

El salario en tiempos de influenza

ARTURO ALCALDE JUSTINIANI

El derecho de los trabajadores a percibir su salario ha sido motivo de controversia en algunos centros laborales que han suspendido sus actividades con motivo de la emergencia sanitaria. La Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) y abogados afines favorecen la confusión existente al señalar que la interrupción de las relaciones de trabajo no es responsabilidad del patrón y, por lo tanto, estaría liberado de la obligación del pago de salarios.

La postura empresarial pretende sustentarse en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestación de servicios y pago del salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón. Esta disposición no es aplicable al caso, ya que regula situaciones distintas a la emergencia sanitaria y está limitada a hipótesis de carácter estrictamente individual. Se trata de una argucia que pretende privar a los trabajadores de un derecho humano fundamental.

La disposición aplicable a la contingencia es el artículo 427 de la ley laboral, que establece diferentes motivos de suspensión temporal de las relaciones de trabajo colectivamente considerados. En su fracción I prevé la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, sin referencia alguna a la omisión del pago de salarios. En los dos artículos siguientes se definen los términos en que opera dicha suspensión. Así, si el patrón pretende dejar de cubrir el salario debe previamente justificarlo en un procedimiento a seguir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual analizará las circunstancias y el tiempo probable de la suspensión de las labores. Sin embargo, difícilmente un patrón acudiría a esta vía, consciente de la lentitud que impera en estos tribunales.

La ley laboral contiene un conjunto de medidas protectoras del salario precisamente porque se trata de un medio de subsistencia personal y familiar. Conforme a nuestro texto constitucional, los salarios mínimos deberán

ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, aunque sabemos que esta norma es letra muerta, ya que incluso el promedio salarial nacional del orden de 3 mil 500 pesos mensuales es insuficiente para estos fines. De cualquier manera, nuestra ley establece claramente el derecho a percibir el salario de manera irrenunciable. El propio artículo 106 es claro: "La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley".

Privar a los trabajadores de sus salarios actúa en sentido contrario a la política de prevención sanitaria y reactivación económica deseada; suelen vivir al día, a tal grado que, cuando reciben su pago, ya lo tienen destinado a cubrir deudas inmediatas, esperando con ansia el siguiente salario en un angustioso ciclo. Más grave aún, si se considera que en buena parte de los centros de trabajo del sector servicios, especialmente en hoteles, restaurantes, bares y centros nocturnos el ingreso está sustentado esencialmente en las propinas, y cuando bien les va, el patrón sólo les cubre el salario mínimo.

Análisis recientes acreditan el carácter multifactorial de las causas de nuestros males sanitarios, entre ellas, la inadecuada política en materia de salud, la reducida inversión en investigación científica y tecnológica y, sobre todo, la pobreza que redundo en baja nutrición y falta de acceso a medidas de higiene familiar. Una política salarial vigorosa generaría equilibrios favorables en todos los campos de la vida social, no sólo para los trabajadores; conviene tener siempre presente que en la calle todos somos iguales.

En el variado escenario productivo y de servicios de nuestro país pueden existir circunstancias económicas y laborales que reclamen la necesidad de acuerdos entre trabajadores y patrones para evitar poner en riesgo una fuente de trabajo, sobre todo porque las medidas de contingencia tienen efectos diferenciados. Lograr este objetivo requiere condiciones básicas tales



Fecha 09.05.2009	Sección Opinión	Página 31
----------------------------	---------------------------	---------------------

como información fidedigna sobre las condiciones económicas del negocio y una representación legítima por parte de los trabajadores que pueda concretar una negociación responsable. El trabajador en lo individual, sin representantes auténticos, difícilmente puede dialogar con su patrón en condiciones de equidad, por la simple razón de que su inconformidad se convierte en un despido o en peores condiciones de trabajo. Ante este escenario de debilidad, se someten a la decisión del empleador.

En nuestro país, incluyendo la

ciudad de México, son prácticamente inexistentes las formas legítimas de representación colectiva. En reciente estudio elaborado por un grupo de investigadores de la Universidad Nacional Autónoma de México encabezado por el doctor Alfonso Bouzas, relacionado con la situación laboral en esta ciudad, se acredita que en más de 90 por ciento de los centros de trabajo se carece de una contratación colectiva auténtica y se opera bajo un esquema de protección patronal. Obviamente, el tema de higiene y seguridad en el trabajo y las comisiones

mixtas consideradas en la ley para este fin son inexistentes, y si a ello agregamos que los organismos de inspección laboral en esta materia tampoco funcionan eficazmente, el saldo resultante es que los temas de salud y prevención no son asumidos con la prioridad requerida.

La contingencia ha puesto en evidencia muchas de nuestras debilidades estructurales, especialmente en política de salud pública y de inversión en investigación científica. No la agravemos empeorando la situación de los que viven de su trabajo. ■