra 1960. 171 págs.

## En otros idiomas:

H.A. Turner y H. Zoetewij: Prices, wages and incomes policies in industrialised market economies. Estudios y documentos, nueva serie, núm 70. Ginebra, 1966. 172 págs.

Minimum wage fixing and economic development. Estudios y documentos, nueva serie, núm 72 Ginebra, 1968. 217 págs.

An integrated system of wages statistics: a manual on methods. Ginebra, 1979 245 págs.

## Otros títulos:

## En español

Las negociaciones colectivas en países industrializados con economía de mercado. Estudios y documentos, nueva serie de trabajo en núm. 80 Ginebra 1974 453 págs.

Remuneración y condiciones de trabajo en las empresas multinacionales. Ginebra, 1977, 75 págs.

Introducción al estudio del trabajo. Ginebra, tercera edición (revisada), 1980 451 págs.

Anuario de Estadísticas del trabajo. Ginebra. Se publica al finalizar cada año.

## En otros idiomas:

C. St. J. Herlihy: Measuring minimum wage effects in the United States. Ginebra 1967. 83 págs.

Industrialization and wages in Japan. Documentos de investigación sobre el empleo Ginebra, 1970 . 45 págs.

Government pay policies in Ceylon. Ginebra, 1971 . 106 págs.

G. Caire: Freedom of association and economic development. Ginebra, 1977 159 págs.  
Teachers pay Ginebra 1978. 105 págs.

Wage determination in Asia and the Pacific: The view of employer's organisations.

INFLACION.- En economía se suele entender por inflación una elevación del nivel general de los precios de un país debido a que la cantidad de dinero que utiliza la población aumenta más rápidamente que el volumen de bienes ofrecidos en venta.

La inflación puede tener distintas causas o deberse a una combinación de factores. Se produce el fenómeno en épocas de guerra, cuando los gobiernos gastan grandes cantidades de dinero en su esfuerzo bélico. La inflación aparece cuando los gobiernos ponen en circulación grandes cantidades de papel moneda para hacer frente a sus gastos, en lugar de obtener ingresos suficientes por medio de los impuestos.

Un proceso de inflación acelerada puede causar una crisis económica al alterar la apropiada relación entre ahorros y gastos y debilitar la confianza en el valor del dinero. Las personas con ingresos fijos o que sólo aumentan lentamente resultan gravemente perjudicadas por la inflación.

MOVILIDAD DE LA FUERZA DE TRABAJO.- Se entiende por movilidad de la fuerza de trabajo el paso de los trabajadores de una región a otra o de una industria u ocupación a otra. Lo que verdaderamente con vendría es que dicha fuerza estuviese empleada en las localidades, las industrias y las ocupaciones en que sea de mayor utilidad para la economía.

SISTEMA DE TRUEQUE. Llámase sistema de trueque al pago total o parcial del salario en especie, es decir en bienes y servicios, y no en efectivo. Una forma de este sistema era el pago al trabajador con una parte de los bienes en cuya producción había intervenido, necesitáralos o no, pero generalmente consistía en el pago de los salarios con artículos de consumos necesarios como productos alimenticios.

De este sistema se abusó hasta el punto de suministrar artículos de mala calidad y de valor inferior al salario que en justicia correspondía al trabajador. Ciertas enmiendas han permitido los pagos en especie cuando son convenientes para el trabajador, pero se han mantenido en vigor las disposiciones legislativas adoptadas para impedir los abusos.

SUBEMPLEO.- Existe subempleo en un país, un distrito o una industria cuando la fuerza de trabajo disponible no se utiliza cabalmente, especialmente cuando trabaja a jornada reducida, es decir cuando algunos trabajadores están empleados por menos horas que las normañes de trabajo semanal. En los períodos de recesión general aparece el subempleo en muchas industrias, y seguirá habiéndolo mientras las actividades no vuelvan a su ritmo normal gracias a las facilidades de crédito y otras medidas adoptadas por el gobierno para estimular a la industria.

Serie relaciones de trabajo, núm 53. Ginebra, 1980 169 págs.

ARTICULOS PUBLICADOS EN LA REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.-

El sistema de salarios en las empresas industriales de la URSS, por A.S. Shkurko, octubre de 1964.

Diferencias de salarios en países en vías de desarrollo: Reseña de una investigación, por Koji Taira, marzo de 1966.

La ley del salario vital mínimo y móvil en la República Argentina, por Arnaldo R. Campañó, septiembre de 1966.

Concepto y evaluación de los niveles mínimos de vida, por N.N. Franklin, abril de 1977.

Fijación legal de salarios en Tangañica, por D. Chesworth, julio de 1967.

Salarios mínimos y distribución de los ingresos, especialmente en los países en vías de desarrollo, por A.D. Smith, agosto de 1967.

Los salarios mínimos en el Congo (Kinshasa), por J.P. Arles, octubre de 1967.

Aspectos institucionales de la determinación de los salarios, por Jean Mouly noviembre de 1967.

El papel de las utilidades en el sistema de incentivos de la industria soviética por, E.G. Liberman, enero de 1968.

Determinación de salarios en la industria de los textiles de algodón en la India, por T.S. Papola, enero de 1968.

La fijación del salario mínimo y la estructura de los salarios en Siria, por Nadr Atasi, octubre de 1968.

La remuneración del trabajo en la industria de Afganistán, por James G. Scoville, abril de 1969.

Evaluación cuantitativa de las tareas en los gobiernos locales de Estados Unidos, por Carl F. Lutz, junio de 1969.

Evolución de las políticas de salarios, por Jean Mouly, julio de 1969

Evaluación de las tareas de los trabajadores no manuales: Resultados de un estudio por Jan Kordaszewski, agosto de 1969.

Incentivos del personal de dirección en la industria de Hungría, por László Oszvald, septiembre de 1969.

La evaluación de las tareas de los trabajadores no manuales en el sector privado del empleo de Estados Unidos, por A.L. Kress, octubre de 1969.

El nuevo sistema de incentivos en la Unión Soviética: Estudio de su funcionamiento en Kief, por Dalinovna Soboleva, enero de 1970.

Diferencias de ingresos entre las zonas rurales y urbanas y fijación de salarios

mínimos. por Peter H. Thormann. agosto de 1970.

La igualdad de remuneración de las mujeres en el Reino Unido, por C. A. Larsen, enero de 1971.

La igualdad de remuneración en Noruega, por Kari Vangsnes, abril de 1971

La igualdad de remuneración en Estados Unidos, por Morag MacLeod Simchak, junio de 1971.

La igualdad de remuneración y la Situación en Suiza, por Héléne Thalmann Antenen, octubre de 1971.

Precios, salarios, desempleo: La inflación en el pensamiento económico actual por Jean Mouly, octubre de 1973.

Política de precios e ingresos: La experiencia canadiense, 1969 - 1972, por George V. Haythorne, diciembre de 1973.

Diferencias de salario en la industria : Comparación entre dos grupos de empresas por J.J. Silvestre, diciembre de 1974.

Salarios de las mujeres e igualdad de remuneración en el Japón por Nobuko Takahashi enero de 1975.

Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en los Estados de Europa miembros de la CEE, por Evelyne Sullerot, agosto-septiembre de 1975.

Problemas y políticas de salarios en Indonesia, por H.W. Arndt t R.M. Sumdrum, noviembre de 1975.

Edad, antigüedad y salarios, por H. Suzuki, enero- febrero de 1976

Remuneración y productividad de la agricultura soviética, por V. Mashenkov y V. Nikitin, enero-marzo de 1978.

Indexación flexible: Fórmula perfeccionada, basada en la experiencia israelí por David M. Dror, abril-junio de 1981.

Fijación de salarios mínimos: Experiencia internacional con diferentes funciones por Gerald Starr, octubre-diciembre de 1981.

#### INFORMES SOMETIDOS A LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.-

31a. reunión, San Francisco, 1948: Informe VI, a) Salarios: Informe general, Informe VI, b)(1) y (2): Cláusula del salario equitativo en los contratos celebrados con las autoridades públicas.  
Informe VI, c) (1) y (2): Protección del salario.

32a. reunión Ginebra, 1949: Informe VI (1) y (2): Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados con las autoridades públicas.  
Informe VII (1) y (2) Protección del salario  
Informe VIII: Salarios informe general

33a. reunión, Ginebra, 1950: Informe V (1) y (2) Igualdad de remuneración para un



trabajo de igual valor entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina  
Informe VII (1) y (2) Protección del salario. Fijación de salarios mínimos en la  
agricultura.

- 34a. Reunión Ginebra 1951: Informe VII (1) y (2) Igualdad de remuneración por un  
trabajo de igual valor entre la mano de obra masculina y mano de obra feme-  
nina.  
Informe VIII (1) y (2) Fijación de los salarios mínimos en la agricultura  
Informe IX: Las vacaciones pagadas en la agricultura  
Informes especiales sobre la aplicación de los convenios: Convenio 26 Métodos  
Informes especiales sobre la aplicación de los convenios para la fijación de  
salarios.mínimos.
- 41a. reunión marítima, Ginebra, 1958: Informe II Revisión general del convenio  
sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado) 1949
- 44a. reunión Ginebra, 1960 Informe VI: Contribución de la OIT para elevar los in-  
gresos y mejorar las condiciones de vida en las comunidades rurales, especial-  
mente en los países en vías de desarrollo.
- 53a. reunión Ginebra, 1969: Informe VII (1) Métodos para la fijación de salarios  
mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de  
desarrollo.
- 60a. reunión Ginebra, 1975 informe III (parte 2): Igualdad de remuneración Informe  
III (parte 4B) Estudio general de las memorias relativas al convenio y a la  
recomendación sobre igualdad de remuneración.

#### OTRAS PUBLICACIONES.-

- H.A. Turner: Wage trends, wage policies and collective bargaining: The problems  
for underdeveloped countries. Cambriadge, Cambriadge University Press, 1966.
- Anthony D. Smith (Publicado bajo la dirección de): Wage policies issues in economic  
development. Londres, Melbourne y Toronto, Macmillan; Nueva York St. Martin's Press  
1969.
- Barbara Wootton: The social fundations of wage policy: A study of contemporary  
British wage and salary structure. Londres, Unwin University Books, 1975
- Organizations de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE): Wage determination  
Paris, 1974.
- K.W. Rothschild: The theory of wages, Oxford Blackwell, 1956
- H.Phelps Brown: Inequality of pay. Oxford, Oxford University Press, 1977.