LA FIJACION DE SALARIOS POR EL ESTADO Y SU REPERCUSION SOBRE LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES EN PUERTO RICO

LUIS F. SILVA RECIO*

Los salarios se determinan generalmente por medio de la negociación individual entre patronos y obreros; la negociación colectiva entre patronos y organizaciones del trabajo; y la imposición gubernamental. El Estado puede intervenir para fijar tipos máximos o mínimos a pagarse según las categorías de trabajadores en las diversas actividades económicas. Por regla general, el salario mínimo afecta directamente sólo a un grupo marginal: a los obreros peor pagados y no organizados. Los límites máximos de los salarios se imponen casi siempre como medida de urgencia cuando la inflación amenaza la estabilidad económica del Estado. Se toman estas medidas aun cuando las autoridades consideran que la negociación coletiva es el instrumento ideal para la fijación de salarios; y, frecuentemente, en el caso de que se fijen salarios máximos, sólo son de carácter transitorio.

Las naciones ejercen diversos grados de control sobre los salarios. Cuando un gobierno determina los tipos precisos de salarios que deben pagarse a la varias categorías de trabajadores en las diversas actividades económicas como parte de un plan general de control económico, no hay negociación de salarios entre empleados y patronos y, por lo tanto, el sindicato deja de ejercer una de sus funciones económicas más importantes. Las organizaciones obreras pueden, no obstante, conservar la responsabilidad y función de negociar beneficios no económicos y otras condiciones de trabajo. También persisten como instrumentos para la defensa de los derechos del trabajador al nivel de la empresa o se convierten en grupos de presión más o menos poderosos al nivel de la industria o al nivel nacional. Sin embargo, hay

* Profesor en el Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico.

serias dudas sobre si los sindicatos podrían o no retener su fuerza propia e independencia bajo tal sistema. En las sociedades comunistas, los datos hasta la fecha señalan que el papel de los sindicatos se reduce al de un simple instrumento para la más efectiva realización de la política del Estado.

¿Qué sucede en una sociedad que reconoce la necesidad de mantener un movimiento obrero fuerte e independiente y un sistema de libre contratación colectiva cuando el Estado se ve precisado a adoptar una política de control de salarios que, aunque no tan completa como en el caso de las sociedades comunistas, conflige con la libertad de negociación y hace innecesaria la tradicional función de negociar los salarios entre patronos y obreros? ¿Qué cambios ocurren en el papel del sindicato? ¿Cuál es el efecto sobre el significado, contenido y mecánica del convenio colectivo? ¿Hasta qué punto es incompatible la intervención gubernamental con el desarrollo de un movimiento obrero libre y poderoso? Estas interrogantes surgen actualmente en Puerto Rico. Aunque no pretendo tratar aquí exhaustivamente este problema, señalaré algunas consecuencias del sistema de salario imperante y haré algunas sugerencias.[1]

El Sistema del Salario Mínimo

La Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo

Las revisiones de salarios bajo el llamado "sistema flexible", o sea, por industrias, se inició en Puerto Rico en el 1940, tan pronto como se vio que la aplicación aquí del mismo salario mínimo federal que se aplicó en Estados Unidos continentales a actividades de comercio interestatal, era invitar al desastre económico. Según el nuevo sistema, cada industria se estudiaría individualmente. Sin embargo, no se ordenó que se revisaran las industrias a intervalos regulares, por lo cual, entre 1940 y 1955, unas fueron revisadas más frecuentemente que otras. En Estados Unidos continentales aumentó gradualmente el descontento con este sistema debido a la lentitud con que las autoridades de salario mínimo federal ponían en práctica el mandato del Congreso, o sea, alcanzar el mínimo federal en las industrias de Puerto Rico tan pronto como fuese factible.

[1] Es la política del Estado Libre Asociado, según expresada en la Declaración de Principios de la Ley del Salario Mínimo, el fomentar la práctica de la negociación colectiva entre obreros y patronos. (Ley 96 del 26 de junio de 1956, Sec. 1).

El programa de industrialización del Gobierno de Puerto Rico se hallaba en su apogeo a mediados de la década 1950-1960. Ciertos grupos de los Estados Unidos continentales, particularmente sindicatos y patronos de industrias que se extendían a Puerto Rico, abrigaban temores de que dicha extensión resultase perjudicial a sus intereses. Debido a la presión ejercida por estos grupos, en 1955 el Congreso aprobó legislación tendiente a acelerar las revisiones.[12] Ya en 1959, los efectos de la aceleración de las revisiones se estaban sintiendo en la economía puertorriqueña. En cuatro años el salario promedio por hora para trabajadores de producción en la manufactura aumentó de un 28% a un 39% del salario promedio en los Estados Unidos. El efecto de dicho aumento se notó particularmente en la tasa de desarrollo de las industrias a base de mano de obra barata. De acuerdo con los economistas de la Administración de Fomento Económico, si la tasa de crecimiento que se observó entre 1950 y 1954 se hubiese mantenido hasta 1959, el número de nuevos empleos directos creados en Puerto Rico hubiese sido de 104,000 y no de 37,000 como fue.[3]

En mayo de 1961 se enmendó nuevamente la Ley de Normas Razonables del Trabajo. En virtud de las disposiciones de dicha enmienda, que constituye la primera desviación del sistema de revisiones por industria o "sistema flexible", en noviembre de 1961 se aumentaron automáticamente en un 15% todos los salarios mínimos federales en vigor en Puerto Rico; dos años después de dicha fecha habrá otro aumento general de 5%, y un año más tarde, otro más de 5%.[4] Las industrias que estimen que dichos aumentos son excesivos podrán apelar, y en caso de que la apelación sea razonable, no se les aplicará el aumento general. Sin embargo, serán revisadas individualmente.

Ley Estatal de Salarios Mínimos

Desde 1941, el estatuto local de salario mínimo se aplica a todos los empleados no comprendidos en la ley federal, con la excepción

[12] Véase, como ejemplo, la carta dirigida por David Dubinsky, Presidente de la International Ladies Garment Workers Union al Senador Paul H. Douglas en: U.S. Congress, Senate, Committee on Labor and Public Welfare, Hearings Before Sub-committee on Labor, Amendments to the FLSA of 1938, 84th Congress, 2nd. Sess., Mayo 8, 11, 14, 16, 18, 1956 (Washington: Government Printing Office), p. 688.

[3] Barton, Hugh C. and Robert Solo, "The Effect of Minimum Wage Laws on the Economic Growth of Puerto Rico". Trabajo presentado al Center for International Affairs, Harvard University Press, octubre 15, 1959.

[4] Se exceptúan aquellos salarios mínimos que fueron promulgados con menos de un año de anterioridad a noviembre de 1961. Estos serán aumentados al cumplirse un año de su promulgación.

de los empleados domésticos y los servidores públicos. Una nueva ley, aprobada en 1956 ordenaba aumentos en los salarios mínimos de determinadas industrias y abarcaba, en adición, a todos los empleados incluidos ya en la ley federal.[5] Esta ley fue, en parte, un intento de cooperar con las autoridades federales en la aceleración de las revisiones y en la reducción del diferencial de salarios entre los Estados Unidos y Puerto Rico, a fin de que fuera innecesario que el Congreso adoptara medidas más drásticas para lograr dicho propósito.

La finalidad de las Leyes Estatales de salario mínimo ha sido reducir lo más posible, sin causar mayores dificultades a empleados y patronos, la desigualdad en la distribución del ingreso. Las decisiones de la Junta de Salario Mínimo y las que los comités industriales, se toman sólo después de un cuidadoso estudio de los problemas de todos los patronos, incluso de los menos eficientes o "marginales". De ahí que la posibilidad de que dichas decisiones causen considerable desempleo sean menores que en el caso de las decisiones de la agencia federal de salario mínimo. Los efectos de la revisión periódica bajo la Ley Estatal son, entre otros, estimular a los hombres de negocios de la Isla a lograr costos de producción más bajos y mayor productividad, para que sus productos puedan competir con éxito en el mercado local, en el de Estados Unidos y el extranjero. Parecería insensato estimular el uso de técnicas propendientes a la sustitución de la mano de obra allí donde hay exceso de brazos. Sin embargo, esto es ineludible ya que el mercado puertorriqueño está expuesto a la libre competencia de productos norteamericanos y, además, porque la política pública del gobierno de Puerto Rico es contraria a que nuestra economía compita a base de bajos salarios.

Evaluación y Crítica

Patrón inter industrial de salarios

Es intensa la competencia entre los trabajadores de Puerto Rico por las limitadas oportunidades de empleo; o competencia que actúa normalmente en contra de la elevación del nivel general de salarios y de la diferenciación de los salarios entre diversas industrias.[6] Las

[5] Ley Núm. 96 del 26 de junio de 1956. Cualquiera de las dos autoridades de salarios mínimos, la federal o la estatal, podrá fijar salarios para los empleados en el comercio interestatal, pero en dicho caso regirá el salario más alto.

[6] El grupo trabajador de Puerto Rico en enero de 1961 constaba de 653,000 personas, de las cuales 88,000 estaban clasificadas como totalmente desempleadas; además, había 97,000 subempleados.

organizaciones obreras no han podido, en términos generales, controlar la oferta de mano de obra y eliminar así el efecto desventajoso de dicha competencia. Sin embargo, la política gubernamental de salario mínimo ha traído como resultado un notable aumento en el nivel general de los salarios y en su diferenciación entre las diversas industrias.

En una economía como la nuestra en que abunda el obrero no diestro desempleado, dispuesto a trabajar por un salario hasta de 50 centavos por hora, los patronos de algunas industrias vienen obligados a pagar salarios de hasta $1.25 la hora. Frecuentemente trabajadores que producen para el mercado local ganan un salario muy inferior a los de los que realizan exactamente la misma labor para el comercio interestatal.

La existencia de dos organismos gubernamentales de salario mínimo actuando independientemente y con distintos propósitos, hace imposible la estructuración de una política de salario mínimo más sensata que fomente el movimiento obrero y haga posible un patrón inter-industrial de salarios más realista. La agencia federal continúa elevando el mínimo en las diversas industrias de comercio interestatal hacia una meta que resulta irreal dadas las condiciones económicas de nuestra Isla y la necesidad de competir con éxito en el mercado continental. El gobierno estatal, a fin de evitar contrastes desfavorables, adopta también un objetivo final muy alto, sin distinguir entre las industrias en que opera con éxito la contratación colectiva y aquellas en que esta contratación prácticamente no existe.

Frecuencia de las revisiones

Sesenta y tres por ciento de los patronos que contestaron un cuestionario enviado por el autor, se quejaron de que las revisiones de salarios se efectúan con excesiva frecuencia.[7] Actualmente, las revisiones bajo ambas leyes de salario mínimo, se efectúan aproximadamente cada dos años. Alegan los patronos que en el reducido período de dos años sus negocios no pueden adaptarse a los aumentos en el costo de la mano de obra. Los patronos cuyos obreros están unionados se enfrentan cada dos años, además de a la revisión del salario mínimo, a una o dos negociaciones colectivas. Esta situación hace extremada-

[7] El autor realizó una encuesta entre un grupo de patronos en aquellas industrias que son afectadas regularmente por las revisiones de salario mínimo y que también negocian convenios colectivos con sindicatos. De 102 cuestionarios enviados, 41 fueron contestados debidamente y devueltos. El autor también entrevistó a 25 líderes obreros en dichas industrias.

mente difícil el cálculo de los costos futuros y demasiado arriesgado el entrar en contratos de ventas a largo plazo.

Por otra parte, el trabajo organizado se ha manifestado en favor de las revisiones frecuentes. Un 72% de los dirigentes entrevistados considera apropiada la actual frecuencia. Puede argüirse, en favor de la posición de los trabajadores, que dado el alza del costo de la vida en los últimos años, el ingreso real de los obreros sufriría una merma considerable durante el transcurso del período en que no hay aumentos de salarios, si tal período excediese de dos años. Tomemos por caso un período de cuatro años, que es el que favorece la mayoría de los patronos como intervalo ideal para las revisiones. En el período comprendido entre enero de 1950 a enero de 1954, el Indice de Precios al Consumidor Obrero aumentó de 91.2 a 111.7 (22%). De enero de 1956 a enero de 1960, el aumento fue de 112.5 a 126.0 (12%).

Otro argumento que podría esgrimirse en favor de intervalos de dos años es el de que los aumentos en el mínimo probablemente serían mayores mientras mayor el intervalo entre revisiones y, por tanto, más difícil resultaría la adaptación de las empresas a los correspondientes aumentos en el costo de producción.

Posibilidad de revisiones selectivas

Se ha sugerido, particularmente por los patronos, la posibilidad de la revisión selectiva de los salarios. Los proponentes de esta idea alegan que la revisión periódica de salarios sólo se justifica en ciertas industrias. Algunos han propuesto que se elimine dicha revisión en aquellas industrias en que todos los trabajadores están organizados. Otros han sugerido que se elimine en industrias en las cuales los obreros devengan salarios relativamente altos y que aumentan a un ritmo satisfactorio. El hecho es, sin embargo, que en muy pocas industrias están unionados todos los trabajadores. Las industrias en las cuales los salarios aumentan satisfactoriamente sin ayuda de la ley del salario mínimo son precisamente aquellas no afectadas por las revisiones periódicas, debido a que sus salarios se hallan ya por encima de las metas fijadas por las leyes de salario mínimo. Por otra parte, el hecho de que todos o la gran mayoría de los trabajadores de una industria estén organizados, no garantiza el que sus salarios aumenten a un paso "razonable". Aun en el caso de que las uniones en tal industria hayan tenido éxito en conseguir buenos aumentos de salarios, puede haber empresas dentro de la industria en las que los obreros estén ganando salarios muy por debajo del promedio de la industria. En

este último caso las revisiones periódicas se justifican como una protección para las minorías peor pagadas.

Aun cuando fuese aconsejable la eliminación de las revisiones periódicas o regulares en cierta industria porque haya en ella un alto grado de sindicalización o porque sus salarios estén ya muy por encima del mínimo, el sindicato o sindicatos probablemente se opondrían. Los sindicatos se han acostumbrado a contar con algún aumento en el salario mínimo cada dos años, y lo aprecian mucho ya que usan el mínimo legal como una base de comparación o punto de referencia para la negociación colectiva de salarios más altos.

Selección de los miembros de comités

Algunas personas han acusado a los representantes del interés público en los comités industriales de salario mínimo de que tienden a inclinarse hacia la parte obrera. Otras personas les han acusado de inclinación hacia la parte patronal. Después de una extensa observación de dichos comités en acción y de conversar con personas que han formado parte de muchos de ellos puedo concluir que no hay base real para tales acusaciones. A menudo, los miembros del interés público parecen inclinarse hacia el interés obrero cuando lo único que están tratando de conseguir es compensar en parte la inefectividad de los representantes del trabajo organizado. En cambio, la actitud conservadora y cautelosa que observan cuando los posibles efectos de un aumento en el mínimo sobre la economía de la industria y el país no están claros, puede interpretarse erróneamente por los dirigentes sindicales como una actitud anti-obrera.

Una recomendación que puede hacerse respecto a la selección de los miembros del interés público, particularmente en los comités estatales, es que se nombren personas que puedan interpretar correctamente la información estadística y financiera que se somete al comité. Del juicio que éstos hagan sobre la capacidad de la industria para absorber posibles aumentos en el costo de producción dependerá el acierto de sus decisiones, que son las más influyentes en la determinación final del comité. Por regla general, los representantes del interés patronal en los comités de salario mínimo poseen mayor habilidad que los representantes del interés obrero para comprender el material estadístico y financiero presentado en las vistas públicas. Su participación es, por tanto, generalmente más efectiva. Esta situación podría ser corregida considerablemente si los líderes sindicales solicitaran de las autoridades de salario mínimo que se nombraran economistas, con-

tadores, u otros profesionales debidamente preparados para realizar una mejor defensa de los intereses de los trabajadores en los comités. Al menos una de estas personas debería figurar como representante de la parte obrera en cada comité.[8] Otra posible solución sería la de proveer a los representantes de la parte obrera, así como a sus testigos, de ayuda técnica adecuada para que éstos puedan presentar su caso en forma eficaz, con el respaldo de datos estadísticos y financieros.

Las observaciones y recomendaciones hechas en el párrafo anterior se aplican mayormente a los comités estatales. En el caso de los comités federales, por lo general, la representación obrera recae sobre los dirigentes obreros mejor preparados, a veces profesionales. Los nombramientos se hacen muy a menudo de entre un grupo limitado de personas que entienden y hablan bien el inglés. La exigencia de dominar el inglés para participar en dichos comités, automáticamente excluye a la mayoría de los líderes obreros puertorriqueños y reduce la posibilidad de representación directa de los trabajadores por sus líderes locales.

Efectos sobre la negociación colectiva

El significado de la negociación colectiva cambia al introducirse las revisiones de salario mínimo como un elemento adicional en las relaciones obrero-patronales. Una de las principales razones por las cuales la negociación colectiva es importante ante los ojos de la gerencia, los obreros y los líderes sindicales, es que, a través de ésta, se determinan los salarios. Significa, para los patronos, cambios en el costo de producción para los obreros, cambios en el nivel de vida, y prestigio profesional para los dirigentes sindicales. Cuando la determinación de los salarios básicos deja de ser campo exclusivo de la negociación colectiva para convertirse también en responsabilidades de las autoridades gubernamentales, necesariamente gran parte de la atención que antes se daba a la negociación se transfiere al proceso de salario mínimo, con lo cual pierde cierta importancia.[9] Sin embargo, podría exagerarse fácilmente esa pérdida de importancia. La nego-

[8] Los comités federales constan de nueve miembros, tres por cada uno de los intereses representados. Los comités estatales constan en algunos casos de nueve y en otros casos de seis miembros, con un miembro adicional por si surge un "impasse".

[9] Resulta interesante comparar el efecto que han tenido las revisiones de salario mínimo sobre la negociación colectiva en Puerto Rico con el efecto del sistema compulsorio de arbitraje industrial existente en Australia. Véase a Oxnam, D. W., "Industrial Arbitration in Australia: Its Effects on Wages and Unions", *Industrial and Labor Relations Review,* Vol. 9, 1956, pp. 610-628.

ciación colectiva también gana con ello. Debido a la introducción del nuevo elemento en la fijación de salarios, resulta necesario que se intensifiquen algunas de las funciones de la negociación colectiva. Según el 56% de los dirigentes sindicales entrevistados, las frecuentes revisiones de salario mínimo resultan en un aumento en la comprensión de la estructura de salarios, lo cual hace más urgente la negociación de diferenciales inter-ocupacionales.

La necesidad de negociar los aumentos en los tipos básicos de salarios es fuente de controversia en la negociación colectiva. Las revisiones de salario mínimo reducen dicha necesidad, reduciéndose así las posibles bases de conflictos obrero-patronales. Por otro lado, los aumentos periódicos en el salario mínimo hacen que los patronos se encuentren cada vez menos dispuestos a conceder aumentos en la mesa de negociación y sus concesiones tienen que ser necesariamente menores, lo cual contribuye a hacer más tensas las relaciones con los negociadores obreros. Estos últimos rehusan aceptar el salario mínimo como un salario adecuado, y miden el éxito de sus convenios colectivos por los centavos que logran conseguir en exceso del mínimo legal.

En el curso de su participación como miembro de un comité de salario mínimo, el líder obrero tiene la oportunidad de conocer y entablar amistad con sus compañeros de comité, los cuales son frecuentemente otros líderes obreros de su industria, patronos prominentes de la misma, oficiales públicos, profesionales, etc. Es una magnífica ocasión para desarrollar una mejor comprensión entre patronos y dirigentes obreros en un ambiente de cordialidad y respeto mutuo. La participación en un grupo compuesto de tres intereses distintos pero interrelacionados, le da, además, oportunidad al líder obrero de aprender sobre los problemas y puntos de vista de los demás así como el orgullo de realizar una labor meritoria de servicio público que, sin duda, contribuye a realzar su sentido de responsabilidad ciudadana. Más aún, aprende cosas interesantes y valiosas sobre la industria revisada y la economía del país y aumenta su habilidad para interpretar los datos económicos.

El uso de la razón y la argumentación lógica es necesario para una participación efectiva en los comités de salario mínimo. Se estimula al líder obrero a usar la inteligencia y se da cuenta de la necesidad de una buena preparación general y de asesoramiento técnico profesional. La nueva función impone requisitos nuevos a los líderes del futuro.

Efectos sobre el movimiento obrero

La mayoría de los patronos y dirigentes obreros difieren en cuanto a su apreciación del efecto que tiene el sistema de salario mínimo de Puerto Rico sobre el movimiento obrero. Más de dos terceras partes de los patronos consultados se quejan de que con esta intervención del gobierno en asuntos que debieran ser responsabilidad exclusiva de patronos y obreros, nunca se podrá comprobar si la negociación colectiva es o no un medio adecuado para establecer satisfactoriamente las reglas y condiciones de empleo. Una minoría de los líderes obreros entrevistados están de acuerdo con los patronos en este respecto. El 60% de éstos cree, sin embargo, que dicho sistema no constituye una amenaza ni a la lealtad de los trabajadores hacia sus sindicatos ni a las oportunidades que tiene la unión de organizar más trabajadores. Después de todo, alegan, los trabajadores tienen otros motivos poderosos para organizarse, aparte del deseo de mejores salarios.

No debemos descartar, sin embargo, sin mayor estudio la posibilidad de que las frecuentes revisiones de salario mínimo tengan un efecto perjudicial con respecto a los sindicatos en la actitud del trabajador no organizado.

Debido al crecimiento de la industria puertorriqueña, varias uniones norteamericanas que nunca antes habían mostrado interés en la Isla han emprendido aquí vigorosas campañas de organización. Aun con el clima favorable para la organización que provee la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, se requiere el empleo de mucha energía y gran cantidad de fondos para tener éxito. Tal como en el sur de los Estados Unidos, la Ley Taft-Hartley, con su liberalidad en cuanto a lo que debe considerarse como "libre expresión" por parte de los patronos, ha tenido, al aplicarse en Puerto Rico, un efecto desfavorable a la organización de trabajadores en las industrias de comercio interestatal.[10] Además, a causa del alto grado de desempleo en Puerto Rico y de la competencia por los empleos disponibles, muchos trabajadores viven en perenne temor de quedar desempleados. Más aún, una alta proporción de los empleados en las nuevas industrias son mujeres, muchas de las cuales nunca habían trabajado fuera del hogar. Los organizadores se lamentan de que demasiadas de estas mujeres, particularmente en poblaciones pequeñas y zonas rura-

[10] La Sección 8(c) de la ley Taft-Hartley provee específicamente que la expresión de puntos de vista, argumentos u opiniones no pueden considerarse como evidencia de práctica ilícita del trabajo, a menos que no haya una amenaza real de represalia, uso de fuerza o una promesa de beneficio.

les, responden favorablemente al paternalismo patronal y son, por lo tanto, muy difíciles de organizar.[11]

Varios sindicatos norteamericanos de los llamados "internacionales" están activos en Puerto Rico, organizando no sólo a los trabajadores de las nuevas industrias, sino a los de industrias "tradicionales" y de servicios. Algunos de éstos se han propuesto conseguir, mediante la contratación colectiva, reducir el diferencial entre los salarios de la Isla y los de los Estados Unidos, con el fin de aminorar el desarrollo de su industria en Puerto Rico y así conseguir una mayor estabilidad de empleo en los establecimientos ya unionados de la nación. Si fracasaran en su intento de organizar una parte sustancial del grupo trabajador en sus respectivas industrias, podrían, como represalia, aplicar presión sobre el Congreso en favor de una aplicación más rigurosa de la ley de salario mínimo federal en la Isla.

Si el movimiento obrero no logra atraer a una mayoría de los trabajadores de Puerto Rico, tanto en las industrias nuevas como en las tradicionales, y constituirse en un factor de mayor importancia en la determinación de salarios, la mayoría de los trabajadores continuará necesitando la ayuda de legislación de salario mínimo que les asegure una participación razonable del aumento en la riqueza. A medida que disminuya el desempleo, aumenten los ingresos del obrero y un número cada vez mayor de ellos dejen de depender del aumento en el salario mínimo y se percaten de que los futuros aumentos dependerán más bien de su poder de regateo con el patrono, se irá creando un clima cada vez más favorable para el desarrollo y fortalecimiento del movimiento obrero.

El gobierno del Estado Libre Asociado, fiel a su política de fomentar un movimiento obrero libre e independiente, debe hacer todo lo posible, dentro de las limitaciones impuestas por la ley federal de salario mínimo, a fin de proveer un clima legal e institucional favorable al desarrollo del movimiento obrero. De acuerdo con dicha política, no debe perpetuarse el actual sistema de fijación de salarios mínimos. Debe, por otra parte, pensarse en el día, según sucede en las naciones occidentales más adelantadas, en que la protección del salario mínimo sea sólo para el sector peor pagado del grupo trabajador.

En junio de 1960, la Legislatura de Puerto Rico aprobó una enmienda a la ley de salario mínimo que fijó el salario de $1.25 por hora como el mínimo-meta, o sea, el mínimo a fijarse en todas las industrias tan pronto éstas estén en condiciones de pagarlo. Tal ley

[11] De acuerdo con los informes publicados por el Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, el 59% de los empleados de las empresas ayudadas por Fomento eran mujeres en mayo de 1961.

fue aprobada en un año de elecciones y en momentos en que se hallaban bajo consideración del Congreso de los Estados Unidos posibles enmiendas a la Ley de Normas Razonables del Trabajo y, por tanto, a la legislación de salario mínimo federal para Puerto Rico. Parece que los propósitos eran: (a) impresionar al Congreso con la idea de que el Gobierno del Estado Libre Asociado está tratando de elevar los niveles de salarios, tanto como sea posible, y (b) darle mayores esperanzas de mejoramiento económico al trabajador.

El mínimo-meta de $1.25 por hora parece exagerado si consideramos que es más alto aún que el salario correspondiente bajo la ley federal. Los trabajadores no organizados, la mayoría de los cuales están recibiendo menos de $1.25 por hora pueden pensar que en un futuro no muy lejano obtendrán dicho mínimo sin necesidad de organizarse y de negociar colectivamente. Todo mínimo-meta para Puerto Rico debe aprobarse considerando cuidadosamente las condiciones económicas especiales de la Isla. Un mínimo de 80 centavos, por ejemplo, hubiese sido mucho más realista dadas las condiciones actuales de los salarios en Puerto Rico (el salario promedio para obreros de producción en la manufactura fue de 89 centavos por hora, en 1960; en la agricultura no llegó a 50 centavos). Dicho mínimo-meta sería revisado ocasionalmente, después de considerarse los cambios de las condiciones generales en la economía, el costo de la vida y el desarrollo de la legislación y administración del salario mínimo federal. Todos los salarios inferiores a dicho mínimo realista serían revisados cada dos años. Según este plan, todos los sindicatos cuyos miembros ganasen más de 80 centavos se verían obligados a negociar los aumentos adicionales en salarios, y los trabajadores no organizados que estuviesen ganando más de 80 centavos tendrían un mayor incentivo para organizarse, todo lo cual redundaría en un mayor interés en la negociación colectiva y, como consecuencia, en un mayor interés por parte de los obreros en sus sindicatos.

Esta medida, así como cualquier otra que se pudiera sugerir a la Legislatura de Puerto Rico con respecto al sistema de salario mínimo, tropezaría con la gran limitación impuesta por el actual sistema dual de salario mínimo que ha crecido al amparo de dos cuerpos de ley que difieren considerablemente en sus propósitos básicos. Siempre habría un sector importantísimo del grupo trabajador cuyos salarios continuarían siendo fijados por las autoridades federales.