

EL SALARIO MÍNIMO VITAL Y MOVIL

POB JUAN BALESTRA

I - Concepto

Desde los orígenes de la humanidad la idea del salario estuvo consubstanciada con la conciencia misma de la vida del hombre en sociedad; la interdependencia de los esfuerzos para lograr objetivos comunes se materializó en el trueque de bienes por servicios. Y he ahí, en esa primitiva manifestación insólita como en tribución el concepto del trabajo remunerado. Mucho deambuló la humanidad para llegar a comprender la idea con sentido de justicia. Los hombres y los pueblos encontraron en la fuerza el medio más adecuado para lograr su propia expansión, y en el vasallaje de otros hombres y otros pueblos el recurso idóneo para satisfacer sus demandas de servicios. Surgió así la esclavitud como institución del derecho natural, y el trabajo como ofrenda a la ley del más fuerte.

Pero la evolución de la vida en sociedad impregnada de una interdependencia cada vez mayor en función de crecientes necesidades materiales y espirituales, fue desplazando la idea reciosa de la fuerza por el principio de la solidaridad social. Así surge la piedra fundamental en la organización jurídica de los pueblos; y así logra institucionalizarse el trabajo remunerado, ahora como ofrenda al ideal de justicia de los hombres. Desde entonces, el concepto de salario no se apartó de esa idea de justicia, corriendo ambos la evolución de los tiempos íntimamente entrelazados.

En el antiguo Testamento (Deuteronomio, cap. XI, v. 16-18) Moisés, en el año de la remisión, liberaba a los extranjeros disponiendo que si aquellos desearan continuar sirviendo a sus ex señores, éstos debían pagarles un salario justo.

En el Levítico (cap. XIX, v. 13), también se recomendaba: "A cualquiera que haya trabajado por tí dale luego su jornal, y no renegas en tu poder el salario de tu jornalero".

Pero es recién con la eclosión del industrialismo que adquiere plena vigencia el concepto moderno del salario. El "vnum cuique tribuere" de Ulpiano, halla su expresión en la concepción de la justicia distributiva, que adquiere eficaz desarrollo a través de la doctrina social de la Iglesia. Pío XI,

en su encíclica "Quadragesimo Anno" decía: "Hay que dar al obrero una remuneración que sea suficiente para su propia sustentación y la de su familia". Y aquí pueden apreciarse otros dos elementos, identificados con la idea moderna del salario a través de esa justicia distributiva: el salario debe ser vital (debe atender "a la propia sustentación del obrero"); y además "suficiente" para lograr ese efecto, lo que está marcando un límite mínimo por debajo del cual no lo cumpliría.

Advertimos pues, dentro de ese esquema conceptual, que en su aceptación moderna el salario justo debe atender a un *mínimum* de necesidades vitales.

Y surge así el concepto de Salario Vital mínimo, recibido en las legislaciones de la mayoría de los países del mundo (ver capítulo II).

Desde entonces el salario vital mínimo tuvo franca acogida entre los estudiosos del Derecho del Trabajo; así —para citar algunos casos que nos ocupan de cerca—, la Primera Conferencia Americana del Trabajo (Santiago, 1936) adoptó una resolución sobre salario mínimo; lo mismo la Segunda (La Habana, 1939), la Cuarta (Montevideo, 1949) respecto a los trabajadores agrícolas, y la Quinta (Petrópolis, 1952); por otra parte la 9ª Conferencia Internacional Americana (1948) adoptó la "Carta Internacional Americana de Garantías", que también contiene una parte dedicada al salario mínimo. Finalmente, la "Declaración universal de los Derechos del Hombre" (Chapultepec, 1948) proclama en su art. 23, inc. 5, que "toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana".

Vamos a concluir este capítulo con una definición, para ubicar el concepto de salario vital mínimo en sus justos límites; y para hacerlo seguiremos a Devesali, que nos dice que "es aquél que es indispensable para satisfacer las necesidades más elementales de la vida del trabajador, teniendo por base al trabajador soltero, sin cargas de familia, común y no calificado".

Para analizar esta definición, recordemos lo ya expuesto en el sentido de que la fijación del salario vital mínimo es un acto de justicia distributiva, que no excluye el otorgamiento de beneficios mayores por antigüedad, especialidad, compensaciones por cargas de familia (salario familiar) etc., lo que está encuadrado dentro del concepto de justicia conmutativa².

Por eso seguimos a Devesali, que contempla la situación del llamado "obrero marginal", pues marca sin duda el límite mínimo del salario vital.

Un párrafo final para el carácter móvil del salario vital; en tal sentido diremos con Krosschín que este término es redundante, pues es evidente que para satisfacer necesidades vitales es indispensable adecuar el salario a los cambios en el costo de la vida.

² (Cf. Ernesto Krosschín, *Tratado de Derecho del Trabajo*, pág. 248).

II - Antecedentes legislativos extranjeros

En virtud del Convenio 26 (párrafo 1 del art. 3) adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 11ª reunión celebrada en Ginebra en 1928; y del Convenio 99 (párrafo 1 del art. 3), en la 34ª reunión realizada también en Ginebra en 1951, los países ratificadores quedaron en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y sus modalidades de aplicación.

Estos métodos pueden clasificarse del siguiente modo: a) *Aplicación por disposiciones legislativas*: en este grupo se incluyen Chile (legislación que se aplica a los trabajadores manuales de la industria, del comercio y de los servicios públicos) Estados Unidos, que cuenta con una ley federal "sobre normas laborales equitativas", además de leyes locales en 15 Estados, (5 de los cuales también poseen jurisdicción de salarios); Filipinas, Haití, Nueva Zelanda y Uruguay (legislación referente a trabajadores rurales en general, a trabajadores en aeronaves y de tambos); habiéndose agregado la orden militar dictada en Egipto en 1950 fijando un salario mínimo para los trabajadores en empresas industriales y comerciales. b) *Aplicación por decisiones gubernamentales*: El grupo de países que han comunicado memorias de acuerdo a esta modalidad son: Albania, Bielorrusia, Bulgaria, Checoslovaquia, España, Hungría, Luxemburgo, Marruecos, Nueva Zelanda (trabajadores agrícolas), Polonia, Portugal, Túnez (trabajadores agrícolas), Ucrania, Rusia, Uruguay (disposiciones relativas a esquiladores) y en el Estado de Kansas, de E.E.U.U. c) *Aplicación por Junta Central de salarios*: Australia (Federación y Estados de Nueva Gales Meridional, Queensland, Australia Meridional y Australia Occidental); Costa Rica (el ministro puede devolver una decisión a la Junta, pero si la Junta la confirma está obligado a aprobarla); Irlanda (legislación relativa a trabajadores agrícolas), Países Bajos y Reino Unido (legislación para trabajadores agrícolas). En los casos citados la decisión es adoptada directamente por la Junta; en otros requiere la aprobación del gobierno: República Dominicana, Francia, India, Unión Sudafricana; en Canadá la situación no es uniforme; en las provincias de Columbia Británica, Nuevo Brunswick y Ontario la Junta Central decide directamente; en Alberta, Manitoba, Terranova, Nueva Escocia y Saskatchewan las decisiones están sujetas a la aprobación de la autoridad superior. d) *Aplicación por Junta local o regional de salarios*: Lo hacen directamente, en Chile (empleados particulares), Ecuador, Turquía y Yugoslavia; y con intervención de la autoridad administrativa Colombia, Guatemala, Irán, México, Marruecos, Nicaragua, Túnez y Vietnam.

Efectuada esta reseña, sobre datos extraídos de la publicación efectuada por la comisión de expertos de la Oficina Internacional del Trabajo (1958), vamos a considerar algunos sistemas de publicación que ofrecen interés.

En Holanda, según Decreto Extraordinario del 5 de octubre de 1945, los salarios mínimos son determinados por el Ministerio de Asuntos Sociales a través del Colegio de Conciliadores, que tiene la obligación de consultar

a la Fundación del Trabajo, organismo privado que agrupa a las organizaciones centrales de patronos y obreros, cuya función, al igual que las del Consejo Económico Social (creado por ley del 27 de enero de 1950) son meramente de asesoramiento.

El salario se fija tomando como base el costo de la vida para la familia tipo (marido y dos hijos), estableciéndose cinco regiones, que van desde las grandes ciudades hasta las zonas rurales. Se establecen, además, tres categorías de trabajadores: peones, obreros especializados y calificados, con una variación en el salario mínimo de 10% entre una y otra.

En Italia, a partir de 1946, se estableció un sistema en virtud del cual los salarios se fijaban por acuerdos nacionales celebrados entre la organización patronal y las confederaciones obreras, descomponiéndose en dos partes: una básica, y otra que tenía el carácter de asignación por costo de vida, que fluctuaba de acuerdo a las oscilaciones del mismo, recogidas en índices por el Instituto Central de Estadísticas sobre la base de los datos suministrados por una Comisión Consultiva Nacional en la que están representados los sindicatos patronales y obreros.

Las alteraciones se producen automáticamente, tanto si aumentan los precios como si bajan; pero con una variante: si los precios aumentan un punto, los salarios aumentan un punto; pero si los precios bajan, el sistema funciona así: si bajan un 4%, los salarios bajan un punto; si luego los precios bajan otro 2%, los salarios descienden otro punto, y así sucesivamente, hasta llegar al 10% de rebaja en los precios; recién a partir de entonces, si continúan los precios bajando, por cada punto de disminución, los salarios bajan en la misma proporción. De tal modo se pone a cubierto a los trabajadores de los descensos provocados por factores estacionales.

En Dinamarca, después de la guerra, también imperó un sistema parecido; es decir, que los salarios estaban integrados por una parte principal, jerarquizada según la calificación profesional y fijada por convenio colectivo; y otra parte establecida en forma de indemnización horaria por familia de la vida, sobre la base de los precios minoristas.

Cuando el índice de los precios aumentaba o disminuía en 6 puntos, la indemnización por familia de la vida fluctuaba en el mismo sentido, pero en 3 puntos; estas revisiones se efectuaban 2 veces al año.

En nuestro país el concepto de Salario Vital mínimo fue introducido por el Decreto 33.302/45, sancionado por la ley 12.921, que creaba el Instituto Nacional de las Remuneraciones, el que no llegó a entrar en función. En su art. 18 definió el salario vital mínimo "como la remuneración del trabajo que permite asegurar en cada zona al empleado y obrero y a su familia alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte o movilidad, previsiones, vacaciones

y recreaciones". El art. 21, a su vez, establecía que "el salario vital mínimo será reajustado periódicamente a las variaciones del costo de la vida".

Por ley 13.560 se ratificó el convenio 26 de la Conferencia Internacional del Trabajo de Ginebra (1928), que hemos visto establecía el salario vital mínimo (ver capítulo anterior).

Llegamos así, al art. 14 bis de la Constitución Nacional, sancionada en 1957, que incorpora a nuestra Carta Magna el concepto, quedando de tal manera incluido en nuestro derecho positivo a través de su máximo ordenamiento.

A su vez, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con fecha 20/5/1960 (D. P. 1960-355) declaró que "los derechos al salario vital mínimo y a la retribución justa, si bien en principio coexisten con otras libertades como la libertad de contratos, en caso de conflicto prevalecen sobre esa última porque así lo requieren los principios que fundan el ordenamiento jurídico social, comprensivos de la libertad contra la opresión"².

Con independencia de los antecedentes citados, que tienen un carácter general, también han existido sanciones con carácter particular para determinados sectores de trabajadores: así la ley 12.637, art. 4 y 5 para empleados de bancos particulares, aplicable luego por Dec. 12.366/43 a empleados de compañías de seguros y capitalización; Dec. 28.169/44 (estatuto del peón); Dec. 29.669/44, obreros panaderos; Dec. 22.212/43 (profesionales de hospitales); ley 12.713, art. 26 (salarios mínimos de trabajadores a domicilio), de las cuales continúan en vigor el Estatuto del peón y de los trabajadores a domicilio, que están al margen de la ley 14.250 de convenios colectivos.

Como hemos visto, el principio rector de la aplicación del salario mínimo en su adecuación al costo de la vida, radica por la cual en el próximo capítulo nos referimos en detalle a este aspecto.

De acuerdo a estadísticas proyectadas por la Dirección Nacional de Estadísticas y Censos dependiente de la Secretaría de Hacienda, el presupuesto de la familia tipo —es decir la familia de un obrero no especializado con dos hijos en edad escolar— asciende al mes de marzo de 1964 a la cifra de \$ 15.124 por mes, de conformidad al siguiente detalle³.

² En igual sentido, Cámara Nacional de Trabajo, sala 2ª, 24-8-960 (La Ley, Tº 100, p. 165).

³ Estas estadísticas se confeccionaron sobre la base del cómputo de 1.419 casos verificados en el año 1960, actualizados por los índices de aumentos de costos hasta la fecha. (En la Capital Federal).

Capítulo	Importe en pesos al año 1963-1964	Índice de actualización	Imp. acumulada a marzo 1964	%
Alimen.	4.318,90	208,1	8.981,31	39,2
Indument.	1.366,68	396,6	3.817,96	18,7
Ca. Co.	952,91	226,2	1.141,52	13,1
Menaje	289,43	226,8	656,—	1,9
Alojamiento	146,7	146,7	346,—	3,1
	7.293,49		15.124,79	

Vamos a realizar un breve análisis de la integración de los diferentes rubros:

INDUMENTARIA: El presupuesto tenido en cuenta es sumamente precario, tal como lo demuestra el índice de consumo que se sintetiza a continuación, a través de algunos artículos de uso indispensable. Hombre: Un traje por año; un sobretodo cada 3 años; un par de zapatos por año; un par de zapatillas por año. Mujer: Una pollera cada dos años; un tapado cada 3 años; un corte de lana invierno por año; un corte de rayón verano por año; un par de zapatos cada 9 meses.

GASTOS GENERALES: Este rubro está integrado por:

Médico y farmacia ..	11,4 %	(1 visita médica cada 3 meses 1 inyección cada 4 meses)
Tabaco	11,3 %	
Enseñanza, cultura y diversiones	26,5 %	(20 diarios y 1 revista para adultos por mes, 4 entradas cinematográfico)
Transporte	19,2 %	
Ropa blanca	7,4 %	
Higiene y tocador ..	10,4 %	
Otros	13,8 %	

MENAJE: Se integra del siguiente modo:

Arts. de limpieza ...	42,9 %
Combustibles	4,9 %
Otros	8,1 %

ALOJAMIENTO: Este rubro está compuesto por:

Alquiler	59,7 %
Electricidad	40,3 %

Los requerimientos en materia de vivienda son, en los casos computados, sumamente precarios, tal como lo indica el siguiente detalle:

Total de casos computados: 1.419.

Inquilinatos:	De 1	habitación	611
	De 2	"	142
Departamentos:	De 1	"	112
	" 2	"	309
	" 3	"	39
Casas:	" 1	"	26
	" 2	"	149
	" 3	"	31

Dejamos para el final el rubro alimentación, pues es el que más insiste en el presupuesto y el que más observaciones sugiere. La misma se integra del siguiente modo:

Pan y cereales	12,2 %
Carne, pescado y embutidos	32,2 %
Aceites	3,2 %
Leche y productos lácteos	14,8 %
Frutas, verduras, papas y batatas	16,6 %
Bebidas sin alcohol, dulces, azúcar y condimentos	10,0 %
Bebidas alcohólicas	7,2 %
Otros artículos	3,8 %

Para interpretar más fácilmente estos porcentajes, vamos a mencionar los índices de consumo mensuales de algunos de los principales artículos de la canasta familiar:

Arroz	2 Kg.
Fideos	2 Kg.
Pan	32 Kg.
Carne	30 Kg.
Leche:	40 litros

Debemos aclarar que estos últimos son datos del año 1960; a la fecha, el consumo de artículos de primera necesidad —como la carne— ha disminuido por el creciente aumento de los costos.

El análisis de estos datos efectuado por el Instituto de la Nutrición, dependiente del Ministerio de Salud Pública de la Nación, arroja el siguiente resultado:

— déficit
+ superávit

<i>Valor calórico y plástico:</i>	+ 6,0 %
Hidratos de carbono	+ 17,7 %
Proteínas	+ 7 %
Proteínas de origen animal	— 8,5 %
Grasas	— 24,2 %
<i>Valor mineral:</i>	
Calcio	— 42,2 %
Fósforo	— 18,5 %
Hierro	— 6,1 %
<i>Valor vitamínico:</i>	
Vitamina A	— 62 %
Vitamina B-1 (Tiamina)	— 16 %
Vitamina B-2 (Riboflavina)	— 23 %
Niacina	+ 62,5 %
Vitamina C	— 23,4 %

De este examen resulta que la dieta, no obstante, ser rica en valor calórico, es inarmónica, e incompleta en valores minerales y vitamínicos, lo que produce la siguiente secuela:

La falta de armonía en la alimentación provoca trastornos en el desarrollo (estatura, peso) y en la maduración (psicológica), lo que a su vez trae aparejada una disminución física y mental en la edad activa, con la consiguiente predisposición para contraer enfermedades (especialmente tuberculosis).

El déficit de calcio y fósforo provoca el raquitismo en la niñez (llega al 60 % el número de niños raquíticos en nuestro país), con la secuela de malformaciones óseas en la edad adulta.

El déficit de hierro da lugar a anemias ferropénicas; el de la vitamina A provoca estados alérgicos, cegueras precoces y leucias (cálculos renales y biliares); el de la vitamina B-1 ocasiona trastornos neurológicos, cardíacos, edemas y el de la vitamina C, da lugar al escorbuto.

Es necesario, según se desprende de este estudio, racionalizar la dieta para evitar las consecuencias perniciosas que hemos visto, y que en última instancia inciden en la productividad del obrero en su vida activa; y eso puede lograrse sin afectar la economía de su presupuesto, tal como resulta del esquema que a continuación se propone, tomando como base el trabajo del doctor José A. Pingaro.

Artículo	Cantidad diaria	Precio Unitario	Cantidad Mensual	Precio Mensual
Leche	1.200 gr.	15.30	36 l.	486.—
Pan	500 gr.	33.30	15 kg.	349.—
Cereales, fideos o harinas	500 gr.	50.—	9 kg.	370.—
Carne de vaca	600 gr.	140.—	18 kg.	2.520.—
Carne de pavo	600 gr.	40.—	18 kg.	720.—
Papas y batatas	600 gr.	15.—	18 kg.	270.—
Huevos	3 u.	7.—	90 kg.	630.—
Frutas	500 gr.	20.—	15 kg.	300.—
Aceite	60 gr.	70.—	1.8 el l.	126.—
Azúcar	165 gr.	57.—	5 kg.	183.—
Mantequilla	130 gr.	160.—	3.9 kg.	620.—
Queso	200 gr.		6 kg.	420.—
Bebidas o/o sin alcohol	1 l.	70.—	30 el l.	2100.—
Café, té, yerba, etc. .		20.—		600.—
				\$ 8.111.—

Esta dieta se compone de Hidratos de Carbono (30%), grasas (50%) y proteínas (20%), es decir que es perfectamente armónica. Su valor calórico total es de 3.400 calorías diarias, distribuidas así: 2.800 calorías el padre, 2.400 la madre y 1.600 cada hijo. Es además rica en minerales y en vitaminas.

Por otra parte insume un gasto mensual total de \$ 8.111, contra 8.583 que es el monto a que asciende el rubro alimentación en el presupuesto anteriormente analizado, lo que significa una economía de cerca de \$ 960, con los que se puede hacer frente a otros rubros deficitarios, como el de la indumentaria.

Según advertimos de los análisis precedentes, el presupuesto de la familia está por debajo de lo que se podría considerar un nivel de vida aceptable. No obstante, racionalizado en el rubro alimentación, y contando con medidas de fondo que aseguran elementos deficitarios —caso de la vivienda—, podría en términos generales, ser estimado como razonable para un país en pleno proceso de desarrollo como el nuestro, y que se debate en una de las crisis económico-sociales más graves de su historia.

Sin embargo el nivel medio de los salarios es insuficiente para afrontar en la actualidad este presupuesto. Vamos a analizar algunas estadísticas sobre salarios nominales fijados por convenios colectivos para comprobar la veracidad de este aserto.

OFICIALES

Promedio mensual por hora	Albañil \$ 12,43	Carpintero \$ 43,08	Electricista \$ 33,63	Tejedor de punto \$ 41,80
---------------------------	---------------------	------------------------	--------------------------	------------------------------

PEONES

Promedio mensual por hora	Albañil \$ 33,50	Carpintero \$ 38,21	Electricista \$ 33,50	Tejedor de punto \$ 37,88
---------------------------	---------------------	------------------------	--------------------------	------------------------------

(Datos compilados por la Dirección de Estadística y Censo).

Si bien a esas cifras habría que agregarles los adicionales por cargas familiares, habría que disminuirle también los aportes previsionales y sindicales.

Como se puede apreciar los ingresos son insuficientes para atender el presupuesto familiar, obligando al obrero a tener otra ocupación, o bien a trabajar a su mujer, en desmedro del cuidado y educación de sus hijos.

Por esta razón estimamos que el salario nominal mínimo puede fijarse para la Capital Federal en \$ 11.000 mensuales, el que incrementado por cargas de familia, bonificaciones en función de la productividad, etc, le permitiría hacer frente a su presupuesto sin apremios⁴.

CONCLUSIONES

Consideramos, en definitiva, que esta intención, cuya vigencia ha sido sancionada por constituciones y leyes de diversos países, es un hito trascendental en el logro de la felicidad social, por la vía de la justicia, en su concreción ha de estar necesariamente interesada la política económica que tracen y ejecuten gobiernos y parlamentarios. Expresión de esta idea son las palabras del gran estadista y presidente norteamericano Franklin D. Roosevelt, quien al clausurar la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en 1941, en Nueva York, dijo:

"Hemos aprendido demasiado bien que los problemas económicos y sociales no están completamente separados en el campo internacional, así como tampoco en el nacional; la política económica ya no puede ser un fin en sí misma, sino solo un medio para alcanzar los objetivos sociales".

⁴ Conclusiones a mediados de 1964.