

## ¿QUE ES LA ESCALA MOVIL DE SALARIOS?

HÉCTOR VALECILLOS\*

1. Desde hace algunos meses, en especial desde que arreció el aumento de precios, se ha venido insistiendo por diferentes agrupaciones sindicales y políticas, en la conveniencia de incorporar a los contratos colectivos de trabajo una cláusula de escala móvil de salarios. ¿En qué consiste dicha cláusula?

En líneas generales, el sistema de escalas móviles de salarios consiste en un mecanismo incorporado formalmente en los convenios laborales mediante el cual se procura lograr que las tasas de salarios nominales (es decir, de los ingresos en dinero, que los trabajadores cobran diaria, semanal o quincenalmente) queden sujetos a un índice determinado, según una escala móvil, de manera que puedan variarse de tiempo en tiempo, de acuerdo a los cambios del índice. Existen distintos tipos de escala móvil, de ellos los más importantes son: a) los que se sujetan a un número índice del costo de la vida; b) al precio del producto o servicio de la industria o actividad considerada; c) a un índice de utilidades de la empresa o industria, y d) a un índice de "productividad".

De los mencionados, la escala móvil que se basa en el costo de la vida es la más corriente y consiste en ajustar el salario automáticamente en un determinado monto de dinero por cada equis puntos que cambie el Índice del Costo de la Vida del Banco Central (o de cualquier otra institución que acepten las partes). Por ejemplo, cada vez que el índice aumentase 1 por ciento, los trabajadores recibirían, digamos, 3 ó 5 bolívares diarios de aumento en sus salarios.

Este tipo de cláusula se aplica con preferencia allí donde las negociaciones colectivas favorecen la adopción de convenios que abarcan

---

\* El autor es Economista, Profesor de la Escuela de Economía de la Universidad Central de Venezuela y miembro del Instituto de Investigaciones Económicas de dicha Universidad.

varios años de duración. En estas condiciones, para que los contratos de largo plazo resulten aceptables para los trabajadores, es necesario que incluyan algunas cláusulas sobre el ajuste de salarios en el período de vigencia del convenio. De esta manera se trata de garantizar que los salarios reales (es decir, el poder adquisitivo en términos de bienes y servicios que tiene el salario nominal) no se verán disminuidos por la elevación de los precios (inflación) durante el tiempo que rija el contrato. Además, la cláusula de escala móvil suele aplicarse conjuntamente con la adopción de la llamada "cláusula de productividad" (una variante de la cual se conoce en nuestro país como "prima por producción"), de manera que el incremento de la remuneración monetaria del trabajador no se limite exclusivamente a la simple compensación salarial por la baja del poder adquisitivo del dinero provocada por la elevación de los precios. Tampoco excluye la obtención por parte de los trabajadores de otras mejoras económicas y sociales (monetarias y no monetarias) a través de la contratación. Es decir, no se limita a garantizar la estabilidad del salario real en el tiempo.

## 2. ¿Cómo funciona el sistema de salarios móviles?

Aunque su aplicación práctica da lugar a algunos problemas, la mecánica de funcionamiento de la escala móvil es relativamente sencilla. Los aspectos sujetos a negociación son básicamente dos: en primer lugar, debe lograrse un acuerdo sobre el índice del costo de la vida a ser empleado como referencia. Este no es un asunto exclusivamente técnico: qué método emplear para elaborar el Índice o qué peso o ponderación dar a los distintos bienes y servicios de consumo, ya que incluye también importantes elementos políticos: qué institución se responsabilizará por la confección del índice, cómo lograr una adecuada supervisión por parte de los interesados respecto a la elaboración del índice, etc.

En segundo lugar está la adopción de la cláusula propiamente dicha. Aquí deben considerarse tres cosas: a) los llamados puntos de adaptación, es decir, el número de puntos fijados en la cláusula móvil, en que ha de variar el costo de la vida a fin de se proceda a una adaptación o ajuste del salario. Cuanto más bajo sea el número de los puntos de adaptación (corrientemente expresados como porcentajes), con tanta mayor frecuencia se habrá de recurrir a modificaciones del salario. b) Determinación de las fechas de verificación y de los plazos de adaptación. La frecuencia de las fechas de verificación tiene su límite en la práctica de la confección del índice del costo de la vida, por lo cual probablemente éstas no podrán ser inferiores a un mes. En la mayoría

de los casos, las fechas de verificación distan entre sí de uno a seis meses. La fecha de verificación y la de adaptación pueden coincidir. A la verificación de que el índice ha cambiado por el número convenido de puntos, sigue inmediatamente la adaptación del salario. Entre la fecha de verificación y la de adaptación suele fijarse, sin embargo, un intervalo conocido como plazo de adaptación. c) Determinación de la cuantía, que consiste en establecer el monto absoluto de incremento del salario monetario en correspondencia con el porcentaje acordado de cambio en el índice.

3. ¿Cuál es la experiencia en materia de utilización de la escala móvil de salarios?

El uso de la escala móvil de salarios tiene una historia bastante larga. Quizás la experiencia más antigua se remonte al año 1780, cuando en los Estados Unidos se intentó adaptar la paga de los soldados norteamericanos al poder adquisitivo en fuerte baja a consecuencia de la guerra de independencia de ese país, con ayuda de un índice del costo de la vida (que era, como se comprende, muy rudimentario). Después de este caso se conocen innumerables ejemplos de utilización de dichas escalas. Sin embargo, es debido a la agudización de las tendencias inflacionarias durante y después de la Segunda Guerra Mundial que la idea del salario-índice adquirió nuevamente actualidad, lo que llevó a su aplicación en numerosos países capitalistas. Hoy en día su uso está generalizado en la mayoría de los países europeos, especialmente en Italia, Francia, Inglaterra, los países nórdicos y Suiza, donde la cláusula ampara, en promedio, a mucho más de la mitad de los trabajadores. En Australia, Canadá y los Estados Unidos se hace, igualmente, un uso masivo de este sistema.

En América Latina son menos conocidas las experiencias sobre aplicación generalizada de las escalas móviles de salarios. Sin embargo, cabe citar tres ejemplos importantes: Argentina, Chile y Brasil. En los dos primeros logró aplicarse durante un período más o menos prolongado un sistema de ajuste automático de salarios. En el caso del Brasil, en especial a raíz del golpe militar de 1964, el salario-índice, si bien proclamado como política de acción gubernamental, no ha logrado aplicarse de manera positiva. Las razones por las cuales ha sido muy accidentada la experiencia referente al uso de las escalas móviles de salarios en América Latina tienen que ver con las debilidades del movimiento obrero y el carácter autoritario y antilaboral de muchos gobiernos.

4. ¿Es conveniente la aplicación de la escala móvil de salarios en el país?

Definitivamente, sí. Como observó hace algunos meses en forma aguda el doctor Eloy Anzola M., lo que extraña en relación al sistema de salarios móviles no es tanto el retardo en aplicarlo sino el que aún se discuta la utilidad de su empleo para los trabajadores venezolanos.

En nuestro país, la gran mayoría de los contratos colectivos de trabajo son contratos de larga duración. En 1978, por ejemplo, para casi 60 por ciento de los trabajadores bajo contratación colectiva, los convenios estipulaban un lapso de vigencia de 25 a 30 meses. Y para un 35 por ciento adicional, la duración prevista era de 31 a 36 meses. Esta es expresión de una práctica que arranca de los años 60 y la cual podía explicarse un tanto por el hecho de que aproximadamente hasta 1973 el costo de la vida no experimentó alzas apreciables. Sin embargo, en las actuales y previsibles condiciones económicas del país, con elevaciones desmesuradas, realmente especulativas del costo de la vida, firmar contratos de larga duración sin incluir expresamente cláusulas de ajuste automático de los salarios constituiría algo más que una simple tontería.

5. ¿Qué otras alternativas pudieran utilizarse?

Una alternativa a disposición de los trabajadores consiste en reducir a un año la duración del contrato. De este modo se procuraría reajustar el salario cada 12 meses, tratando así de evitar que se amplíe la brecha entre los precios y los salarios. Esta alternativa, sin embargo, es muy problemática y poco viable, si bien tiende a desarrollarse intuitivamente entre los trabajadores. Su limitación tiene que ver, principalmente, con el hecho de que la redacción y firma de un nuevo contrato colectivo a través de una importante ronda de negociaciones es una tarea larga y espinosa. La preparación para las negociaciones y las negociaciones mismas requieren tiempo, esfuerzos y gastos, los cuales se incrementan considerablemente cuando las negociaciones se interrumpen y se declara una huelga. De manera que dicha alternativa tiende a ser impracticable incluso para los sindicatos que agrupan un número elevado de trabajadores. Además, es también problemática para los empresarios quienes puestos a elegir entre discusiones continuas de contratos, con su secuela inevitable de tensiones, y la adopción de la escala móvil, no dudarán en elegir este último camino.

Hay que añadir, además, que tanto las centrales obreras como el gobierno deben procurar que las cláusulas de escalas móviles de salarios se apliquen no sólo a las remuneraciones de los trabajadores activos

sino también a los pagos del personal jubilado o pensionado, quienes suelen ser las víctimas favoritas de la inflación.

Otra alternativa que pueden hacer valer los trabajadores consiste en incorporar formalmente en el contrato colectivo una cláusula de renegociación, según la cual las negociaciones sobre salarios serán renovadas (a menudo implicando la posible ruptura del contrato), tan pronto como el índice de precios se eleve por encima de cierto nivel o umbral. En este caso se hace uso deliberado del índice de precios pero solamente para determinar cuándo deberá revisarse la situación salarial.

6. A veces se sostiene como una objeción de peso para adversar el sistema de salarios móviles, que su aplicación conduciría a un desarrollo de la llamada espiral salarios-precios; es decir, que fortalecería las tendencias inflacionarias de la economía. ¿Es esto verdad?

La idea de que la escala móvil de salarios, al implicar ajustes continuos de las remuneraciones que requieren incrementos del circulante, da lugar a una "institucionalización" de la inflación es falsa y se basa en una interpretación unilateral y errada del fenómeno inflacionario, la cual asigna a la cantidad de dinero a disposición del público y de las empresas un carácter de fuerza económica independiente que determina la expansión y la contracción de la actividad económica global, la elevación y la baja de los precios, el incremento y la disminución del ingreso y del empleo. Naturalmente, no es ésta la ocasión para discutir dicha tesis, por lo cual trataremos de mostrar la relación que existe entre los ajustes de salarios y el comportamiento de los precios así como el papel inflacionario de ambas variables.

Como se sabe, aunque la inflación afecta al nivel general de precios, los precios de algunas mercancías, cambian con mayor rapidez que otros. Los salarios, por ejemplo, se elevan menos durante la inflación que los precios de otras mercancías. Como los salarios forman parte de los precios de las mercancías que entran en el mercado, una elevación de los salarios debido a la inflación puede ser (y corrientemente lo es), compensada en este precio. Los precios de las mercancías, debemos recordarlo, se establecen después que los costos de la mano de obra incorporados en ella han sido establecidos o pagados. Una elevación en el costo de la mano de obra, por lo tanto, no puede evitar un aumento todavía más rápido en los precios de las mercancías; de modo que en relación a las mercancías que produce, el costo de la fuerza de trabajo habrá sido reducido. Por otra parte, no se puede sostener que una decisión voluntaria de los trabajadores y de los sindicatos que evite el alza de los salarios dará lugar a una disminución

en el precio de venta de las mercancías que producen o una baja en el ritmo de aumento de esos precios. Afirmar esto implica olvidar (ingenua o cínicamente) la acción ejercida en el proceso inflacionario por los factores ligados al control monopólico de los mercados, la gestión fiscal y monetaria del Estado y el grado de dependencia del país respecto a las importaciones, etc.

Lo que es más importante, no debe olvidarse que para que se aplique una cláusula de salarios móviles, es preciso que con anterioridad se registre un cambio en el índice de precios a nivel del consumidor, de manera que esas cláusulas no pueden iniciar por sí mismas una inflación. En realidad, como señala la experiencia histórica, puede ocurrir que los salarios y los costos de mano de obra suban a ritmos menores en este caso que cuando rige un sistema de salarios fijado por convenios anuales pero sin inclusión de la cláusula de salario móvil. Esto se debe a que en el último caso los sindicatos tratan de anticipar los futuros aumentos de precios en sus negociaciones anuales de salario y a menudo este pronóstico suele ser exagerado o incorrecto. En la práctica, la cláusula de salario móvil solamente regula la forma y la periodicidad de los aumentos que el sindicato puede obtener por otra vía, en especial a través de una reducción en el lapso de duración de los contratos.

Para concluir, debe señalarse que es irónico que quienes adversan la aplicación de la escala móvil de salarios no discutan (al menos públicamente) el escalamiento o indexación de los precios de exportación del petróleo, que de hecho los países de la OPEP han venido practicando desde 1974. Es sabido que uno de los principales determinantes de las alzas recurrentes de los precios de referencia del petróleo de exportación lo constituye la necesidad de reaccionar frente a las disminuciones continuas del poder de compra de sus monedas nacionales, implícitas en la devaluación del dólar, moneda en que se recibe la mayor parte de los pagos. En nuestro caso hay entonces, una indudable simetría entre el comportamiento de los trabajadores y la de los vendedores de petróleo.

sino también a los pagos del personal jubilado o pensionado, quienes suelen ser las víctimas favoritas de la inflación.

Otra alternativa que pueden hacer valer los trabajadores consiste en incorporar formalmente en el contrato colectivo una cláusula de renegociación, según la cual las negociaciones sobre salarios serán renovadas (a menudo implicando la posible ruptura del contrato), tan pronto como el índice de precios se eleve por encima de cierto nivel o umbral. En este caso se hace uso deliberado del índice de precios pero solamente para determinar cuándo deberá revisarse la situación salarial.

6. A veces se sostiene como una objeción de peso para adversar el sistema de salarios móviles, que su aplicación conduciría a un desarrollo de la llamada espiral salarios-precios; es decir, que fortalecería las tendencias inflacionarias de la economía. ¿Es esto verdad?

La idea de que la escala móvil de salarios, al implicar ajustes continuos de las remuneraciones que requieren incrementos del circulante, da lugar a una "institucionalización" de la inflación es falsa y se basa en una interpretación unilateral y errada del fenómeno inflacionario, la cual asigna a la cantidad de dinero a disposición del público y de las empresas un carácter de fuerza económica independiente que determina la expansión y la contracción de la actividad económica global, la elevación y la baja de los precios, el incremento y la disminución del ingreso y del empleo. Naturalmente, no es ésta la ocasión para discutir dicha tesis, por lo cual trataremos de mostrar la relación que existe entre los ajustes de salarios y el comportamiento de los precios así como el papel inflacionario de ambas variables.

Como se sabe, aunque la inflación afecta al nivel general de precios, los precios de algunas mercancías, cambian con mayor rapidez que otros. Los salarios, por ejemplo, se elevan menos durante la inflación que los precios de otras mercancías. Como los salarios forman parte de los precios de las mercancías que entran en el mercado, una elevación de los salarios debido a la inflación puede ser (y corriente-mente lo es), compensada en este precio. Los precios de las mercancías, debemos recordarlo, se establecen después que los costos de la mano de obra incorporados en ella han sido establecidos o pagados. Una elevación en el costo de la mano de obra, por lo tanto, no puede evitar un aumento todavía más rápido en los precios de las mercancías; de modo que en relación a las mercancías que produce, el costo de la fuerza de trabajo habrá sido reducido. Por otra parte, no se puede sostener que una decisión voluntaria de los trabajadores y de los sindicatos que evite el alza de los salarios dará lugar a una disminución



en el precio de venta de las mercancías que producen o una baja en el ritmo de aumento de esos precios. Afirmar esto implica olvidar (ingenua o cínicamente) la acción ejercida en el proceso inflacionario por los factores ligados al control monopólico de los mercados, la gestión fiscal y monetaria del Estado y el grado de dependencia del país respecto a las importaciones, etc.

Lo que es más importante, no debe olvidarse que para que se aplique una cláusula de salarios móviles, es preciso que con anterioridad se registre un cambio en el índice de precios a nivel del consumidor, de manera que esas cláusulas no pueden iniciar por sí mismas una inflación. En realidad, como señala la experiencia histórica, puede ocurrir que los salarios y los costos de mano de obra suban a ritmos menores en este caso que cuando rige un sistema de salarios fijado por convenios anuales pero sin inclusión de la cláusula de salario móvil. Esto se debe a que en el último caso los sindicatos tratan de anticipar los futuros aumentos de precios en sus negociaciones anuales de salario y a menudo este pronóstico suele ser exagerado o incorrecto. En la práctica, la cláusula de salario móvil solamente regula la forma y la periodicidad de los aumentos que el sindicato puede obtener por otra vía, en especial a través de una reducción en el lapso de duración de los contratos.

Para concluir, debe señalarse que es irónico que quienes adversan la aplicación de la escala móvil de salarios no discutan (al menos públicamente) el escalamiento o indexación de los precios de exportación del petróleo, que de hecho los países de la OPEP han venido practicando desde 1974. Es sabido que uno de los principales determinantes de las alzas recurrentes de los precios de referencia del petróleo de exportación lo constituye la necesidad de reaccionar frente a las disminuciones continuas del poder de compra de sus monedas nacionales, implícitas en la devaluación del dólar, moneda en que se recibe la mayor parte de los pagos. En nuestro caso hay entonces, una indudable simetría entre el comportamiento de los trabajadores y la de los vendedores de petróleo.