

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES
(INDUSTRIÓLOGO)

Título:

PROCESO DE FORMULACIÓN, LEGITIMACIÓN Y
ASIGNACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO. ESTUDIO
COMPARADO: VENEZUELA Y COLOMBIA. 2002-2007

Realizado por:

Caren A. González A.
Gabriela Pernía R.

Profesor guía:

José Ramón Naranjo Mora

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de : _____ () puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, ____ de _____ de _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

Opción: Compensación y Beneficios y Relaciones Laborales

TRABAJO DE GRADO

**PROCESO DE FORMULACIÓN, LEGITIMACIÓN Y ASIGNACIÓN DEL SALARIO
MÍNIMO. ESTUDIO COMPARADO: VENEZUELA Y COLOMBIA. 2002-2007**

Tutor:

Lic. José R. Naranjo M.

Realizado por:
Caren A. González A.
Gabriela Pernía R.

Caracas, Octubre 2009

AGRADECIMIENTOS

Al Prof. Naranjo, quién demostró a lo largo de nuestros años de estudios ser un verdadero MAESTRO, cuyos enseñanzas, consejos y regaños tendremos siempre presente durante toda nuestra carrera profesional y sin el cual esta investigación no hubiese sido posible.

Al Prof. Omar Picón, por darnos toda la asesoría necesaria en aquellos momentos tan difíciles, en los cuales entre sus bromas y consejos nos proporcionó información importante en los aspectos legales de este trabajo.

A la profesora Jeanette Espinoza, quién desde un principio estuvo con nosotras orientándonos en esta investigación sin importar la distancia en que se encuentra, y siempre con su mejor ánimo dándonos alientos y sabios consejos.

Finalmente a nuestros amigos y familiares, quienes estuvieron con nosotros apoyándonos en los momentos más duros, soportando nuestro mal carácter, y todo el proceso emocional que involucra la elaboración de una memoria de grado.

A todos ellos ¡Muchísimas gracias!

- Caren y Gabriela.

ÍNDICE GENERAL

Resumen	v
Introducción	vi
CAPITULO I: Planteamiento del problema	1
CAPITULO II: Objetivos	12
CAPITULO III: Marco Teórico	13
• Aspectos conceptuales de la fijación del salario mínimo	13
• Reformas de la legislación laboral de Colombia y Venezuela	23
• Proceso de fijación de salario mínimo en Colombia y Venezuela	35
• Índice de Precios al Consumidor	41
• Canasta Alimentaria	48
• Productividad	52
• Producto Interno Bruto	56
CAPÍTULO IV: Marco Metodológico	61
CAPÍTULO V: Análisis de resultados	68
CAPITULO VI: Conclusiones	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
ANEXOS	125

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Reforma de la legislación laboral República de Colombia	20
Tabla N° 2: Reforma de la legislación laboral República Bolivariana de Venezuela	21
Tabla N° 3: Cuadro comparativo entre la formulación y asignación en Colombia y en Venezuela.	33
Tabla N° 4: Elementos económicos considerados para la asignación del salario mínimo.	36
Cuadro N° 5: Período base del IPV en dieciséis países de América.	39
Cuadro N° 6: Mecanismos de fijación del Salario mínimo.	60
Tabla N° 7: Asignación del salario mínimo en Colombia	68
Tabla N° 8: Asignación de salarios mínimos en Venezuela	72
Tabla N° 9: Cuadro comparativo del Incremento del salario mínimo vs. La variación del IPC en Venezuela.	79
Tabla N° 10: Cuadro comparativo del Incremento del salario mínimo vs. la variación del IPC en Colombia.	82

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfico N° 1: Salario de equilibrio y efectos del salario mínimo en competencia perfecta	88
Gráfico N° 2: Incrementos del salario mínimo Vs. IPC Venezuela	90
Gráfico N° 3: Incrementos del salario mínimo Vs. IPC Colombia	91
Gráfico N° 4: Salario mínimo Vs. Canasta Alimentaria Venezuela según el CENDA 2002-2008	93
Gráfico N° 5: Salario mínimo Vs. Canasta Alimentaria Venezuela 2002- 2008	94
Gráfico N° 6: Salario mínimo Vs. Canasta Alimentaria Colombia 2002- 2008	95
Gráfico N° 7 Salario mínimo Vs. Canasta Alimentaria en Venezuela y Colombia 2002-2008	96

“Yo nunca seré de piedra,
Gritaré cuando haga falta.
Reiré cuando haga falta.
Cantaré cuando haga falta”.

(Rafael Alberti, Canción 31).

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación tuvo como propósito revisar cómo es el proceso de formulación, legitimación y asignación del salario mínimo en la República de Colombia y en la República Bolivariana de Venezuela, durante el período 2002 – 2007 y sus respectivas consecuencias económicas. Se pretendió a partir de la consideración de los aspectos formales para la fijación del salario mínimo, los elementos históricos relativos en materia legislativa laboral en el período considerado para ambos países.

Esta investigación se planteó de tipo documental, descriptiva, con un diseño no experimental de corte longitudinal, mediante información que se solicitó a instituciones asociadas al proceso de formulación, análisis y decisión sobre la cuantía, efectos y alcances de la asignación del monto de salario mínimo, a los efectos se utilizó metodología cuantitativa asociada a Economía Laboral y Metodología cualitativa de análisis de contenido, para los aspectos de material escrito mediante análisis de documentos, triangulación y en la medida de lo posible, entrevistas a profundidad. Este estudio fue de suma importancia debido a que el salario mínimo es un elemento importante dentro de las relaciones laborales y de las políticas sociales ^y/o macroeconómicas de los países donde se aplica, al comparar Colombia con Venezuela, se lograron estudiar los efectos provocados en la economía, de acuerdo al proceso de formulación, legitimación y asignación del salario mínimo, y por consiguiente observar como impactó dicho proceso en la inflación y por ende en el costo de la Canasta Alimentaria provocando una disminución de poder adquisitivo.

Sin embargo, se espera que con investigaciones posteriores, se refuercen las investigaciones de estudios comparativos sobre los efectos, alcances e impactos que provocan los incrementos del salario mínimo por parte del gobierno, y cual es la diferencia de fijar dichos incrementos por la oferta de mercado, así como las consecuencias que éstos producen en las empresas.

Palabras claves: Estudio comparativo; fijación; salario mínimo; legislación laboral; Colombia; Venezuela.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación que a continuación se presenta, tiene como propósito principal estudiar los procesos de formulación, asignación y legitimación del salario mínimo entre la República de Colombia y la República Bolivariana de Venezuela durante los años 2002- 2007 y sus posibles efectos en la economía.

La investigación de este tema surgió en parte por la inquietud que las investigadoras tuvieron al constatar que no existían estudio previos comparativos entre la República de Colombia y la República Bolivariana de Venezuela, sobre un elemento tan importante dentro de las relaciones laborales como lo es el salario mínimo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009) en su declaración sobre la Justicia Social para una globalización equitativa, estableció ciertos compromisos en materia de salarios, condiciones de trabajo, entre otros, a fin de garantizar una justa distribución de los beneficios que el progreso contiene y un salario mínimo vital para todas las personas que trabajen y necesiten de tal protección.

En consecuencia, según la OIT, más del 90% de los países poseen una legislación referente a la fijación del salario mínimo. Según Telías (2007), la función principal del salario mínimo es proteger al trabajador más vulnerable "...como aquellos menos calificados, o que no cuentan en sus empleos, con sistemas eficaces de fijación de salarios -como contratos colectivos- o decididamente, trabajadores que ganan muy poco, probablemente por debajo de su productividad.

Entonces, el salario mínimo permite a este tipo de trabajadores "obtener un piso salarial efectivo y contribuir así a su progreso económico" (Telías, 2007, p.2) Por lo tanto, en muchos

países el salario mínimo es utilizado como parte de las políticas sociales que ayudan a disminuir la pobreza (Saget, 2008) y por ende, mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Por otra parte, el salario mínimo es un tema que ha sido abordado por diferentes organizaciones a nivel mundial como lo son la Organización Internacional del Trabajo (OIT), La Unión Europea (UE) y el Banco Mundial (BM), a nivel latinoamericano se encuentran trabajos realizados por organizaciones gubernamentales e instituciones estatales como el Banco de la República para el caso colombiano o el Consejo Asesor Presidencial en Chile.

Luego de haber efectuado una investigación exhaustiva de los trabajos realizados sobre el salario mínimo, se encontró que una gran cantidad de ellos se basan en identificar y analizar las consecuencias que el salario mínimo pueda tener en el empleo (Estados Unidos: Neumark y Wascher, 1992; Chile: Bravo y Vial, 1997; Argentina: Marshall, 2006; Chile: Marinakis, 2006; España: González, Jiménez y Pérez, 2003; Colombia: Arango, Herrera y Posada, 2005, entre otros), en la pobreza (Brasil: Berg, 2008, Centroamérica: Laure, 1997; Saget, 2004) y sobre los niveles salariales de los trabajadores (Francia: Cahuc, Cette y Zylberberg, 2008; Colombia: Lasso y López, 2007, entre otros.)

No obstante, a pesar de lo comentado anteriormente, no se encontraron estudios que comparen a Colombia con Venezuela, dos países que comparten algo más que fronteras, con el proceso de fijación del salario mínimo. En Colombia se han realizado algunos estudios al respecto como el presentado por Hernández en el año 2007, para el Departamento Nacional de Planeación, sobre los aspectos institucionales, las determinantes y la negociación colectiva del salario mínimo, donde realiza una detallada descripción del proceso de fijación del salario mínimo hasta el año 2005. En cambio en Venezuela, la documentación sobre el tema es bastante escasa y no se consiguen trabajos sobre el salario mínimo en las instituciones como el Banco Central de Venezuela o el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo.

Es por eso que la presente investigación, pretende ser una primera referencia sobre el tema y motivar otros estudios e investigaciones sobre el salario mínimo tanto en Venezuela como Colombia.

Por lo tanto, para el desarrollo del tema de investigación planteado se siguió el esquema:

Capítulo I: En el cual inicia con el planteamiento del problema, para ello se describe los antecedentes sobre el tema, la relevancia académica del mismo, se delimita el tiempo y el espacio y se plantea la pregunta de la investigación, definida como: *¿Cómo fue el proceso de formulación, legitimación y asignación del salario mínimo en la República de Colombia y en la República Bolivariana de Venezuela, y su vez cómo impactó en la canasta alimentaria y en los modelos económicos, durante el período 2002 – 2007?*

Capítulo II: En este capítulo se desarrollan los objetivos generales y específicos de la investigación. Esto con el objeto de visualizar los elementos y variables presentes en el estudio que guiarán en la búsqueda de las respuestas a la interrogante planteada en el capítulo anterior.

Capítulo III: Se identifica y describe el marco teórico el cual permite conceptualizar y desarrollar teóricamente todos los aspectos importantes del tema de investigación, como lo son el salario mínimo, la legislación laboral, el proceso de fijación, asignación y legitimidad del salario mínimo en Colombia y en Venezuela y los elementos económicos más importantes utilizados en ambos países para asignar el monto del salario mínimo. Con el objetivo de proporcionar una mejor comprensión y entendimiento del estudio.

Capítulo IV: Corresponde al marco metodológico, fundamental para llevar a cabo la investigación. Se describe el tipo de investigación y el diseño de la misma, se operacionalizan las variables y se presenta el camino a seguir para dar respuestas a la pregunta de investigación.

Capítulo V: Se realiza el análisis pertinente, siguiendo los lineamientos por los cuales se rige el estudio, para poder así establecer una respuesta adecuada a la pregunta de investigación.

Capítulo VI: Se plantean las conclusiones a las que se llega con dicho estudio y sus recomendaciones, y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hablar de salario sea este mínimo o no, corresponde a un elemento relevante del contrato de trabajo que a diferencia del trabajo voluntario está sujeto a el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. En tal sentido Manuel Alonso García (1975) señala que:.. “[el salario] es la atribución patrimonial, **fijada legal** (negrillas de los autores) o convencionalmente, o por vía mixta, que como contra prestación nacida de la relación laboral, el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por éste” p.515.

A nivel mundial ha existido una fuerte polémica desde el surgimiento del salario mínimo, entre diversos economistas, como lo plantean McConell, Brue y McPherson (2007), han realizado diversos estudios para medir la importancia del mismo y ver si esto afecta la inversión en capital humano, el nivel de empleo, y si contribuye o no al aumento de la pobreza, a través de estadísticas, y diversas técnicas econométricas.

Es por ello que Telias (2007) indica:

“...la fijación de un salario mínimo dentro de la institucionalidad del mercado laboral, es una política utilizada desde la segunda década del siglo XX en el mundo. Actualmente el 90% de los países tienen establecido este piso salarial mínimo a pesar de que su utilización sea cuestionada por sus efectos, principalmente, sobre el desempleo”. (Telias, 2007, p. 1)

Dicho lo anterior, es importante resaltar que en América Latina, durante los años sesenta y setenta, el salario mínimo tuvo un objetivo social, debido a que la mayoría de los países de nuestro continente lo utilizaron como instrumento contra la pobreza, o bien, para la reducción de las desigualdades de ingresos, a través de aumentos reales en el tiempo. No obstante, en otras oportunidades el cambio, se utilizó como instrumento de política macroeconómica, frente a escenarios de alta inflación o importantes desequilibrios a macro nivel (Telias, 2007).

Tal y como lo plantean Bravo y Vial (1997), numerosos economistas, desde hace algún tiempo, han tenido cierta hostilidad a la fijación de precios en general y de un salario mínimo en particular, sobre la base que está en práctica, ya que además de ser útil (debido a que no se pueden fijar precios relativos por decreto), sería también desventajoso para los grupos de trabajadores más vulnerables, puesto que limitaría sus posibilidades de encontrar empleo.

De la misma manera, Bravo y Vial (1997) explican que el mercado de trabajo, es un mercado como cualquier otro, en el cual la demanda y la oferta laboral operan de manera correcta, cuya interacción permite la fijación del nivel de los salarios y del nivel de empleo asociado, de manera que el trabajador sea remunerado por su productividad marginal, puesto que si su remuneración fuese inferior a esta, el trabajador buscaría otro empleo.

Por lo tanto, bajo esta perspectiva, la existencia de una institucionalidad laboral, como la presencia de negociaciones colectivas, de sindicatos, o de salarios mínimos, generaría distorsiones al mercado laboral, cuya consecuencia sería un aumento del desempleo. Por lo tanto, esta visión tradicional con respecto al salario mínimo, deja fuera del análisis características propias de los individuos y del mercado laboral que el modelo no alcanza a capturar (Bravo y Vial, 1997).

Aunque para algunos autores carece de sentido la fijación de un salario mínimo, también hay quienes lo perciben como algo positivo y necesario. Sin embargo, es interesante observar que para una gran mayoría de economistas la fijación de un salario mínimo, se identifica como una distorsión en el mercado laboral que sería preferible evitarse. (Bravo et al, 1997)

No obstante, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), explica que 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, debido a que el objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos, debería ser proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios. (OIT, 1970, p.1)

De la misma manera, Hernández y Lasso (2003) estimaron ecuaciones de demanda de trabajo para adultos, jóvenes, y para trabajadores calificados y no calificados durante el periodo 1984-2000, concluyendo que el salario mínimo no es un determinante de la demanda de trabajo en ningún caso, mientras que el ciclo económico sí lo es.

Continuando con el estudio de Hernández y Lasso (2003), los autores explican que en Colombia, los aumentos en el salario mínimo tienen un efecto positivo en el empleo de los jóvenes y un efecto negativo en los adultos. Sin embargo, los resultados no tienen en cuenta el efecto sustitución entre trabajo de jóvenes y adultos y el efecto ingreso ante cambios del salario mínimo, por lo que los autores usaron otras ecuaciones. En este último caso, encontraron que un aumento del salario mínimo de 10% disminuye la demanda de trabajo de los jóvenes en 1,3% y la de los adultos en 0,9% por el efecto sustitución.

No obstante, el efecto positivo del crecimiento económico, compensa con creces el efecto sustitución, haciendo que el efecto total de un aumento del salario mínimo sobre la

demanda de trabajo de los jóvenes y de los adultos sea positivo. Sin embargo, dado que el análisis se elabora con base en una parametrización particular y unos criterios carentes de significancia estadística, sus resultados son bastante débiles. (Hernández y Lasso, 2003)

De la misma manera Notaro (2007), explica que gracias a los Consejos de Salario en la República de Uruguay, constituido en el 2005, el incremento del salario mínimo nacional, del salario mínimo del servicio doméstico y de los mínimos por Consejo de Salarios durante el segundo semestre de ese año, fueron las principales variables que explican la reducción de la pobreza, significando aumentos muy importantes y superiores a las pautas para los salarios más bajos.

No obstante, es importante resaltar que según estudios del Banco Interamericano de Desarrollo (2009), en Latinoamérica existen fuertes brechas salariales por origen étnico y por género [subrayado de las autoras], ya que concluyeron que las mujeres ganaban 17% menos que los hombres; así como las personas de ascendencia africana devengaban un 28% menos. Dichas desigualdades podrían ocurrir en el caso de las mujeres por abstenerse del mercado laboral cuando dan a luz, aunque la discriminación también podría ser otro factor y todo ello se convierte en una problemática adicional a la discusión si el salario mínimo fijado de alguna manera por el Estado ^{y/o} con la contribución de otros actores del sistema de relaciones industriales, y si éste aprehende de la realidad estas nuevas problemáticas sociopolíticas y antropológicas más allá de lo meramente jurídico y económico, como plataforma de consideración para la homologación de condiciones salariales mínimas.

En cuanto a desigualdad salarial por etnicidad, continuando con el estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (2009), las brechas salariales por origen étnico están vinculadas a una segregación ocupacional, en la medida en que las minorías se encuentran subrepresentadas en ocupaciones de empleadores, donde los salarios son mayores.

Del mismo modo, Arango y Pachón (2004) explican, que el salario mínimo, no sólo provoca un efecto negativo sobre la probabilidad de ser empleado, máxime si es mujer, joven o posee escaso capital humano, sino que:

...“mejora los percentiles superiores de la distribución en perjuicio de los inferiores. Es decir, que el salario mínimo tiene efectos regresivos al desmejorar las condiciones de vida de las familias cuyos ingresos se ubican en la parte baja de la distribución”.
(Arango y Pachón, 2004, p. 22)

En otro ámbito, tomando en cuenta otros trabajos de investigación, los escasos trabajos de grado que actualmente existen en las diferentes Universidades de Venezuela, Claudia Berti y Laura Paz, en 1999, investigaron en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), el salario mínimo en Venezuela, su situación en ese año y su trayectoria, concluyendo que a pesar que el Estado Venezolano trató de garantizar un salario por debajo del cual no se puede establecer ninguna remuneración para proteger a los trabajadores no calificados,

De la misma manera Rolando Olivo (UCAB, 2005), en su trabajo de especialización en Gerencia de Programas Sociales, estudia la incidencia de políticas nacionales activas de mercado de trabajo y del salario mínimo, año 2004, y de la productividad laboral en la ocupación informal de comercio al detal, en Caracas, sectores: Chacaíto, Sabana Grande, Plaza Venezuela, y la Candelaria, concluyendo que la incidencia de las Políticas Nacionales Activas del Mercado de Trabajo, y del salario mínima son escasas e insignificantes, por lo tanto no son suficientes para proteger y fortalecer el sector estudiado ya que no están orientadas a adquirir las condiciones de un trabajo decente

Continuando con estudios anteriores, Vincenzo Piscopo (UCAB, 1992), estudió los impactos de la fijación del salario mínimo en el mercado laboral venezolano, explicando los salarios mínimos repercuten negativamente a aquella porción de la población que posea menos

inversión en capital humano, al igual que existe una repercusión diferencial que va en contra de los más jóvenes, de las mujeres, y de los trabajadores rurales, puesto a que estos grupos se caracterizan por poseer un menor nivel de educación y/o experiencia.

Finalmente, Emeris Guerero y Daniela Sanoja (UCAB, 2001), estudiaron los efectos de la aplicación del salario mínimo en el nivel de empleo, exponiendo que el salario mínimo en las mujeres, específicamente en aquellas que tienen más de 65 años de edad, presentan una mayor sensibilidad puesto que un aumento de éste puede estar relacionado a una elevación del costo laboral asociado a la contratación de una persona perteneciente a este grupo.

En otro ámbito, en la Universidad Francisco Marroquín, en la República de Guatemala, María Hernández (1999) estudió los efectos generales de un incremento en el salario mínimo, concluyendo a pesar que el propósito de incrementarlo es bueno, las herramientas utilizadas no son las adecuadas, puesto que dichos incrementos deben darse de acuerdo a la productividad de cada trabajador y no arbitrariamente por el gobierno.

De la misma manera, en la República de Colombia, se han hecho a través de los años, importantes contribuciones para lograr el entendimiento de los efectos del salario mínimo, no obstante, aún faltan muchos estudios que hacer para que se logren las respuestas en materia de pobreza estructural, empleo, bienestar, crecimiento económico de largo plazo, formación de capital humano, grado de informalidad de la economía, sistema pensional, etc. (Arango, Herrera y Posada, 2007)

A su vez, es importante resaltar que en los últimos tiempos, el salario mínimo en América Latina ha sido objeto de diversas discusiones y opiniones provenientes de los actores involucrados en el proceso de asignación del mismo, como los son los sindicatos, empresarios y trabajadores en general. (Arango et al, 2007)

En la República de Haití, por ejemplo, como lo explica Patrola (2009), existe actualmente, una gran disputa, debido a que a partir del cinco de abril de 2009, la cámara de los diputados aprobó un aumento del salario mínimo de dos a cinco dólares diarios, el cual el Senado ratificó inmediatamente, no sólo porque dicho país presente uno de los salarios mínimos más bajos del mundo, sino porque el mismo no cubría las necesidades básicas de los trabajadores que lo devengaban.

Sin embargo, más tarde el sector empresarial hizo una serie de maniobras las cuales convencieron al presidente René García Preval, quién posteriormente, se negó a firmar la ley ya aprobada por ambas cámaras legislativas, lo que produjo una serie manifestaciones exigiendo que se firme dicha ley. (Patrola, 2009)

En cualquier caso, en la República Bolivariana de Venezuela, la situación también es conflictiva, como lo explica el dirigente la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), Froilán Barrios (2009), puesto que desde el año 2000, el país se acostumbró a que a través de un anuncio presidencial, se conociera el aumento del salario mínimo, lo cual derivó en monólogo, donde se anuncia como concesión popular el nuevo salario mínimo, contraviniendo el artículo 167 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Es por ello, que el estudio que a continuación se presenta, es una investigación inédita, debido a que a pesar de que existen varios estudios a nivel latinoamericano que tratan sobre los efectos del salario mínimo, ninguno de ellos comparan los procesos de formulación, legitimación y asignación del salario mínimo, ni tampoco los efectos del mismo en la economía entre Colombia y Venezuela.

La importancia de comparar el Estado Colombiano con el Estado Venezolano, radica en que las relaciones entre ambos países son múltiples, puesto que se enmarcan dentro de la actividad política (tanto nacional como internacional), la economía, la historia, la cultura, la seguridad y su vecindad geográfica.

Es por ello que ambos países han intensificado su intercambio comercial, ya que como señala Beltrán (2006) las relaciones comerciales se mantienen a salvo, gracias a la enorme importancia que tienen para ambos países, pese a las turbulencias políticas. De hecho, la estabilidad económica colombiana y la bonanza petrolera venezolana han convertido los intercambios bilaterales en una actividad de gran volumen, como lo demuestra el hecho de que Bogotá y Caracas se sitúan mutuamente como segundo socio comercial el uno del otro después de Estados Unidos.

Este comercio entre ambos países, inicia con el Tratado Pombo Michelena, firmado el 1° de agosto de 1833, el cual fue el primer acuerdo entre los dos países luego de su independencia, con el objetivo de fijar las fronteras y reglamentar el comercio. El llamado “Tratado de Amistad, Alianza, Comercio, Navegación y Límites” fue firmado en Bogotá entre el ministro plenipotenciario de Venezuela, Santos Michelena y el secretario de relaciones exteriores de la Nueva Granada, Lino de Pombo. (Sánchez, s/f)

Posteriormente, este proceso de profundización en materia comercial continuó con la Declaración de Bogotá (1966), en el cual se estableció un marco general en materia de integración comercial y el Acuerdo de Cartagena (1968-69), donde se creó el Pacto Andino conformado por Colombia, Ecuador, Perú, Bolivia y Chile, al cual Venezuela se suscribió en 1973 (aunque se retira en el 2006) y sobre el que se fundamenta toda la jurisprudencia que ambos países tienen sobre integración comercial. (Sánchez, s/f)

De la misma manera, existen acuerdos bilaterales más recientes firmados entre ambos países, como el Acuerdo de Cooperación entre los Ministerios de Infraestructura de Venezuela y el Ministerio de Transporte de Colombia, la declaración de los Señores Presidentes de Colombia y de Venezuela sobre el Interés de Fortalecer las Relaciones Comerciales Bilaterales, la declaración Especial de los Presidentes de Colombia y Venezuela sobre la Creación de un Fondo Común para el Fortalecimiento de la Inversión Social en la Zona de Frontera, y el programa de Intercambio entre el Instituto de Altos Estudios Diplomáticos "Pedro Gual" del Ministerio de Relaciones Exteriores de Venezuela y la Academia Diplomática de San Carlos del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, todos ellos firmados el 4 de mayo de 2001, en Bogotá. (MPPRE, s/f.)

Sin embargo, posteriormente, se firman el acuerdo entre el Ministerio de Educación Nacional de Colombia y el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes de Venezuela, el 06 de junio de 2003, el Convenio de Asociación Binacional Venezolana – Colombiana de Educación Superior Privada, el 13 de mayo de 2003 y el Acta de Intención entre el Ministro de Transporte de Colombia, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural de Colombia, el Ministerio de Minas y Energía de Colombia y el Presidente de la Corporación Venezolana de Guayana, declaración de Puerto Ordaz, el 17 de junio de 2003.

Es fundamental resaltar que lo anteriormente dicho, es de suma importancia debido a que durante 1997, Colombia fue el principal destino de las exportaciones no tradicionales venezolanas¹ y a su vez, el segundo proveedor de importaciones no tradicionales a Venezuela, todo esto según las cifras manejadas por la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI), actualmente el Instituto Nacional de Estadística² (INE) y Proexport Caracas³ (Velásquez, 1999, c.p. Calderón, 1999).

Es por ello que Beltrán (2006) señala, que las relaciones comerciales se mantienen a salvo, a pesar de las turbulencias políticas, debido a la enorme importancia que tienen para

ambos países. De hecho, la estabilidad económica colombiana y la bonanza petrolera venezolana han convertido los intercambios bilaterales en una actividad de gran volumen, como lo demuestra el hecho de que Bogotá y Caracas se sitúan mutuamente como segundo socio comercial el uno del otro después de Estados Unidos.

Lo anteriormente dicho, permite asomar una primera inquietud, ya que es importante resaltar la importancia de las relaciones comerciales y a su vez de las políticas comerciales entre ambos países, debido a que la economía de uno depende mayormente de la economía del otro.

Con el fin de delimitar la investigación, se tomó el período 2002 – 2007, debido a que durante el período 2002, en Colombia fue electo el presidente Álvaro Uribe Vélez, el cual introdujo importantes cambios a nivel económico, y a su vez en la misma fecha, Venezuela, presentó una crisis económica bastante fuerte producto de un paro en un principio petrolero y posteriormente nacional, lo que provocó una salida repentina del poder del presidente Hugo Chávez Frías durante dos días en su Gestión Pública 2000 – 2006, lo que provocó una ruptura en el diálogo tripartito en los actores del sistema de Relaciones Industriales.

No obstante, Bonilla (2009) señala que los empresarios y sus organizaciones están de acuerdo en que en un futuro se reactive la Comisión Tripartita, prevista por el artículo 167 de la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, de manera que se discutan tanto los aumentos del salario mínimo como políticas de empleo saludables que disminuyan la inflación.

Contrario a las Centrales Obreras que se dividieron en dos posturas unas afectas al gobierno como la Unión Nacional de Trabajadores, y otras en desacuerdo al gobierno, como la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), en la cual mientras los primeros han celebrado los aumentos del salario mínimo, los segundos las han criticado duramente por no cubrir –según ellos– la Canasta Alimentaria. (Bonilla 2009)

Es por todo lo anteriormente dicho, que este estudio es de gran utilidad, debido a que propone mecanismos más equitativos de la asignación, monitoreo del uso de los montos correspondientes con la canasta básica alimentaria, debido a que la importancia a macro nivel del análisis de volúmenes de datos agregados que permitan algunas consideraciones a nivel de políticas públicas, ya que, si bien es cierto que las balanzas de pago dadas por las relaciones comerciales históricas y políticas, por ser Colombia un factor importante en la producción de textiles, alimentos, y sectores farmacéuticos, entre otras, Venezuela es un país receptor de estos, lo que hace vital un estudio de los efectos de la fijación del salario mínimo, para que posteriormente puedan estudiarse las consecuencias del mismo. Por lo tanto, se trabajó con la siguiente pregunta: **¿Cómo fue el proceso de formulación, legitimación y asignación del salario mínimo en la República de Colombia y en la República Bolivariana de Venezuela, durante el período 2002 - 2007?**

CAPÍTULO II

OBJETIVO GENERAL

Comparar los procesos de formulación, legitimación y asignación del salario mínimo de la República de Colombia y la República Bolivariana de Venezuela durante el período 2002 - 2007.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y evaluar los mecanismos de asignación del salario mínimo de la República de Colombia y la República Bolivariana de Venezuela.
- Evaluar la formulación del salario mínimo en la República de Colombia y en la República Bolivariana de Venezuela.
- Verificar la legitimidad de la formulación del salario mínimo en la República de Colombia y en la República Bolivariana de Venezuela.
- Evaluar los criterios de formulación del salario mínimo bajo los conceptos de IPC y Productividad en la República de Colombia; y los criterios de formulación del salario mínimo bajo los conceptos de PIB y canasta alimentaria en la República Bolivariana de Venezuela.
- Evaluar las diferencias, semejanzas en los procesos de formulación, legitimación y asignación del salario mínimo de la República de Colombia y la República Bolivariana de Venezuela.
- Evaluar los efectos provocados por el proceso de formulación, legitimación y asignación del salario mínimo en la República de Colombia y la República Bolivariana de Venezuela en el Índice de Precios al Consumidor (IPC).
- Evaluar los efectos provocados por el proceso de formulación, legitimación y asignación del salario mínimo en la República de Colombia y la República Bolivariana de Venezuela en la Canasta Alimentaria.

CAPÍTULO III

Marco Teórico

Aspectos conceptuales de la fijación del salario mínimo

Luego de describir las características del problema de investigación y los objetivos, a estudiar, se procedió a desarrollar un marco conceptual, es decir, un glosario de términos claves para la investigación, que ayudase a prevenir errores de interpretación y que orientara la realización del estudio. (Bernal, 2000)

En primer lugar, se comenzará conceptualizando los términos esenciales de este estudio, es decir, definiendo qué es un salario y qué es un salario mínimo, de la misma manera se describirán los aspectos generales sobre el salario mínimo, así como las teorías existentes sobre el mismo, para luego, continuar con la historia del salario mínimo y culminar con los elementos económicos tomados en consideración para fijar los aumentos del salario mínimo en Colombia y Venezuela.

Según el del diccionario de Real Academia Española, un salario es “la paga o remuneración regular con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena.”

De la misma manera, como destacan Urquijo, Bonilla y García (2004), el salario también puede definirse en un sentido muy amplio como “una retribución que percibe una

persona a cambio de un servicio prestado con su trabajo, a otra, para alguna actividad productiva o la realización de un servicio” (Urquijo et al, 2004, p.30)

Sin embargo, el término salario se puede definir bajo varios ámbitos, no obstante para este estudio sólo estudiaremos tres, el legal, el económico y el político – social, el primero, bajo la Ley Orgánica del Trabajo, en Venezuela, está definido principalmente como:

“la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicios y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades con sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.” (Art. 133 Ley Orgánica del Trabajo Venezuela).

Y a su vez, bajo el Código Sustantivo del Trabajo, en Colombia como:

“No sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.” (Art. 127 Código Sustantivo del Trabajo. Colombia)

De manera, que el segundo ámbito, es decir, el económico, se definirá como: “la remuneración cierta, anticipativa a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajo dependiente” (Pernaut, 1969, c.p. Urquijo et al, 2004, p. 31).

No obstante, existen otras derivaciones del de salario económico, relacionadas por su valor, como el salario nominal, definidos por “el monto de remuneración percibida del trabajador en el transcurso de un tiempo independientemente de su valor adquisitivo” (Chen, 2005, p. 165) y es el que se refleja en el sobre de pago para decirlo de alguna manera; y como el salario real, el cual “representa el valor adquisitivo de la remuneración percibida. Este valor viene dado por la inflación o pérdida del valor de la moneda a través del tiempo”. (Chen, 2005, p. 165) y en efecto es el valor de intercambio por bienes y servicios de lo que recibe el trabajador como contra prestación *intuite personae* de sus servicios en relación de dependencia.

De la misma manera, a su vez, también existe derivaciones por sus costos laborales, definidas por los salarios directos que constituyen “la remuneración obtenida de forma regular y permanente” (Chen, 2005, p. 164); y por salarios indirectos, que representan “aquel pago adicional regulado por leyes especiales y que no se percibe de manera regular”. (Chen, 2005, p. 164) y generalmente se relacionan con beneficios de orden social y al cumplimiento de obligaciones parafiscales en algunos casos orientadas a la seguridad social o a beneficios de tipo social: HCM, Guarderías, Bono de Alimentación, entre otros.

Finalmente, desde un tercer ámbito, el salario puede definirse desde un punto de vista político – social como “la obligación alimentaria puesta a cargo del empleador por el contrato de trabajo, por lo tanto el empleador asume el deber de atender las necesidades vitales del trabajador, sin tener en cuenta otro elemento que no esté constituido por sus mismas necesidades” (Moroni, s/f. p. 1).

Una vez especificado lo que es el salario, se procede a definir el salario mínimo, por ser este el objeto principal del estudio, las definiciones aquí proporcionadas son de carácter general y no comprenden definiciones particulares por países.

En un ámbito general, se puede definir, según el diccionario de la Real Academia Española, como: “El salario que establece la ley como retribución mínima para cualquier trabajador.”

No obstante, en un ámbito económico se puede como:

“la menor cantidad que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, debiendo ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.” (Collado, s/f).

Y a su vez en el ámbito jurídico como:

“El menor salario que se puede pagar a cualquier trabajador subordinado para la subsistencia del trabajador, debido a que la salvedad -en principio- se funda en la circunstancia de que dicho salario mínimo absoluto pueda admitir ciertas reducciones, sin dejar de ser tal, por ejemplo, en el caso de los aprendices, empresas con un cierto número de trabajadores, entre otros, aunque no serían admisibles reducciones por razones de sexo, raza o nacionalidad, vedadas por el principio constitucional que preconiza a igual trabajo, igual salario.” (Diccionario jurídico, s/f).

De acuerdo con Collado (s/f), el salario mínimo se desenvuelve en dos grados: los salarios mínimos generales, y los salarios mínimos profesionales, cada uno de los cuales son salario mínimo, diferenciados únicamente por cuanto los salarios mínimos generales son la base, mientras los salarios mínimos profesionales se elevan sobre el salario mínimo general para cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión.

Por otra parte, existen tres teorías económicas fundamentales, que explican el salario mínimo como lo son la (i) Competencia Perfecta, (ii) el Modelo Monopsónico y (iii) la Teoría del Salario de eficiencia.

- (i) En la Competencia Perfecta, el modelo competitivo del mercado de trabajo supone que todos los trabajadores tienen el mismo nivel de cualificación y que por tanto efectúan el mismo esfuerzo y por ende cada trabajador debe recibir como remuneración el equivalente al valor de su productividad marginal, lo que da como resultado que el salario llegue a su punto de equilibrio.

- (ii) A su vez, la Competencia Monopsónica, supone un mercado de bienes donde existe un solo consumidor que se enfrenta a un considerable número de productores, de tal manera que éstos no ejercen influencia alguna sobre el precio de los bienes y productos.

- (iii) Finalmente, la Teoría sobre Salarios de Eficiencia, comenta que el salario de eficiencia depende únicamente de las características que tengan la relación salario- productividad y no de las condiciones de la oferta y la demanda.

En otro orden de ideas, antes de proceder con la historia del salario mínimo y el proceso de asignación del mismo para Colombia y para Venezuela, es importante definir que es legislación laboral, de dónde surge, sus características principales y las reformas realizadas en Colombia y Venezuela, ya que es la legislación laboral el marco normativo de donde se obtiene la información relativa al proceso de fijación del salario mínimo y los elementos tomados en cuenta para el cálculo del mismo.

Legislación Laboral

Dentro del sistema de las Relaciones Industriales (RRII) y más específicamente dentro de las Relaciones Laborales (RRL), la legislación laboral, regulación o normativa es un elemento fundamental dentro de la misma. Así lo afirman varios teóricos de las RRII como J.T. Dunlop, que dentro del Contexto del modelo de sistema de RRII que propuso, la normativa es la “variable focal” del sistema puesto que ésta: “...regula la interacción de los mismos (actores) tanto en el lugar como en la comunidad de trabajo.” (Dunlop c.p. Urquijo, 2004, p.165)

Para Holley y Jennings (1980), la normativa continúa siendo un elemento importante dentro del sistema pero a diferencia de Dunlop, ésta es evolutiva y cambiante. Comenta Holley y Jennings que observar el proceso evolutivo de una legislación permite ver: “... la naturaleza dinámica del proceso de las relaciones laborales, puesto que las aspiraciones, las metas y objetivos de sus protagonistas varían de gran manera con el tiempo...” (Holley y Jennings c.p. Urquijo, 2004, p.200)

Para Alton Craig en su modelo Cibernético, la normativa es un subsistema dentro del sistema ambiental condicionador y lo define como aquel subsistema donde se encuentra la legislación laboral, la jurisprudencia, las normas y procedimientos, entre otros. (Craig c.p. Urquijo, 2004, p. 224)

En el modelo de Relaciones Laborales sin sindicatos de Kochan, Katz y McKersie, la normativa está referida a dos tipos, el primero que se refiere a la normativa legal, que es aquella emanada por el Estado; y la segunda es la negociación colectiva planteada desde la perspectiva de la no existencia de los sindicatos. (Kochan et al, c.p. Urquijo, 2004)

Por todo lo expuesto anteriormente, es que a continuación se procede a conceptualizar y desarrollar brevemente lo que ha sido la legislación laboral en América latina y más específicamente en Colombia y Venezuela.

Una legislación laboral, es definida:

“Un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana para la producción de bienes y servicios” (UIP, s/f).

El Objetivo básico de toda legislación laboral, es asegurar un mínimo de derechos y garantías en la prestación del trabajo que vaya de la mano con la dignidad de la persona y tratar de compensar la inferioridad económica de los trabajadores bajo dependencia frente a los patronos, otorgándole protección jurídica preferente en concordancia con las posibilidades económicas de cada país. (Vega, 2005).

Además, dentro de la legislación laboral, se regula todo lo referente al salario mínimo vital, que como ya se ha dicho en contadas ocasiones es el salario base que un trabajador debe ganar y que una empresa está obligada a pagar porque sino lo hace puede acarrear problemas de índole judiciales para la misma.

Breve Historia de la Legislación Laboral en América Latina

En América Latina, el desarrollo de la Legislación Laboral se dio a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, éste se puede dividir en 6 etapas según Bronstein (1998). El primero de ellos, en el siglo XIX y comienzos del XX, es el de la regulación laboral en conformidad con las normas civiles del arrendamiento de servicios.

Posteriormente, hacia principios del siglo XX se abre un segundo período, con la adopción de las primeras *leyes obreras*.

1) *Primeras leyes obreras*

Sin tomar en cuenta las leyes de Indias formuladas en la época colonial, o las diferentes regulaciones que surgieron del trabajo en los imperios indígenas precolombinos, Bronstein toma como punto de partida de la regulación laboral en América Latina *Las Normas Civiles sobre el Arrendamiento de Servicios*. Sin embargo, hacia la segunda mitad del siglo XIX, estas normas habían sido compiladas en códigos civiles, en su mayoría inspirados por el Código de Napoleón. No obstante, existen algunas disposiciones que se interesaron en el trabajo subordinado, por ejemplo en el Código de Minas de la Argentina (1886), que prohibía el trabajo subterráneo de mujeres y de niños, o el Código de Policía del Ecuador, que fijaba tasas de salarios mínimos. (Bronstein, 1998)

Para 1904, Congreso de la Argentina discutió un proyecto de Ley Nacional del Trabajo, el cual no tuvo éxito, pero al año siguiente se aprobaron ciertas leyes sobre descanso dominical en Argentina y, consecutivamente en Colombia. En 1906, se adoptó en Guatemala la ley sobre accidentes en el trabajo, y en 1909, otra sobre jornada de ocho horas en Cuba.

También en 1914, se sancionó en Panamá una ley que incluía simultáneamente disposiciones sobre jornada de ocho horas, empleo de obreros nacionales por contratistas públicos, descanso dominical y trabajo de menores. No obstante, las leyes sobre jornada de ocho horas en el Uruguay (1915) y Ecuador (1916), o accidentes del trabajo en la Argentina (1915), Colombia (1915), Cuba (1916) o Brasil (1919) se aprobaron posteriormente. (Bronstein, 1998)

2) Breves referencias acerca de la formulación de la doctrina de la protección del trabajador por el Estado en América Latina.

En 1917, surge la Constitución de México la cual reflejó un hecho de gran relevancia para el resto de Latinoamérica, ya que por primera vez se incluía una amplia gama de derechos relacionados con el trabajador, entre los cuales se encontraban: la jornada de ocho horas, protección de menores y mujeres, descanso semanal, descanso por maternidad, salario mínimo, igualdad de remuneración, protección del salario, derechos sindicales y protección contra el despido injustificado. En otras palabras como lo explica Bronstein (1998):

“El impacto de la Constitución mexicana fue de gran envergadura, quizás no tanto por su contenido, sino por su mensaje político. Como lo hemos visto, ya antes de la Constitución de México algunos países habían promulgado leyes que consagraban algunos de los principios formulados en el artículo 123. Sin embargo, desde el momento en que los principios de la legislación social se incorporaban en una Constitución esto significaba que la formulación de una legislación para proteger al trabajador formaba parte de los deberes del Estado, y que el cumplimiento de ese deber estaba íntimamente vinculado al tipo de Estado que la Constitución había concebido. Este mensaje fue precisamente el que se derramó a partir de México en todo el resto de América Latina, inspirando a la gran mayoría, quizás a la totalidad, de las legislaciones que se dieron en los años siguientes.” (Bronstein, 1998, p.4)

Como se puede observar, fue a partir de los años veinte que comenzó el auge del proceso de legislar lo relacionado con el trabajo. En Chile, a partir de 1924, se adoptaron varias leyes laborales, entre las que figuró, el contrato de trabajo, el cual reconocía pocos precedentes comparables en Europa.

En los años siguientes, Guatemala y el Ecuador, siguieron los pasos de Chile. También data de esa misma época una Ley del Trabajo para Venezuela, promulgada en 1928 por el Dictador Juan Vicente Gómez, acerca de cuya vigencia real caben serias dudas. En 1928 una

publicación de la OIT presentaba una recopilación ya bien nutrida de leyes sociales que para ese entonces estaban en vigor en América latina. (Bronstein, 1998)

3) Consolidación y codificaciones

A principios de los años treinta, varios países de América Latina ya estaba maduros para dar el paso siguiente: la adopción del Código de Trabajo de Chile y de la Ley Federal del Trabajo de México, ambos en 1931 y de indiscutible influencia en las leyes laborales adoptadas ulteriormente en otros países de la región.

De la misma manera, promulgándose varias leyes a partir de 1931, en el Brasil (codificadas en 1943), la Ley de Trabajo de Venezuela, en 1936, el Código de Trabajo del Ecuador en 1938, y la Ley General del Trabajo de Bolivia en 1939. Aunque en el decenio siguiente, se aprobaron los códigos del trabajo de Costa Rica (1943), Nicaragua (1945), Guatemala y Panamá (1947).

Aunque al mismo tiempo que la legislación laboral alcanzaba considerablemente el desarrollo en países como Argentina, (durante la primera administración peronista), Cuba, Perú y el Uruguay, sin que en ellos fuese codificada. Fue en 1950, que se adoptó el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, al que siguieron los de la República Dominicana en 1951, de Honduras en 1959, y con la promulgación del Código del Trabajo del Paraguay, en 1961, dando cierre a este ciclo. (Bronstein, 1998)

4) Profundización de la legislación laboral

El paso siguiente fue profundizar la legislación laboral que comenzó en 1965, con una importante reforma laboral en Colombia, y continuó con la adopción en Chile de dos leyes, sobreprotección contra el despido injustificado en 1966, y sindicación campesina en 1967.

Posteriormente, le siguió una nueva Ley Federal del Trabajo en México en 1970, un nuevo Código del Trabajo en Panamá en diciembre de 1971, el Reglamento de la Ley del Trabajo de Venezuela en 1973, el cual amplió la protección ofrecida en la ley original de 1936, las leyes laborales adoptadas entre 1970 y 1974 en el Perú por el régimen militar de Velasco Alvarado, y finalmente, la ley argentina sobre contrato de trabajo, LCT, promulgada en 1974 por la administración peronista.

Sin embargo, como explica Vega (2005), las reformas laborales llevadas a cabo en América Latina a partir de 1990, se hicieron para crear un clima de confianza, de manera que los empresarios decidieran invertir más y así incrementase el empleo. Pero, al parecer la realidad es otra, ya que la precarización del empleo y el crecimiento de la economía informal así como una mayor desprotección social indican que, efectivamente, tales reformas no cumplieron los objetivos planteados o por lo menos, no con total éxito.

Reformas de la Legislación Laboral de Colombia y Venezuela

A continuación se presenta dos tablas donde se describen todas las reformas realizadas en la legislación laboral tanto colombiana como venezolana, en cada cuadro se especifican de manera resumida los cambios más relevantes y alcances de las reformas.

COLOMBIA

Tabla N° 1: Reformas laborales de la República de Colombia

AÑO	CAMBIOS, IMPACTOS Y ALCANCES
1945	Se creó la figura del Salario Mínimo y se reglamentó en la Ley 6ta (ver anexo A), art. 4. Para ese momento se crearon diferentes salarios mínimos según el tamaño de empresa, región geográfica y sector económico. Esto significó la entrada de un nuevo elemento regulatorio dentro del mercado laboral colombiano y un triunfo para los trabajadores.
1970	Empezó el debate de la legislación laboral y empleo con motivo de una misión del Programa Mundial del Empleo de la OIT. Este debate constituyó un esfuerzo más por ver la importancia y los efectos de la legislación laboral en los niveles de empleo.
1977	El gobierno agrupó en dos grandes grupos los salarios mínimos, se agruparon en salario mínimo para las zonas rurales y el otro para las zonas urbanas. Esto facilitó el proceso de fijación del mismo.
1984	Mediante el Decreto 3506 (ver anexo B) se unificó el salario mínimo en uno único a nivel nacional. Equiparando entonces los salarios mínimos sin importar si existe o no diferencias significativas de la producción y el costo de los bienes y servicios en zonas rurales o urbanas.
1985	Se reanudó el debate sobre la legislación laboral y empleo, se sostenía que la legislación laboral vigente tenía efectos perjudiciales sobre el empleo.
1991	Año de cambio de Gobierno, Virgilio Barco le daba paso a César Gaviria. El gobierno de Gaviria traería varios cambios en materia legal, el más importante fue la redacción de la nueva Constitución, ésta sustituiría a la Constitución de 1886. Otro gran cambio fue la creación de la Ley 50, que se aprobó en diciembre de 1990 y entró en vigencia en 1991. Esta Ley incursionó en materia de salarios, organización del tiempo de trabajo, libertad sindical y protección al derecho de sindicalización.
1996	Se decreta la Ley 278 (ver anexo D) que deroga cada uno de los artículos de la ley 54 de 1987(ver anexo C). Ésta regula todo lo referente a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (mientras que la Ley 54 regulaba todo lo referente al Consejo Nacional Laboral creado para ese año); especifica sus funciones, cómo debe estar conformada y cuál es su ámbito de aplicación.
2002	A través de la Ley 789, se reformó cinco elementos de las relaciones laborales normadas por el Código Sustantivo del Trabajo, estos fueron: régimen de subsidio al empleo, subsidio temporal de desempleo, régimen especial de aportes para la promoción del empleo y jornada laboral flexible. Esta reforma se realizó como un esfuerzo más de disminuir los niveles de desempleo y acortar la brecha salarial de los trabajadores.

FUENTE: Hernández, G. (2007), Tobón (2003)

VENEZUELA

Tabla N° 2: Reformas laborales de la República Bolivariana de Venezuela

AÑO	CAMBIOS, IMPACTOS Y ALCANCES
1915	En el gobierno de Gómez, con el auge de la industria petrolera y la presión de algunos trabajadores, se dieron los primeros pasos para la creación de una Ley que regulara las condiciones laborales de algunos sectores productivos del país.
1928	Se crea la Ley del Trabajo, esta ley deroga la anterior constituyendo un cuerpo normativo de concepción más técnica dedicado al trabajo subordinado que establece la obligación patronal por primera vez de pagar las indemnizaciones en los casos de accidentes y enfermedades profesionales ya que hasta la fecha se regían por las reglas de las Leyes de Minas y por las disposiciones del Código Civil. Es de advertir que esta responsabilidad, de naturaleza jurídica civil se asentaba en la teoría contractual según la cual el patrono responde del riesgo en todo caso, salvo en la culpa del obrero o sirviente.
1936	La Ley del Trabajo del 16 de julio representa un esfuerzo técnico realizado por la cooperación de la organización internacional del trabajo, se inspira en la ley federal de República de México y en el Código chileno del 13 de mayo del mismo año. Acogió los lineamientos de los diferentes convenios de la OIT ratificado con mucha posterioridad por Venezuela e hizo el primer reconocimiento de los derechos de asociación y contratación colectiva y de huelga acerca de los cuales la ley de 1928 guardaba un absoluto silencio. Este trípede institucional basta por sí sola para justificar históricamente su promulgación y explicar su larga vigencia.
1938	El 30 de noviembre de 1938 fue sancionado el reglamento de dicha ley, que rigió con la explicable discordancia entre la numeración de sus articulados con la del texto legal (tres veces modificado desde su promulgación en 1936 hasta el 31 de diciembre de 1973 fecha en que fue derogado).
1990	El 20 de diciembre de 1990 entra parcialmente en vigor la Ley Orgánica del Trabajo (G.O.N° 4240), destinada a sustituir desde el primero de mayo de 1991 la que, con ligeras modificaciones, rigiera durante casi 55 años la relación de trabajo en el país. En cuanto a las relaciones colectivas cambió los nombres de Contrato Colectivo por Convenciones Colectivas de Trabajo y de convención obrero-patronal por: Reuniones normativas laborales. Esta Ley también autoriza a los sindicatos nacionales y regionales a actuar en todo el territorio del país y en jurisdicción de varios estados.
1997	La LOT fue revisada, tras una ardua negociación tripartita, que culminó en el llamado Acuerdo Tripartito sobre seguridad social integral y política salarial (ATSSI). Esta reforma estuvo centrada en cuestiones salariales y en el régimen de prestaciones e indemnizaciones con motivo de terminación del contrato de trabajo por despidos injustificado, las que se abarataron mediante la introducción de un tope. Por último la ley estableció un régimen transitorio para los trabajadores en servicio en el momento de su entrada en vigencia y fijó un nuevo salario mínimo, vigente para 1990, (equivalente a 140 dólares en el momento de su promulgación), el que debe ser reajustado anualmente a propuesta de una comisión tripartita.
1999	Con la llegada a la presidencia de la República de Hugo Chávez Frías, se planteó una nueva reforma a la Ley Orgánica del Trabajo que tuviera acorde a la nueva Constitución aprobada en el año 2000. Esta reforma actualmente (año 2009) se está llevando a cabo, pero para los años que cubre este estudio la Ley Orgánica del Trabajo no sufrió cambio alguno.
2006	Se reformó el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en ésta se realizaron cambios en varios artículos, entre ellos, en el artículo donde se regula la fijación del salario mínimo. En esta ocasión el cambio estuvo en la creación de un nuevo mecanismo de fijación llamada Mesa de Dialogo Social que reemplaza a la Comisión Tripartita Nacional. Decreto n° 4447 (ver anexo E)

FUENTE: Bronstein, (1997); Pérez, Gutiérrez, Da Corte y Rivero (s/f) y Gaceta Oficial n° 4.447

Luego de haber descrito brevemente las diferentes reformas que se le han realizado a las legislaciones laborales de Colombia y Venezuela, se procede a relatar brevemente la historia del salario mínimo para culminar en la descripción teórica del proceso de fijación del salario mínimo de ambos países.

Breve Historia del Salario Mínimo.

Según la breve reseña histórica elaborada por los profesores colombianos Arango, Herrera y Posada (2006) fue en Nueva Zelanda el primer país donde se introdujo el salario mínimo.

...“El origen del salario mínimo estuvo motivado por la huelga marítima de 1890, que fue una de las más relevantes huelgas ocurridas en ese país. La huelga trajo como consecuencia la aprobación de la Ley de Arbitramento y Conciliación Industrial en 1894. Con esta ley los sindicatos lograron asegurar un *status* legal y obtener la protección de un salario mínimo obligatorio y mejores condiciones de empleo” (Department of Labour, 1966, c.p. Arango, Herrera y Posada, 2006, p. 4)

Continuando con la breve reseña histórica realizada por Arango et al (2006), para 1911, a través de la Ley de Seguros Nacionales, en Gran Bretaña, se crearon los Seguros de Enfermedad y Desempleo financiados conjuntamente por empleados y empleadores. A pesar de esto, el ambiente laboral continuaba siendo difícil, lo que dio pie a que se presentaran las huelgas mineras de Gales en 1910, de estibadores, marineros y trabajadores ferroviarios en 1911, y de mineros en 1912, en pro del establecimiento de un salario mínimo.

Con la Conferencia Internacional de Obreros Socialista/Primera Internacional Socialista, en Berna de 1919, se elaboró una “Carta del Trabajo” y se crearon los primeros espacios de diálogo entre obreros y patronos que condujeron a la fijación de salarios

concertada.

Del mismo modo es importante resaltar los importantes esfuerzos realizados por Sydney y Beatriz Webb, que en su “Democracia Industrial” (1897), dan forma a las bases doctrinarias del movimiento obrero y en éstas se encuentra la doctrina de los “standards” mínimos o salario vital donde se puso en discusión como parte de las condiciones de trabajo, un salario vital o mínimo con el cual el trabajador pudiese vivir dignamente. Así mismo, comenta Urquijo (2004) que esta doctrina se utilizó como instrumento de lucha por el movimiento obrero ya que sostenían que las condiciones laborales del trabajador no debían rebajarse jamás.

El salario mínimo es una institución del mercado de trabajo, en materia normativa internacional su primera expresión fue el Convenio N° 26 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, en 1928. Para esta fecha, la preocupación principal era dotar de un piso efectivo a los trabajadores empleados en industrias que no disponían de un sistema eficaz de determinación de salarios (contratos colectivos y otros) ya que para la época estos eran excepcionalmente bajos. (Marinakis y Shaheed, 1998)

De la misma manera, hubo nuevos avances y adaptaciones en la OIT, posteriores a la Segunda Guerra Mundial, que se materializaron en el Convenio N° 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, en 1951 y el Convenio N° 131, sobre la fijación de salarios con especial referencia a los países en vía de desarrollo, en 1970 con sus respectivas recomendaciones. (Marinakis y Shaheed, 1998).

El Convenio N° 131, específicamente desarrolla los criterios que deben ser considerados a la hora de fijar y ajustar el salario mínimo, las necesidades de los trabajadores,

de sus familias y los requerimientos del desarrollo económico, como los niveles de productividad y los altos niveles de empleo. (Marinakakis y Shaheed, 1998)

No obstante, años más tarde luego de la creación de la OIT, al adquirir dicha organización más auge, la misma toma en cuenta nuevos objetivos sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo. En el Convenio N° 131, se establece criterios para constituir el salario mínimo en 1970, basándose en los siguientes criterios:

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

- a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias teniendo en cuenta el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales; y
- 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.” (OIT, 1970, c.p. Arango, Herrera y Posada, 2006, p. 5)

Como puede observarse, la aplicación del salario mínimo está muy extendida en el mundo, el 90% de los países tiene legislación en esta materia. En muchos países fue introducido en la primera mitad del siglo XX, aunque adoptó diferentes formas. Las más usuales varían entre sistemas basados en un salario mínimo único de aplicación nacional, salarios mínimos fijados a nivel regional y sistemas que determinan salarios mínimos por categorías ocupacionales específicas e incluso a nivel regional o nacional. (OIT, 2005).

De manera que el mecanismo predominante en el 61% de los países es la fijación de un único nivel para cada país. En 21% de los países se determinan salarios mínimos por sector u

ocupación, en el 8% de los países, se establece a través de la negociación colectiva y finalmente en el 11% se combinan dos o más de las formas señaladas anteriormente. (OIT, 2005)

Sin embargo, en América Latina han predominado los sistemas en que la fijación de los niveles específicos recae en el poder ejecutivo, con escasas consultas a los actores sociales para determinarlos. Contrario a muchos países europeos, en el cual papel central ha permanecido en el ámbito de la negociación colectiva al nivel de las ramas de actividad o bien de los consejos de salarios. (OIT, 2005)

En sus orígenes, el objetivo del salario mínimo fue proteger a los trabajadores de más bajos ingresos estableciendo un piso salarial efectivo y digno, para conseguirlo, en la medida que este instrumento es efectivo, redistribuye ingresos hacia los grupos de menor nivel salarial y de esa forma, contribuye a reducir en parte la pobreza. No obstante con el paso del tiempo fue incorporando otros propósitos de diversa índole, los cuales en algunos períodos predominaron poniendo en riesgo el objetivo original. (Marinakis y Shaheed, 1998)

Contrario a como lo plantean Bravo y Vial (1997) en su estudio sobre la fijación del salario mínimo en Chile, fue la revolución conservadora¹ de Estados Unidos, Gran Bretaña y otros países anglosajones iniciada en los años setenta, quien se hizo eco de estos planteamientos, cuestionando la necesidad de fijar un salario mínimo. Sin embargo, a pesar de que si bien los argumentos han sido ampliamente difundidos, ellos no han llegado a plasmarse en un cambio de actitud, llegando a ocurrir incluso que se suspendiera por algún tiempo la práctica de ajustar el valor del salario mínimo.

¹ La Revolución Conservadora fue el proceso de unificación y reactivación del partido republicano en Estados Unidos, llevado a cabo en los años 70 con el auspicio de William Buckley, consolidándose en los 80 con la llegada al poder de Ronald Reagan quien fue fiel seguidor de los principios fundamentales de la derecha norteamericana: anticomunismo, defensa de la familia y los valores tradicionales. No obstante la Revolución Conservadora también tuvo eco en Europa en los años 80. (Carabante, 2008)

Por lo tanto, existen distintas visiones sobre las bondades o distorsiones que introducen los salarios mínimos que corresponden a diferencias análogas sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y su institucionalidad. Por un lado, está la visión económica tradicional, que comprende el funcionamiento del mercado laboral como el de cualquier otro mercado, es decir, que está determinada por la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo, de acuerdo con este enfoque, el nivel salarial y el empleo se determinan de manera automática por el mercado, los trabajadores son remunerados de acuerdo a su productividad marginal por lo que las exigencias de un salario superior que el mercado lo provocarán que se queden sin empleo. (Bravo y Vial 1997).

Asimismo, bajo esta perspectiva, si el empleador le ofreciese un salario inferior al del mercado el trabajador se cambiaría a otra empresa la cual le ofrezca una paga acorde con su productividad. En esta perspectiva, el funcionamiento de los sindicatos, en el proceso de negociación colectiva, los salarios mínimos y, en general, la institucionalidad laboral, no tienen espacio, puesto que se trata de desviaciones al funcionamiento de los mercados que solo traen como consecuencia la pérdida de empleo. Por lo tanto, esta visión basada en un modelo económico simple si bien es estándar (puesto que es posible encontrarlo en cualquier texto de introducción a la economía) propone eliminar el salario mínimo. Ahora, si ello no fuera posible por razones políticas, se propondría depreciar su monto hasta el punto de hacerlo irrelevante en el mercado. (Bravo y Vial, 1997)

Por otro lado existe la visión legal la cual es una visión protectora, en donde se tiende a temer al mercado y se piensa que el rol de la ley es imponerse a éste, ya que de otro modo el trabajador se vería expuesto a una explotación económica por parte del empleador. Este modelo es muy coherente con el estilo de desarrollo que siguió América Latina a partir de la década de los treinta, la cual estaba orientada hacia la sustitución de importaciones.

Así, la primera postura extrema tiende al “*laissez faire*”² lo cual conduce a un intervencionismo creciente, apunta a eliminar el salario mínimo, mientras que el enfoque proteccionista lo ve como una herramienta necesaria para superar la explotación monopsonica de los trabajadores de bajos ingresos y para mejorar la distribución del ingreso.

Por o tanto, Bravo y Vial (1997), señalan que numerosos economistas, entre ellos John Stuart Mill y Adam Smith, cuestionaron y modificaron el análisis de la visión proteccionista, configurando una visión que se distingue de los dos extremos caricaturizados. En cuanto al segmento de trabajadores no calificados de menores ingresos, es posible constatar varias razones por las que el mercado, funcionando libremente, remunerará a los trabajadores por debajo de su productividad.

Sin embargo, como se mencionó anteriormente en el modelo estándar, esto no podría ocurrir puesto que los trabajadores amenazados con una disminución en su remuneración, por debajo de su productividad y costo alternativo, emigrarían inmediatamente hacia otras empresas que si estarían dispuestas a recibirlos por un salario acorde con su productividad. No obstante, una razón para que esto no ocurra, son los costos asociados a la movilidad laboral, si los trabajadores no tienen una adecuada información de las alternativas de trabajo y, por otra parte, los empleadores tampoco tienen perfecta información sobre los trabajadores y sus características, el proceso de transición entre un trabajo y otro esto podría tomar un cierto tiempo. (Bravo y Vial, 1997).

Adicionalmente, si los trabajadores no tienen recursos suficientes como para financiar dicho período, esto también opera como una barrera a la movilidad. Por lo tanto la consecuencia sería que en este contexto, los empleadores pueden tener la posibilidad de fijar los salarios de sus trabajadores de manera independiente al mercado dentro de un cierto rango, y como consecuencia, el empleador puede perfectamente aprovecharse del escaso poder de

² Término utilizado para referirse a la no intervención del Estado en la economía. Generalmente indica que no se interviene en los hechos aplicando la traducción de “dejar hacer”.

negociación salarial del trabajador de bajos ingresos, enfrentando individualmente y fijando así su remuneración en el límite inferior del rango posible de remuneraciones. No obstante un aumento del salario de este trabajador dentro de dicho rango, a través de un aumento decretado en el salario mínimo, tendría un efecto positivo sobre su remuneración, pero, en este contexto, no tendría un efecto negativo sobre el empleo de dicha categoría de trabajadores. (Bravo y Vial, 1997)

Breve Historia del Salario mínimo en Colombia.

En lo que se refiere a los aspectos legales que influyen también en el proceso de fijación del salario mínimo, en Colombia, gran parte de la normativa laboral está contenida en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual define al salario mínimo como “aquel que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a la de su familia, en el orden material, moral y cultural.” (Código Sustantivo del Trabajo, 2005).

No obstante, en lo que se refiere a la creación del salario mínimo Hernández (2007) comenta:

“La creación del salario mínimo en Colombia se realiza en respuesta a las amplias desigualdades que surgen del libre mercado laboral en relación a los salario, ya que no necesariamente el mercado, con sus propios mecanismos (la oferta y la demanda), logran mantener un promedio salarial que permita vivir dignamente a todos los trabajadores por tanto es importante la figura del salario mínimo, ya que éste se utiliza como base mínima vital de subsistencia y para otros cálculos de beneficios salariales.” (Hernández, 2007. p. 5).

Como señala Arango et al (2006), en un principio, en Colombia, se crearon diferentes tipos de salario mínimo que a través de los años se fueron modificando. Hubo salarios mínimos por tamaño de empresa, por región del país, por sector económico, por zona rural, por zona

urbana, etc. Aunque fue a partir de 1945 fue que se introdujo en la normativa laboral colombiana la noción del salario mínimo. Esto se hizo a través de la Ley 6ta (ver anexo A) que en su artículo 4 decía:

“El Gobierno podrá señalar, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, los salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad profesional, industrial, comercial, ganadera o agrícola de una región determinada, de conformidad con el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la aptitud relativa de los trabajadores, los sistemas de remuneración o la capacidad económica de las empresas, previo concepto de comisiones paritarias de patronos y trabajadores.” (Arango et al, 2006: p. 9).

No obstante, a pesar de que dicha Ley se introdujo en 1945, no fue puesta en práctica sino hasta 1949, año en que se hizo efectiva la aplicación de la misma. (Arango, Herrera y Posada, 2006). Transcurridos 35 años de la aplicación la ley, el Gobierno Colombiano, a partir del decreto N° 3.506 en 1984 (ver anexo B), decide unificar el salario mínimo urbano y rural, dando como razón principal para tal hecho que: “la diferencia entre el salario mínimo urbano y el salario mínimo rural, discriminaba de manera injusta a los trabajadores rurales.” (Hernández, 2007)

Breve Historia del Salario Mínimo en Venezuela.

Sobre la historia del surgimiento del salario mínimo en Venezuela no la información sólo se ve reflejada en las gacetas oficiales relacionadas con el mismo. Durante el primer gobierno de Carlos Andrés Pérez (1974- 1979), se reglamentó el proceso de fijación del salario mínimo, a través del Decreto N° 2.317. La figura del salario mínimo en Venezuela, tomó relevancia cuando el país se apegó a la Recomendación de la OIT sobre la fijación de salario mínimo N° 131 en el año de 1972. (OIT, s/f)

Por lo tanto el Presidente Carlos Andrés Pérez, mediante dicho decreto, formula el reglamento sobre el proceso de fijación de salario mínimo para dar cumplimiento a la recomendación antes nombrada.

Durante los primeros 12 años de su creación, el salario mínimo era para los trabajadores domésticos, no obstante, a partir de 1989 se creó una división de salarios entre los trabajadores urbanos y los rurales, a partir del decreto N° 36.690. En 1999, se crearon 6 tipos de salarios mínimos distintos, es decir, se fijó sobre todo para regímenes particulares de trabajo: un salario para los trabajadores rurales, otro para los urbanos, otros para los Aprendices, otro para los Conserjes y otro para aquellas empresas que tuvieran un máximo de 20 trabajadores. (Régimen Laboral Venezolano, s/f)

Sin embargo, como comenta Bonilla (2009) en Venezuela:

“...desde la promulgación de la Ley del Trabajo de 1936, siguiendo el ejemplo de muchos países, se regulaba la posibilidad de establecer “salarios mínimos obligatorios para industrias o ramas determinadas”, tanto por lo que respecta a los trabajadores de salario fijo como a los trabajadores “a destajo” (Art. 81).” (Bonilla, 2008, p.1)

Es decir, al igual que en Colombia, en un principio existían varios tipos de salarios mínimos, los cuales se especificaban en las gacetas oficiales que anunciaban el aumento. Estos eran en el caso venezolano: salario mínimo para empresas con menos de 20 trabajadores, salario mínimo para aprendices INCES, salario mínimo para conserjes y trabajadores domésticos, salario mínimo rural, salario mínimo urbano, y el salario mínimo obligatorio el cual es devengado por los trabajadores tanto en las empresas públicas como privadas que no se encuentren dentro de la clasificación anterior.

No obstante a partir del año 2006, mediante el decreto N° 4.446 (ver anexo F) se unificaron los salarios mínimos para los conserjes, trabajadores domésticos y empresas que tengan menos de 20 trabajadores en su haber.

Proceso de fijación de salario mínimo en Colombia y Venezuela.

Se entiende por fijación del salario mínimo, el proceso que se lleva a cabo para determinar su nivel o monto. Para su fijación cada país tomará en cuenta una serie de determinantes que les ayudará teóricamente a fijar un monto justo tanto para el trabajador que lo devengará como para el empresario que deberá pagarlo.

Antes de describir los procesos de formulación, asignación y legitimación del salario mínimo de ambos países, se procede a definir lo que se entiende como legitimidad dentro del proceso de fijación del mismo.

Se define legitimidad en términos generales como:

“la justicia, la razón o reglas establecidas, bajo el derecho político: supuesto derecho de una familia o una persona al trono de un país que es República o se encuentra usurpado por otra dinastía o persona a la que por orden tradicional o constitucional no corresponde reinar.” (Cabanellas, 1981)

No obstante Levi (s/f) conceptualiza la legitimidad como:

“un atributo del Estado que consiste en la existencia, en una parte relevante de la población de un grado de consenso tal que asegure la obediencia sin que sea necesario, salvo en casos marginales, recurrir a la fuerza.” (Levi c.p Barranco, s/f)

Finalmente, una definición social, explica la legitimidad como:

“una norma jurídica es obedecida sin que medie el recurso al monopolio de la ley. Los requisitos que ha de cumplir una norma jurídica para ser legítima son tres: validez, justicia y eficacia.” (Diccionario crítico de Ciencias Sociales, versión electrónica, s/f)

Es importante resaltar la diferencia que existe entre la legitimidad en términos jurídicos y la legitimidad en términos políticos; debido a que la primera, se refiere únicamente a la validez de las leyes; la segunda es más compleja, puesto que se refiere al ejercicio del poder, lo cual no fue abordado en este estudio, por no tener relación con el mismo.

Es por eso que a la hora de definir Legitimidad se hace en términos jurídicos y sociales, debido a que lo que se busca es verificar la legitimidad de la norma en los procesos de formulación y asignación del salario mínimo en Colombia y en Venezuela y a su vez verificarlo a través de los sujetos participantes del proceso de asignación del salario mínimo, sean estos activos o pasivos dentro del mismo.

Aclarado uno de los términos fundamentales dentro del estudio, se describe a continuación el proceso de formulación y asignación del salario mínimo en ambos países, esta descripción se podría definir como teórica debido a que está basada en lo que dice las leyes o normas que regulan el proceso.

Formulación y Asignación: Colombia y Venezuela

A continuación, en la página siguiente, se presenta, cómo fue la formulación y asignación tanto en Colombia como en Venezuela, acorde a su regulación, mecanismos, organismos ^{y/o} participantes y cómo y cuando se fijó.

Tabla N° 3: Cuadro comparativo entre la formulación y asignación en Colombia y Venezuela

PAÍS	REGULACIÓN	MECANISMOS	ORGANISMOS Y/O PARTICIPANTES	CUÁNDO SE FIJA	CÓMO SE FIJA
COLOMBIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución Política de la República de Colombia. 2. Código Sustantivo del Trabajo. 3. Ley 54 4. Ley 278 	<p>Siguiendo las recomendaciones sobre las Buenas Prácticas Laborales de la OIT (Convenios varios) y el Convenio 131, los mecanismos son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Salario mínimo puede fijarse en pacto, convención colectiva o fallo arbitral. 2. El Consejo nacional Laboral, por consenso, fijará salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional. En caso de que no haya consenso, será el Gobierno Nacional quien por medio de decreto fijará dichos salarios. 3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional; éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de 36 horas. 	<p>El Consejo Nacional Laboral, mediante su Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Esta Comisión está integrada por:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Representantes de los trabajadores, es decir, de las centrales obreras más representativas del país. b. Representantes de los empresarios. Aquellos gremios que representen a la mayoría. c. Representantes del Gobierno, como lo son: Ministro del Trabajo y Seguridad Social, Ministro de Hacienda y Crédito Público, Ministro de Desarrollo Económico, Ministro de agricultura y el Director del Departamento Nacional de Planeación. 	<p>La discusión empieza en los primeros 15 días del mes de diciembre de cada año. Hernández (2007) comenta que se realiza así para darle oportunidad a las empresas de poder planificar mejor todo lo relacionado con los costes laborales y a la vez permitir proyectar niveles de productividad y rendimiento, importantes para poder cubrir los gastos de producción.</p>	<p>Según lo determina la Ley 278, el cronograma para la fijación del salario mínimo es: primero se fija un plazo a más tardar el 15 de diciembre para llegar a un consenso acerca del salario mínimo, sino se realiza, la parte o partes que no están de acuerdo deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad dentro de las 48 horas siguientes. De nuevo, la comisión deberá reunirse para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubieren allegado antes del 30 de diciembre.</p> <p>Ahora bien, sino se llega a ningún acuerdo, entonces el Ministerio de la Protección Social lo determinará (como representante del Gobierno) de acuerdo a la meta de inflación del siguiente año fijada por la junta del Banco de la República y la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio nombrado, además del incremento del PIB y del IPC. (Hernández, 2007)</p>
VENEZUELA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 2. Ley Orgánica del Trabajo. 3. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concertación en el ámbito de la Comisión Tripartita para la Revisión de los Salarios mínimos. 2. Tarifas mínimas salariales por rama de actividad, esto lo realizará el Ejecutivo Nacional luego de comprobar la situación económica de la rama industrial. 3. Decreto del Presidente de la República, en caso de aumentos desproporcionados del costo de la vida. <p><i>A partir del 2006:</i> La Comisión Tripartita es cambiada por la Mesa de Dialogo Social.</p>	<p><i>Antes del 2006:</i></p> <p>La Comisión Tripartita estará integrada por:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Las centrales obreras más representativas del país. b. Las federaciones empresariales más representativas del país. c. El Ejecutivo Nacional. <p><i>Posterior al 2006:</i></p> <p>Se cambia la Comisión Tripartita por la Mesa de Dialogo Social y ésta incluye a un nuevo participante que son los representantes de la Economía Popular.</p>	<p>Es tradición en Venezuela comunicar el nuevo aumento el 1ro de mayo, día internacional del trabajador, por tanto la discusión se realiza en abril y se tiene 30 días exactos para asignar el monto de aumento.</p>	<p>En el artículo 167 de la Ley Orgánica del Trabajo se establece que la Comisión se instalará en el transcurso del mes de enero de cada año. Si se llega a un consenso sobre la recomendación a dar al Gobierno Nacional, éste tomará en consideración la misma. Si no se llega a un acuerdo, el Gobierno Nacional tomará la decisión.</p> <p>Para el caso en que el Gobierno Nacional fija los salarios, éste se realiza de la siguiente manera: "... nombrará comisiones para considerar la conveniencia de fijar salarios mínimos obligatorios en la totalidad de las actividades laborales o en determinada rama de ellas, en todo el país o en parte de él, tomando en cuenta las condiciones económicas imperantes y el costo de cubrir las necesidades vitales del trabajador y su familia." (LOT, 1999)</p>

Dentro de los mecanismos de fijación usados por Colombia para fijar el monto del salario mínimo, se nombra al Consejo Nacional Laboral, este no es más que un organismo creado mediante Ley 54 en 1987, el cual tiene como función principal:

“lograr la concertación de intereses económicos y sociales, en procura de una mayor justicia en las relaciones de empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de equilibrio social que facilite el armónico desarrollo nacional y asegure el bienestar de todos los colombianos.” (Ley 54, 1987)

A su vez, el Consejo Nacional está compuesto por distintas comisiones, como la Comisión de Seguridad Social, la de Cooperativas y la de Ingresos, Precios y Salarios que no es otra que la Comisión de Concertación de Política Salarial y Laboral (CPCSL).

Sin embargo fue hasta 1996 con la Ley 278, cuando se reglamentan de acuerdo al artículo 56 de la Constitución Política de Colombia de 1991, las funciones y el alcance de la CPCSL, las cuales indican:

- Fomentar las buenas relaciones laborales y contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo.
- Fijar de manera concertada la política salarial, el salario mínimo de carácter general - teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia- y la política laboral mediante planes estratégicos.
- Revisar la ejecución de las medidas y políticas adoptadas en desarrollo de sus funciones y fijar los cambios y ajustes que la Comisión crea convenientes.

- Definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y de la economía solidaria.
- Preparar los proyectos de ley en materias sujetas a su competencia, para que el Gobierno los presente al Congreso de la República.
- Darse su propio reglamento, así como el de las subcomisiones departamentales y el de los comités sectoriales.

Del mismo modo, como lo explica Hernández (2007), se puede apreciar que la mesa de concertación laboral no es sólo un escenario en el cual se define el salario mínimo, sino una mesa que fomenta el dialogo entre el gobierno, los empresarios y los sindicatos, para el mejoramiento y el desarrollo del mercado laboral, así como de la economía en general.

Sin embargo, Vásquez (2005, c.p. Hernández, 2007) explica que las centrales obreras discrepan en ciertos puntos sobre la fijación del salario mínimo, el primero se lo reclaman al gobierno, debido a los efectos provocados por incremento del salario mínimo sobre la inflación, debido a que cuando los incrementos son altos, no dejan que el poder adquisitivo disminuya y la economía se reactive. No obstante el segundo, tiene que ver con los empresarios, puesto que siempre buscan reducir sus costos laborales para así poder ganar competitividad a costa de los salarios de los trabajadores.”

En opinión de una de las más grandes centrales obreras en Colombia, la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), el salario mínimo en los últimos años ha tenido un impacto cada vez menor en las condiciones económicas y sociales de los trabajadores, principalmente por el aumento de los trabajos tercerizados y al aumento de la inflación.

Para el caso de Venezuela, comenta Bonilla (2009), que a partir de 1999, ha sido el Gobierno venezolano, más específicamente el Ejecutivo Nacional, quien ha asumido como política la modificación de los niveles del salario mínimo y para esto se ha basado principalmente en indicadores elementales como el costo de la Canasta Alimentaria Normativa, de la Canasta Básica Normativa y en los Índices de Precios al Consumidor. Cabe destacar que para la modificación del salario mínimo, el Ejecutivo Nacional, desde el año 2000, no ha tomado en cuenta la Comisión Tripartita Nacional³.

Para finalizar, es importante señalar nuevamente que dentro del proceso de formulación del salario mínimo se toman en cuenta varias variables económicas que son especificadas tanto en la legislación laboral de Colombia y Venezuela, por tanto serán estas variables a las que se procederá a definir y describir sus características.

Tabla N° 4: Elementos económicos considerados para la asignación del salario mínimo (SM)

ELEMENTOS ECONÓMICOS CONSIDERADOS PARA LA ASIGNACIÓN SM		
COLOMBIA	Productividad	Índice de precios al consumidor
VENEZUELA	Canasta alimentaria	Producto interno bruto

Fuente: Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, Código Sustantivo Laboral de Colombia.

Es importante mencionar que, por cuestiones de factibilidad y de tiempo, se eligieron las variables más importantes tomadas en consideración para fijar el nuevo monto del salario mínimo en ambos países. En Colombia, como lo explica el cuadro N° 4 la productividad y el IPC son los elementos principales que se toman en cuenta tanto por las centrales obreras como

³ Dicha comisión fue instaurada en la Ley Orgánica del Trabajo (artículos 167 y 168), cuyo objetivo, además de establecer recomendaciones en lo que a salarios mínimos se refiere, articula los intereses de instituciones o grupos de presión que representan en el ámbito de lo político y el ámbito de la fijación de las condiciones de trabajo; y cuyos propósitos definidos es tener información significativa que le permita negociar o tomar las acciones adecuadas, de manera que aquello en lo que tratan de ponerse de acuerdo no se vea afectado por los efectos de sus propias decisiones.

por los gremios para definir sus propuestas, no obstante, el Gobierno, no sólo toma en cuenta los elementos anteriores sino el PIB.

En cambio, en Venezuela, los elementos más importantes son la Canasta Alimentaria y el PIB, esto debido a que el primero es un indicador que permite saber cuánto se puede aumentar el salario mínimo para que logre cubrir la canasta y el segundo permite conocer la capacidad económica del país.

ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR.

El Índice de Precios al Consumidor (IPC), según Dornbusch, es:

“un indicador estadístico que mide las variaciones promedio que registra un conjunto de bienes y servicios que conforman el consumo familiar y con respecto a los precios vigentes para un período escogido como base de referencia”. (Dornbush, 2002, p. 26)

Para el caso colombiano, es el Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia (DANE) quien se encarga de efectuar la encuesta de ingresos y gastos para calcular tanto el IPC como sus variaciones.

De acuerdo con el DANE el IPC es “un indicador que mide la variación de precios de una canasta de bienes y servicios representativos del consumo de los hogares del país”. (DANE, s/f). El propósito del mismo es satisfacer la demanda de información del público en general y del público especializado, en relación a los precios y su evolución en el tiempo.

No obstante, se requiere la definición de criterios para la selección de artículos

representativos para el seguimiento de precios o la conocida canasta básica de los consumidores, ya que, aunque el espectro de aplicación se ha reducido, frente al de un índice de costo de vida, el patrón de gasto y consumo de las familias continua siendo muy amplio para establecer el seguimiento de precios sobre todos los bienes y servicios. (DANE, s/f)

Las razones dadas por el DANE para optar por la selección de artículos son dos: la primera de carácter metodológico, pues la identificación de funciones de uso para la conformación de grupos y demás desde la perspectiva del consumidor, permite obtener homogeneidad al interior de los mismos, por lo que con la escogencia de unos artículos representativos por cada uno de los mismos debe permitir captar el efecto precio que se presenta en su interior. La segunda, tiene que ver con el costo de recolección, procesamiento y difusión, que implicaría un tamaño de canasta básica grande.

Es por todo estos motivos que el DANE (s/f) define al IPC como “un índice que permite medir la variación porcentual promedio de los precios al por menor de un conjunto de bienes y servicios de consumo final que demandan los consumidores colombianos.” (DANE, s/f, p.4)

Asimismo, cabe destacar la importancia que describe el DANE sobre el Índice de Precios al Consumidor, ya que si el precio de los productos sube quiere decir que el poder adquisitivo de los consumidores disminuye y viceversa, además el IPC ayuda a la medición de la Inflación.

Para el caso venezolano, el Banco Central de Venezuela define este índice como:

“Un indicador estadístico que mide el cambio promedio registrado en un determinado período de tiempo, en los precios a nivel de consumidor (precios al por menor), de una lista de bienes y servicios representativos del consumo familiar (canasta familiar), con

respecto al nivel de precios vigente para un año escogido como base.” (BCV, 2008)

A partir del año 2007, el Banco Central de Venezuela (BCV), introdujo un nuevo índice llamado Índice Nacional de Precios al Consumidor y ha tomado como nueva base para su cálculo el mismo año, es decir, el 2007. Es importante destacar que este nuevo índice sustituye al IPC (con base de cálculo de 1997).

El Banco Central de Venezuela decide crear este nuevo índice debido a la necesidad de contar con un índice que tuviese una mayor cobertura nacional, debido a que con el IPC sólo se tomaba en cuenta el área metropolitana de Caracas y en las ciudades con mayor población (Valencia y Maracaibo). Por tanto el BCV decidió trabajar conjuntamente con el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (INE), con el fin de lograr un nuevo índice de precios al consumidor de alcance nacional.

De manera que el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) puede definirse como “un índice de precios al consumidor referidos a la totalidad del país” (BCV, 2008).

Para el cálculo del INPC se utiliza un índice de tipo Laspeyres (el mismo utilizado en Colombia), lo que implica que las cantidades de los rubros en la canasta permanecen fijas en el tiempo, mientras que los precios cambian constantemente. Su año base es Diciembre de 2007:

- Porque 2007 es el año que se seleccionó como base de lo que será el nuevo Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) de Venezuela, actualmente en desarrollo.
- Porque si bien la III Encuesta Nacional por Familia fue levantada en el 2005, el

análisis y procesamiento de los datos, como es usual en este tipo de investigaciones, consumió algo más de un año.

- El levantamiento en firme de los precios a nivel nacional comenzó en Diciembre de 2007.
- A nivel internacional, se suele utilizar un determinado mes como base de referencia del Índice de Precios al Consumidor, tal como se muestra a continuación en una tabla tomando como referencia a 15 países americanos

Cuadro N° 5: Período base del INPC en dieciséis países de América.

País	Período base	País	Período base
 Perú	DIC 1991=100	 Uruguay	MAR 1997=100
 Paraguay	DIC 1992=100	 Bolivia	1991=100
 El Salvador	DIC 1992=100	 Brasil	DIC 1993=100
 Chile	DIC 1998=100	 México	JUN 2002=100
 Colombia	DIC 1998=100	 Nicaragua	1999=100
 Honduras	DIC 1999=100	 Argentina	1999=100
 Guatemala	DIC 2000=100	 E.E.U.U.	1982-1984=100
 Venezuela	DIC 2007=100	 Ecuador	Sep 1994- Ago1995=100

Fuente: Cuadro N° 2 BCV ¿Qué es INPC? (2008)

De la misma manera, entre las ventajas nombradas por el BCV y el INE del uso del Índice Nacional de Precios al Consumidor con base al 2007, se encuentran las siguientes:

- Refleja con mayor fidelidad la evolución de los precios en todo el país.
- Constituye un indicador más adecuado para afectar, escalar, indexar o actualizar valores que deben ser modificados con base en la evolución de los precios al consumidor durante un período determinado.
- Se obtendrá un IPC para cada una de las 10 ciudades más importantes del país (Caracas, Maracaibo, Maracay, Valencia, Barquisimeto, Maturín, San Cristóbal, Mérida, Barcelona-Puerto la Cruz, y Ciudad Guayana), lo cual facilitará la posibilidad de diseñar políticas económicas y sociales referidas a realidades más homogéneas como son las que están presentes en los diferentes ámbitos del territorio nacional.
- Contribuirá al fortalecimiento del sistema de estadísticas regionales, por el cual existe un renovado y creciente interés.
- Las empresas de los sectores público y privado contarán con mayores elementos de juicio para diseñar estrategias mercadotécnicas más afinadas en materia de producción, precios, distribución y promoción.
- Representa un elemento esencial para la cuantificación del poder adquisitivo a escala regional.
- Brindará la oportunidad de establecer comparaciones interregionales de niveles de precios.
- Permitirá la obtención de indicadores de abastecimiento y acatamiento de los controles de precios por regiones.

De acuerdo con el INE (s/f), de manera general el IPC de todo país debe ser representativo, comparable en el tiempo y en el espacio, fiable, preciso, congruente con las estadísticas del país, útil y oportuno. Ya que el objetivo es presentar un indicador que suministre información que permita realizar análisis para la evaluación de políticas monetarias, financieras, sociales y económicas.

Continuando con la política establecida por el INE, la finalidad del INPC, es estimar los niveles de inflación del país, analizar el comportamiento de los precios de cada uno de los bienes y servicios a los fines de hacer política económica. Los usos que se le suelen dar son como:

- Indicador de inflación (sabiendo que el IPC no incluye los precios de los consumos intermedios de las empresas ni de los bienes exportados).
- Deflactor de las Cuentas Nacionales o Contabilidad nacional y de otras estadísticas
- Actualización de deudas o de montos judiciales.
- Estimador del Costo de Vida (sabiendo que el IPC no es un índice de costo de vida por tener grandes diferencias con él).
- Revisión salarial

Sin embargo, la principal crítica que suelen mencionar algunos autores e instituciones con respecto al IPC (y a todo Índice de Precios) es que este indicador se maneja con una cesta de productos y servicios fija que se elabora en un año que es tomado como base y este año base no es modificado con cierta regularidad y por tanto no se actualiza los productos y servicios que componen el IPC, ocasionando que al final el índice no sea representativo del costo de la vida.

El IPC es un indicador estadístico económico, que se toma en cuenta para la fijación del salario mínimo, ya que como mencionó anteriormente, este indicador permite evaluar los cambios en el precio final de los productos, y de los bienes y servicios que son adquiridos por la ciudadanía. Por lo tanto, lo ideal es intentar poner un nivel de salario mínimo que permita cubrir la canasta de bienes y servicios básicos para poder vivir dignamente.

En la gran mayoría de los países de América Latina la inflación suele medirse a través del IPC, como es el caso de Argentina y Brasil, aunque en éste último no es solo tomado como un indicador de la inflación, sino como un equivalente a la Canasta Básica de la población más pobre, y finalmente, en Colombia y en Venezuela, el IPC constituye una herramienta mediante la cual suele medirse la inflación. (Herrán, Prada y Patiño, 2002)

De acuerdo con Herrán, Prada y Patiño (2002), los aumentos en el IPC perjudican en su gran mayoría a las familias pobres, ya que son los que destinan un mayor porcentaje de sus ingresos para la adquisición de alimentos. Por lo tanto, si el salario mínimo está por debajo del IPC, se observará que el ingreso no será suficiente para cubrir los gastos del trabajador, teniendo como consecuencia que su propensión marginal al consumo y al ahorro prácticamente sea nula (Chen, 2005).

Sin embargo, para la fijación del salario mínimo puede tomarse el IPC del año o el IPC esperado, es decir, el IPC que, según los cálculos realizados por las instituciones pertinentes, se puede esperar para el año en que se va a fijar el salario mínimo. Respecto a esto, en Colombia se produjo una discusión sobre cuál era el mejor IPC a tomar, es decir, cuál resultaría más beneficioso para el trabajador. Tal discusión terminó definiéndose en la Corte Constitucional de Colombia en el año de 1999, en la sentencia c-815, se determinó que el IPC a utilizar para la fijación del salario mínimo sería el IPC esperado.

No obstante, la decisión trajo diversas reacciones, algunas de ellas decían que calcular el salario mínimo con el IPC esperado sería negativo para el salario real del trabajador, ya que se estaría calculando en base a un índice que puede tener variaciones significativas a lo largo del año y que no necesariamente se ajustaría al cálculo inicial. Aunque otros comentaron que calcular el salario mínimo en base al IPC esperado sería positivo porque el salario cubriría con mayor exactitud las necesidades del trabajador. (Hernández, 2007)

Continuando con los elementos tomados en consideración para la asignación del salario mínimo, se procede ahora a explicar la canasta alimentaria, por ser este el elemento principal tomado en cuenta en Venezuela. Sin embargo se explicará también en Colombia debido a que la canasta alimentaria o familiar forma parte del índice de Precios al Consumidor explicado anteriormente.

LA CANASTA ALIMENTARIA

La Canasta Alimentaria, no es más que un “indicador estadístico que tiene como objeto medir el costo mensual de un conjunto de alimentos que cubren los requerimientos nutricionales, tomando en cuenta los hábitos y consumo de la población de cada país”. (Diccionario electrónico de Venescopio, s/f p. 69)

La Canasta Alimentaria, según Moroni (s/f.) puede ser:

1. Convencional, es decir, la canasta construida en base en la satisfacción de requisitos nutricionales médicos, sin tomar en cuenta lo que la gente realmente consume; y,
2. Empírica o no convencional, es decir, aquella construida en base en lo que la gente

consume generalmente en su vida cotidiana.

La Canasta Básica alimentaria (CBA), por su parte se define como:

“El conjunto de alimentos suficientes para cubrir la necesidad energética, de proteína, hierro, calcio y vitamina A de una familia promedio, lo que permite tomar decisiones sobre disponibilidad de alimentos básicos, promover la vigilancia de los precios, identificar la población en extrema pobreza, facilitar el diseño de políticas de bienestar nutricional y determinar la Seguridad Alimentaria (SA) familiar.” (Herrán- Falla, Prada Gómez y Patiño-Benavides, 2003, p.2).

Mientras que por su parte, la Canasta Alimentaria Normativa (CAN), es:

“Un conjunto de alimentos propuestos que satisfacen los requerimientos de alimentos, energía y nutrientes de un hogar tipo de la población de un país en específico. Cuya estructura respeta los hábitos alimentarios y toma en cuenta la disponibilidad de alimentos con énfasis en la producción nacional.” (Paho.org, 2002, p. 3)

No obstante la PAHO⁴ [OPS], explica que este índice es de suma importancia debido a que:

“Se utiliza para medir la pobreza por ingresos, la estimación de brechas de seguridad alimentaria, la vigilancia de precios y alimentos y es insumo para educación e información alimentaria. Además tiene como finalidad principal la formulación de políticas sociales y económicas a nivel nacional. Dentro de las primeras se encuentran la medición de la pobreza, la seguridad alimentaria y el establecimiento del salario mínimo; y dentro de las políticas económicas están el establecimiento de políticas arancelarias, subsidios de la producción y distribución de alimentos.” (Paho.org, 2002, p.4)

4 PAHO: Pan American Health Organization o la Organización Panamericana de la Salud, es una organización internacional creada en 1902 especializada en la salud pública, forma parte de la Organización de Estados Americanos y está adscrita a la Organización Mundial de la Salud desde 1949. (Paho, 2009)

En cualquier caso, para la elaboración de la Canasta Alimentaria Normativa, se debe seleccionar una población de referencia, identificar su estructura de consumo y revisar los hábitos de consumo de la población tomada como referencia.

En el caso Colombiano, el DANE es el organismo encargado de construir y medir la canasta familiar. Para poder definir cuáles serán los bienes y servicios tomados en cuenta para calcular la canasta familiar, el DANE utiliza los siguientes criterios:

- El bien o servicio debe ser objeto de una transformación, es decir, se pague a cambio se obtenga directamente como contrapartida del pago un bien o servicio. Esto excluye del IPC erogaciones de gasto como por ejemplo los impuestos, los seguros de vida, etc.
- El bien o servicio debe haber sido adquirido por el consumidor ejerciendo plenamente su soberanía. Al igual que el criterio anterior permite excluir, por ejemplo, los aportes a la seguridad social, los impuestos, los seguros obligatorios, entre otros.
- El bien o servicio se pueda definir claramente una unidad y un precio.

Es por ello, que La Canasta familiar colombiana, es una canasta no convencional, ya que calcula los bienes y servicios que las poblaciones urbanas y rurales consumen y utilizan.

Sin embargo, en lo que se refiere al caso venezolano, el INE (s/f) explica, que antiguamente existían varios tipos de canastas alimentarias, sin embargo fue a partir de 1997, cuando se decide unificar todas las canastas, a una sola denominada “Canasta Alimentaria Normativa”.

Asimismo, a partir del año 2004, en Venezuela, se incluye la red de mercados populares MERCAL por su creciente importancia en la adquisición de productos alimenticios. (INE, s/f)

Es importante resaltar, que la red MERCAL es una serie de abastos y mercados que ofrece los productos básicos de la canasta alimentaria en Venezuela a precios más económicos que en el mercado, ya que esta red es financiada directamente por el Gobierno Nacional en un 30%. (Aló Presidente, 2009)

Sin embargo, a partir del año 2008, el Gobierno Nacional crea otra serie de mercados llamados Productora y Distribuidora Venezolana de Alimentos (PDVAL) a fin de cumplir con el objetivo de la soberanía alimentaria. Estos nuevos establecimientos vienen a trabajar en conjunto con los Mercales y Mercalitos ubicados por todo el país. (Ministerio del Poder Popular para la Comunicación e Información, 2008)

Por otra parte, es importante tomar en consideración que la Canasta Alimentaria Normativa, es una canasta convencional, es decir, está construida con base en la satisfacción de requisitos nutricionales médicos, de la forma más económica posible; no es lo que la gente consume generalmente, y su periodicidad de cálculo es mensual. (INE, s/f)

Es por esto, que la canasta alimentaria, sea la básica o sea la normativa, es tomada en cuenta como indicador fundamental para la fijación del salario mínimo ya que es esta canasta la que da las cifras en términos de costo de los alimentos que son adquiridos por la ciudadanía. Idealmente el salario mínimo debería cubrir la canasta alimentaria.

En otro ámbito, continuando con la descripción de los elementos tomados en cuenta para la asignación del monto del salario mínimo, tenemos que la Productividad por ser un elemento clave para el mismo, ya que conociendo los índices de productividad del país y de cada sector económico del mismo, se pueden calcular los mínimos y máximos de aspiración al nuevo valor del salario mínimo que se vaya a fijar. A continuación se conceptualiza y describe la Productividad.

PRODUCTIVIDAD.

Toda empresa o industria de cualquier tipo o tamaño, se constituye con la finalidad de obtener rentabilidad con el bien o servicio que produce u ofrece, es por ello que el mejor camino para lograrlo es por medio de la productividad. Las empresas se preocupan por los niveles de productividad que obtienen a lo largo del año, puesto que de allí se evalúa el desempeño de la misma.

Asimismo, teniendo la productividad total de un sector económico o del país esto permite a los representantes de tales sectores informar los máximos aumentos de salario que pueden ofrecer sin que afecte a las empresas o industrias. Por otra parte, cabe acotar que la productividad es de vital importancia para el crecimiento económico de los países y es factor importante tomado en cuenta para medir la inflación.

No obstante, la productividad, es genéricamente entendida

“Como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.”
(Casanova, 2002, pp. 8-9)

Sin embargo, Martínez de Ita (s/f) plantea que el concepto de productividad ha tenido diversas formas de ser interpretado a lo largo de la historia económica y por lo tanto se han generado ciertas confusiones a pensar que productividad es lo mismo que intensidad de trabajo, eficiencia, eficacia o producción, entendiéndose esta última como producir bienes y servicios.

A su vez resalta Ita (s/f) citando al economista ruso Prokopenko (1994), que con el concepto de productividad se han cometido errores como reducir tal concepto a productividad laboral, puesto que creer que se puede medir el rendimiento solamente por el producto, es confundir la productividad con la rentabilidad, considerando que la productividad solo sirve para la producción y reducir los problemas de la productividad a problemas técnicos o gerenciales. Por lo tanto define a la productividad como:

... “un indicador que refleja qué tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; es una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos y denota la eficiencia con la cual los recursos humanos, el capital, conocimientos y energía, etc. Son usados para producir bienes y servicios en el mercado.” (Levitan, 1984, c.p. Martínez de Ita, s/f, p 2)

Aunque fue a finales del siglo XIX, gracias a los trabajos realizados por algunos autores dentro de la industria manufacturera y de servicios, se logró desarrollar en términos teóricos el concepto de productividad, y posteriormente, en XX que se logra desarrollar teorías, conceptos y mediciones metodológicamente mejores sobre la productividad el área. Señalando en ambos trabajos que “se analizan el impacto que tiene la productividad en el crecimiento económico, en la competitividad de los países (en términos internacionales) y las empresas y en el nivel de vida de los trabajadores”. (Martínez de Ita, s/f, p.4)

Durante, el siglo XX se pueden ubicar dos etapas: en la primera, los teóricos (principalmente economistas), se ocuparon del desarrollo teórico del concepto de la productividad así como de determinar los factores que influyen en la misma, y en la segunda, se concentraron más en ubicar los mejores métodos de medición. (Martínez de Ita, s/f, p.4)

A pesar que la productividad es afectada por factores de diversa índole como económicos, legales, políticos y sociales. Varios autores han realizado una lista de los principales factores que influyen en los niveles de productividad (a nivel macro o nacional y micro o de empresa). Entre los factores principales que afectan a la productividad tenemos:

Según Levitan y Werneke (1984), los factores principales que influyen en la productividad la tecnología, la educación, la calificación del trabajador y el tipo de organización (este último factor está directamente relacionado con la productividad a nivel microeconómico).

Según Baily (s/f, c.p. Martínez de Ita, s/f) el trabajo, el capital, la energía y materiales, la regulación ambiental y política y la tecnología, tomando en cuenta que un factor concuerda con Levitan y Werneke (1984), la tecnología, este factor es muy importante dentro del estudio de la productividad sea a nivel macroeconómico o microeconómico, ya que la tecnología tiene la finalidad de hacer más eficiente el uso de los insumos, más eficiente el trabajo y rebajar los costos de la producción. (Tambone, 2002, p.5)

De la misma manera, la productividad puede clasificarse en varios tipos como lo son la productividad total, la media, la marginal y laboral, las cuales a continuación se definen:

- Productividad Total: “es la cantidad física de bienes que se obtiene a partir de la

coordinación, armonización y movilización de insumos durante un período determinado de tiempo.” (Diccionario electrónico de economía, 2005)

- Productividad media: la cual “indica la eficiencia promedio de los insumos para los distintos niveles de producción.” (Diccionario electrónico de económica, 2005)
- Productividad marginal: “se refiere al incremento de producción que puede lograrse mediante adiciones en una unidad de algunos de los factores productivos.” (Diccionario electrónico de economía, 2005); y
- Productividad laboral: “es la producción por unidad de mano o el valor añadido del trabajador a la producción.” (OIT, s/f, c.p. Mata, 2005)

Por tanto, es importante destacar que la productividad es un indicador esencial dentro de la determinación del salario mínimo, puesto que permite medir la capacidad de las empresas para poder incrementar los costos laborales, donde está incluido el salario, y así se evita presiones sobre el precio de venta final del producto o servicio ofrecido. Además, puede ser utilizada como un índice de competitividad no solo a nivel nacional, sino internacional, lo cual podría dar cabida para la colocación de los productos en el exterior. (Hernández, 2007)

Finalmente, se describe el Producto Interno Bruto que es, junto con la canasta alimentaria, el indicador tomado en cuenta en Venezuela para asignar los aumentos del salario mínimo.

PRODUCTO INTERNO BRUTO

El Producto Interno Bruto es en términos muy generales es “el valor de los bienes y servicios generado por el sistema económico de una nación durante un período determinado, generalmente de un año.” (Tambone, s/f, p.7)

Otra definición otorgada al Producto Interno Bruto (PIB) se refiere “al valor monetario total de la producción corriente de bienes y servicios de un país durante un período (normalmente es un trimestre o un año)” (Dornbusch y Fischer, 2004, p. 242).

Según Tambone (s/f), el PIB se distribuye socialmente, en el sistema capitalista, a través de las remuneraciones de los factores productivos que intervienen en el proceso de producción como lo son los sueldos y salarios para el factor trabajo, las rentas para los recursos naturales, los intereses para el capital financiero y los beneficios y dividendos para la empresa. Además agrega que al darse un aumento en la productividad media del factor trabajo, el PIB aumentará y por consecuencia lo hará el Ingreso Nacional, lo cual es una condición necesaria más no suficiente (puesto que intervendrían otras variables sociales, políticas e institucionales) para que aumentase el salario.

Es importante destacar que el PIB no puede ser tomado como un indicador de calidad de vida o de bienestar, ya que no incluye parámetros como la degradación del medio ambiente, los índices de criminalidad, esperanza de vida y acceso a servicios básicos, parámetros que suelen tomarse en consideración a la hora de evaluar calidad de vida; el PIB es solo un indicador macroeconómico utilizado para medir el valor monetario de la producción de un país en un período determinado. (Cárdenas, s/f)

Existen diferentes tipos de PIB, está el PIB total, el PIB nominal, el PIB real, el PIB per cápita y, para el caso de países exportadores de petróleo existe el PIB petrolero, a continuación se definirán cada uno de éstos:

PIB Total: “Es la suma de todos los bienes y servicios que produce un país o una economía en un periodo determinado (Aproximadamente de un año)”. (Taylor, 2003, p.10)

PIB real: “es una medida de valor de todos los bienes y servicios recientemente producidos en un país en un tiempo determinado, generalmente de un año, y ajustados a la inflación. Es decir, el PIB real se define como el valor monetario de todos los bienes y/o servicios que produce un país o una economía a precios constantes. Este cálculo se lleva a cabo deflactando el valor del PIB según el índice de inflación (o bien computando el valor de los bienes con independencia del año de producción mediante los precios de un cierto año de referencia)”. (Taylor, 2003, p.10)

PIB nominal: “es el valor monetario de todos los bienes y/o servicios que produce un país o una economía a precios corrientes en el año corriente en que los bienes son producidos. Sin embargo, en situación de inflación alta, un aumento substancial de precios, aún cuando la producción no aumente demasiado, puede dar la impresión de un aumento sustancial del PIB.” (Taylor, 2003, p.11)

PIB per cápita: también llamado renta per cápita o ingreso per cápita, “es una magnitud que trata de medir la riqueza material disponible”. (Taylor, 2003, p.11). Se calcula simplemente como el PIB total dividido entre el número de habitantes. El PIB per cápita medido en dólares de Paridad de Poder Adquisitivo (PPA) puede ser utilizado como indicador de la productividad laboral global de una economía. (Taylor, 2003)

A su vez con el PIB per cápita puede desarrollarse el Índice de Desarrollo Humano, que es una medición elaborada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo por cada país, y se basa en un indicador social estadístico que mide el nivel de vida, la esperanza de vida y la educación.

Método de cálculo o presentación del Producto Interno Bruto

El PIB puede calcularse a través de tres procedimientos:

- Según el método de la demanda o método del gasto
- Según el lado de la distribución o método del ingreso; y
- Según el lado de la oferta o método del valor agregado.

Método del gasto

Como ya se mencionó anteriormente, el PIB se mide sumando todas las demandas finales de bienes y servicios en un período dado. En este caso se cuantifica el destino de la producción. Existen cuatro grandes áreas de gasto: el consumo de las familias (C), la inversión en nuevo capital (I), el consumo del gobierno (G) y los resultados netos del comercio exterior (exportaciones - importaciones) (Diccionario Electrónico de Economía, 2005)

Método de la distribución o del ingreso

Este método suma los ingresos de todos los factores que contribuyen al proceso productivo, como por ejemplo, sueldos y salarios, comisiones, alquileres, derechos de autor, honorarios, intereses, utilidades, etc. El PIB es el resultado del cálculo por medio del pago a los factores de la producción. Todo ello, antes de deducir impuestos. (Diccionario electrónico de Economía, 2005)

Método de la oferta o del valor agregado

En términos generales, el valor agregado o valor añadido, “es el valor de mercado del producto en cada etapa de su producción, menos el valor de mercado de los insumos utilizados para obtener dicho producto” (Diccionario electrónico de Economía, 2005)

Por; lo tanto el PIB se cuantifica a través del aporte neto de cada sector de la economía. Según el método del valor agregado, la suma de valor agregado en cada etapa de producción es igual al gasto en el bien final del proceso de producción. (Diccionario electrónico de Economía, 2005)

Sea cual fuese el método de cálculo del PIB, para la fijación del salario mínimo se toma muy en cuenta el PIB per cápita ya que este da un aproximado del ingreso que le corresponde a cada ciudadano por la producción total de un país.

Todo lo anterior expuesto, no es más que una breve base teórica de todos los aspectos que rodean al salario mínimo de forma general y específica para los casos en estudio, es decir, Colombia y Venezuela, ésta permitirá entender con mayor claridad el capítulo V de esta investigación que es el análisis de resultados.

Como se puede destacar los análisis que se presentan, constituyen un piso laboral, el cual se asigna para proteger al más débil jurídico, es decir el trabajador. Como es notable, su fijación conlleva a una serie de regulaciones, al igual que su monto de asignación ocasiona una serie de efectos y consecuencias que pueden perjudicar o traer grandes beneficios en la economía como se presentará en los análisis de resultados.

Es por lo anteriormente dicho, el salario mínimo debe ser visto como una herramienta jurídica y económica de gran importancia a la hora de no solo fijarlo sino de ver sus alcances dentro de la economía de un país

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

Expuesto el objetivo principal de esta investigación el cual pretende comparar los procesos de formulación, asignación y legitimación del salario mínimo de la República de Colombia y la República Bolivariana de Venezuela, se procede a describir el marco metodológico apto para este estudio, en función del objetivo principal del mismo.

Este trabajo es un estudio de tipo comparativo (Dunlop, 1994 cp. Urquijo, 2002), que es un tipo de investigación en Relaciones Industriales que permite comprender de una manera global los elementos que se estudian. Así lo afirma Acasusso (1997) en su artículo: Reivindicando una jurisdicción académica para las Relaciones Industriales; al decir que: la perspectiva comparativa en las Relaciones Industriales ayudan a comprender el sistema propio, poniendo de relieve lo que es singular en él, lo que se puede mejorar y lo que, por cuestiones culturales, tecnológicas, etc., no se puede cambiar.

Este tipo de investigación tuvo como fundamento el método científico según la tipología clásica de la investigación, es decir, no tuvo características propias que lo diferenciara de otros tipos sino que se ajustó a los modelos y diseños de investigación existente. En la tabla siguiente tenemos la siguiente taxonomía:

TABLA N° 6: Tipos de investigación.

CRITERIO	TIPOLOGÍA
1. Por su amplitud	a) Monográficas b) Panorámicas
2. Por su alcance temporal	a) Históricas b) Actuales
3. Por su relación con la práctica	a) Básicas b) Aplicadas
4. Por su naturaleza	a) Empíricas b) Teóricas c) Metodológicas d) Crítico – Evaluativas
5. Por su carácter	a) Descriptivas b) Comparativas c) De relación d) Replicación

Fuente: Sierra Bravo (1988), Restituto Técnicas de Investigación Social: Teoría y Ejercicios

Con base a esta tipología, se puede definir el presente trabajo de investigación de la siguiente manera:

1. Por su amplitud: Monográfico. Porque se centró en un aspecto a cuestión específica y no panorámica, lo que conlleva a su vez a la necesidad de realizar un estudio más profundo y riguroso de un tema concreto en particular.
2. Por su alcance: Actual. Porque se hizo uso y se tomó en consideración a autores, teorías y fuentes primarias y secundarias que tienen vigencia en este momento, exigiendo alcance mayor de esfuerzo y análisis.

3. Por su relación con la práctica: Básico y aplicado. En el sentido que implicó, la comprensión y el abordaje de la realidad con la previa preparación teórica tanto jurídica, económica y social y, por otro lado, implicó el uso de técnicas y métodos de investigación.

4. Por su naturaleza: Crítico – evaluativas:. A través de una exhaustiva evaluación y mediante una comparación longitudinal y sincrónica se precisaron aspectos relevantes en materia de leyes, doctrina, procedimientos y logros que concluyen en una visión y acción bien relacionada y aportante de hechos y realidades significativas que son un primer piso para un tema de relativamente poco interés en una serie de países de economías emergentes.

5. Por su carácter: Descriptivo. En términos que se centró en el análisis de algún momento o característica del objeto de estudio. Según Selltiz (1980), los estudios descriptivos tienen por objeto la descripción de las características de una persona, situación o grupo, y la determinación de la frecuencia con que se presentan ciertos fenómenos.

Por lo tanto, adicionalmente es una investigación de tipo documental ya que para la obtención de información se utilizarán diferentes tipos de documentos escritos. La investigación documental es definida por la UPEL como:

“Un estudio que tiene el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de la naturaleza de la investigación, con apoyo principalmente de trabajos previos, información y datos divulgados por instituciones, medios impresos, medios audiovisuales y electrónicos.” (UPEL, 2006, p. 15)

Como fuente primaria de obtención de documentos para el área normativa de la investigación, se utilizó las constituciones, leyes orgánicas, normas, decretos, gacetas y reglamentos relacionados con el salario mínimo y su proceso de fijación en ambos países. En materia económica se utilizó libros de Macroeconomía, estudios de diversas organizaciones e instituciones nacionales e internacionales como la OIT, el Banco de la República de Colombia, El Banco Central de Venezuela, el Banco Interamericano de Desarrollo, el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela y el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas de Colombia, y páginas Web. Por último, para el apartado de los procesos de negociación del salario mínimo entre ambos países se utilizó material hemerográfico, para el caso de Colombia, se utilizó el periódico con mayor tiraje en dicho país, El Tiempo, ya que éste ofreció una excelente y detallada recopilación de el proceso de fijación del salario mínimo. Para el caso de Venezuela, se utilizó los artículos de opinión sobre el tema elaborados por personajes de la política Nacional debido a que en el país, desde el año 2000, no se realiza una negociación para fijar el salario mínimo y por ende no se consigue información al respecto.

Este trabajo es un estudio longitudinal ya que es una investigación en donde se recolectan datos a través del tiempo en puntos o períodos que para esta investigación es del año 2002 al año 2007. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 278)

Por otra parte, el diseño de la investigación, fue No Experimental ya que en este estudio no se manipulan de manera intencional las variables sino que son observadas en su entorno natural, puesto que no se construyó ninguna situación, sino que se analizó la información existente. (Hernández et al, 2003)

Cuando se habla del nivel de la investigación se hace referencia al grado de profundización que exige el problema del estudio (Hernández et al, 2003). Por ende, el nivel de investigación de este estudio es exploratorio – descriptivo e histórico; exploratorio puesto que

se trató de un acercamiento a un tema poco abordado con anterioridad y descriptivo porque se buscó especificar las características o componentes principales del fenómeno que se está estudiando (Hernández et al, 2003, p. 119).

Como lo afirma Jáñez (2005), en su libro sobre Metodología de la Investigación del Derecho, una investigación explorativa (o formulativa) tiene por objeto:

“el acercamiento inicial a un problema. Es un tipo de investigación fundamental y general que representa el primer esbozo en un área... Es el trabajo pionero en un área específica. Este tipo de investigación no formula hipótesis.” (Jáñez, 2005, p. 182)

Asimismo, Jáñez comenta que por ser una investigación descriptiva “los hechos están ocurriendo pero no son controlables, se describen con precisión e interpreta la realidad sobre el cual versa.” (Jáñez, 2005, p. 183).

Y a su vez, definen lo que significa realizar una investigación histórica (o comprensiva), la cual en pocas palabras, no es otra cosa que describir de manera precisa lo que ya ha ocurrido, que en este caso, la investigación describió los componentes principales que están implícitos en el proceso de fijación del salario mínimo en Colombia y en Venezuela.

Para la recolección de datos y posterior análisis de resultados, se utilizó, como ya se comentó fuentes primarias y secundarias, la información disponible en las páginas web de instituciones como el DANE, el BCV, el Banco de la República [Colombia], ediciones virtuales de los periódicos de mayor importancia en Colombia y en Venezuela como lo son, para el primer país: El Tiempo y el Espectador; para el segundo país: El Universal, El Nacional

y las Últimas Noticias, estudios referentes a los diversos elementos tratados y libros económicos y jurídicos. Para el análisis legal, y por ser un estudio exploratorio- descriptivo-histórico, se describió con total detalle los procesos de formulación y asignación del salario mínimo en ambos países. Para el análisis económico se realizó mediante información que se solicitó a instituciones asociadas al proceso de formulación, análisis y decisión sobre la cuantía, efectos y alcances de la asignación del monto de salario mínimo.

En relación a la población y muestra de estudio, esta investigación no maneja ni población ni muestra ya que es un estudio documental a macro nivel y por tanto se trabaja a partir de datos especificados en los organismos gubernamentales de ambos países. Para el caso colombiano, los datos económicos son extraídos del DANE y del Banco de la República y para el caso venezolano, los datos económicos son extraídos del INE y del BCV.

Para el análisis de resultados en el apartado legal se utilizó el análisis cualitativo de la información obtenida y para el análisis económico se utilizó metodología cuantitativa.

A continuación se procedió a la operacionalizar las variables del estudio, puesto que al hacerlo, lo que se busca es definir conceptual y operacionalmente las variables pasando de un nivel abstracto a uno concreto y específico a efecto de poder observarlas, medirlas o manipularlas con el propósito de contrastar la hipótesis o problema de investigación. (Hernández et al, 2003)

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensiones	Definición conceptual	Indicadores
Proceso de formulación, asignación y legitimación del salario mínimo	Legal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Están referidos a las características o procedimientos que se encuentran reglamentados en las leyes y decretos pertinentes. 2. Consideración de aspectos Jurisprudenciales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leyes formuladas. 2. Decretos emitidos 3. Decretos reformulados. 4. Artículos de prensa, de carácter político- económico de los más importantes diarios de Colombia y Venezuela.
	Económica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Son los elementos económicos que son tomados en cuenta para fijar el monto del salario mínimo en ambos países. 2. Valor del impacto del salario mínimo decretado 	<ol style="list-style-type: none"> 1. IPC. 2. PIB. 3. Valor de la Canasta Alimentaria. 4. Índices de Productividad. Laboral 5. Valor nominal del salario mínimo 6. Valor real de Salario mínimo

Finalmente, cabe destacar que en este estudio como se debe hacer siempre con cualquier investigación científica, se respetaron las ideas, opiniones, informaciones y estudios de los diferentes autores, utilizados a lo largo de la investigación para garantizar así una mayor objetividad y transparencia en el estudio.

CAPITULO V

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se procede a realizar una comparación entre los diferentes elementos que influyen en la formulación, asignación y legitimación del salario mínimo en Colombia y en Venezuela.

Tal y como se planteó en el Marco Metodológico, la comparación entre ambos países se realiza en dos partes, la primera abarca todo el aspecto legal del salario mínimo como es como la forma de negociación del mismo; y la segunda abarca los aspectos económicos tomados en cuenta para la asignación del monto del salario mínimo en Colombia y Venezuela y las respectivas consecuencias económicas.

En la primera parte, se explica detalladamente cómo son los mecanismos de asignación del salario mínimo y cómo fueron los procesos de negociación/ formulación de los aumentos del salario mínimo tanto en Colombia como en Venezuela, luego se procede a verificar si tales procedimientos son legítimos para culminar con un cuadro donde se observará la asignación en porcentaje y en dinero de los aumentos al salario mínimo.

Mecanismos de fijación del salario mínimo.

Siguiendo la lógica establecida en los objetivos específicos de la investigación se procede a identificar los mecanismos utilizados en ambos países para asignar el monto del salario mínimo actualmente, ya en el marco teórico se desarrolla extensamente los mecanismos que, según la ley, se deben utilizar para fijar los aumentos del mismo.

A continuación se presenta un cuadro comparativo de los mecanismos de asignación utilizados en ambos países para los años 2002- 2007:

Cuadro N° 7: Mecanismos de fijación del Salario mínimo.

COLOMBIA	VENEZUELA
<p>1. <i>El Consejo Nacional Laboral, por consenso fijará salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada.</i> Esto es también denominado Concertación Social o Dialogo social. (Pie de página) En caso de que no haya consenso en el Consejo Nacional Laboral, el Gobierno, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar dichos salarios.</p> <p>2. <i>Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta seis horas previstas en el artículo siguiente.</i></p>	<p>1. <i>Decreto del Presidente de la República, en los términos previstos en el artículo 172 de la Ley Orgánica del Trabajo, que dice: “Sin perjuicio de lo previsto en los artículos precedentes, el Ejecutivo Nacional, en caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, oyendo previamente a los organismos más representativos de los patronos y de los trabajadores, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela, podrá fijar salarios mínimos obligatorios de alcance general o restringido según las categorías de trabajadores o áreas geográficas, tomando en cuenta las características respectivas y las circunstancias económicas. Esta fijación se hará mediante Decreto, en la forma y con las condiciones establecidas por los artículos 13 y 22 de esta Ley.”</i></p> <p>2. <i>Mesa de Dialogo Social.</i></p>

Fuente: Código Sustantivo de Colombia (2005) y Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento (1999)- Venezuela.

Como se puede observar en Venezuela a partir del año 2006, el Gobierno Nacional planteó un nuevo mecanismo para concertar el salario mínimo, éste fue llamado “Mesa de Dialogo Social”, y tiene las mismas funciones que la Comisión Tripartita Nacional (ente con atribuciones parecidas a la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales colombiano). Este nuevo procedimiento fue decretado por el Gobierno Nacional a través del Decreto n° 4.447 de fecha 25 de abril de 2006 y fue publicado en Gaceta Oficial el 28 de abril bajo el n° 38.426. Esta Mesa estaría conformada por representantes de las centrales obreras, representantes de los gremios empresariales, representantes del Gobierno y representantes de la llamada Economía Popular.

La Mesa de Diálogo Social de carácter nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos una vez al año y, tendrá un plazo de 30 días contados a partir de su instalación en el transcurso del mes de enero de cada año, para adoptar una recomendación. Corresponderá al Ejecutivo Nacional a partir de dicha recomendación y sin perjuicio de las atribuciones que le confiere el artículo 172 de la LOT, fijar el monto de los salarios mínimos.

La Mesa de Diálogo Social de carácter nacional se Integrará paritariamente con representación de:

- a) Las organizaciones sindicales más representativas de trabajadores, debidamente Inscritas ante el Ministerio con competencia en la materia.
- b) Las organizaciones sindicales más representativas de patronos, debidamente Inscritas ante el Ministerio con competencia en la materia.
- c) Las organizaciones más representativas de la economía popular.
- d) El Ejecutivo Nacional.

En Colombia el mecanismo más utilizado para fijar el salario mínimo a nivel nacional es el de la concertación, esto se comprueba más adelante cuando se explique cómo fueron los procesos de negociación del salario mínimo en dicho país. En cambio en Venezuela debido a problemas políticos surgidos desde el año 2000, la fijación del salario mínimo ha corrido por parte del Ejecutivo Nacional y amparado por el artículo 172 de la Ley Orgánica del Trabajo. Esto último se explicará más adelante.

Procesos de Formulación del salario mínimo en Colombia y Venezuela

Continuando con el desarrollo de los objetivos de la investigación, se procede a continuación a describir cómo fueron los procesos de formulación del salario mínimo tanto en Colombia como en Venezuela para luego finalizar con dos tablas en donde se observarán los montos asignados en cada país por cada año de estudio que la investigación toma.

Como ya se comentó en el Marco Teórico, en Colombia el proceso de formulación del salario mínimo, realizado a través de una negociación tripartita, se inicia en el mes de diciembre del año anterior al nuevo ajuste del salario; el Ministerio de Planificación y Desarrollo realiza el llamado a la conformación de la Comisión de Concertación de Política Salarial y Laboral y éste tendrá el deber de discutir el nuevo ajuste del salario mínimo para el año próximo, la discusión puede llegar a buenos términos y decidir de manera consensuada el porcentaje de ajuste como puede haber un rompimiento de la negociación y es allí donde actúa el Gobierno nacional y procede a fijar el nuevo ajuste según asesoramiento de las Universidades más importantes del país, las centrales obreras y los datos económicos aportados por el Banco de la República. (El Espectador, 2004)

Previo a los días de discusión del ajuste del salario mínimo, las partes involucradas en la misma, es decir, Empresarios y Centrales Obreras más representativas del país, preparan sus propuestas, sus máximos y mínimos exigibles. Por lo general, los gremios determinan sus propuestas de acuerdo a la inflación causada más algunos puntos de productividad lo cual suele ir muy cercano a la meta de inflación del Banco de la República. Por su parte, las centrales obreras determinan sus porcentajes generalmente por encima a la inflación esperada, aunque en ocasiones suelen determinarlo a través de la inflación causada más puntos por productividad, es decir, igual que los empresarios, la diferencia radica en que el porcentaje planteado por las centrales obreras estará siempre por encima que el ofrecido por los empresarios.

A continuación se evaluará el proceso de formulación del salario mínimo por cada año que abarca este estudio en la República de Colombia.

Formulación año 2002- Colombia:

Para finales del año 2001, con el objeto de discutir el aumento del salario mínimo del año 2002, los representantes de los trabajadores dieron a conocer su propuesta de aumento. Ésta fue de 9,5%, este porcentaje, según explicó en su momento el presidente de la Confederación General de Trabajadores Democráticos Julio Roberto Gómez, incluye la inflación causada para el año en curso más un porcentaje por productividad. Por su parte, el Consejo Nacional Gremial pautó como porcentaje de aumento la cifra propuesta por el Banco Central que fue de 6,0%, ésta cifra está calculada según la inflación prevista para el año 2002. (El Tiempo, 2001)

El Consejo Nacional Gremial opinó que era preferible, por el bien de la economía y de los mismos trabajadores, aumentar según la inflación esperada para el 2002 ya que el aumento por productividad no era una opción viable por el momento ya que los índices obtenidos en el

año actual (2001) fueron negativos a causa de la desaceleración de la economía. (El tiempo, 2001) Por su parte los representantes de los trabajadores, opinaron que un aumento del 6,0% no cumplía con lo que dicta el art. 53 de la Constitución Política de Colombia que dice, en resumen, que el salario mínimo debe ser vital y móvil ya que la inflación esperada podría aumentar y no habría manera de proteger el salario mínimo ante tal situación. (El Tiempo, 2001)

Debido a que las diferencias de opinión y planteamiento entre las centrales obreras y los empresarios no permitieron llegar a un acuerdo sobre el aumento por tanto, el Gobierno junto al Ministerio de Hacienda y el Ministerio del Trabajo estableció el nuevo aumento del salario mínimo, decreto n° 2910 (ver anexo G). Para ello, el Ejecutivo se reunió con ambos ministros para discutir cifras económicas y así poder definir un nuevo aumento. El aumento fue pactado en un 8.04%, esto quiere decir, que el mismo subió de 286.000 pesos a 309.000 pesos. (El Tiempo, 2001)

Formulación, año 2003- Colombia:

Al igual que el año anterior, a partir del 10 de diciembre se procedió a discutir el próximo aumento salarial.

En esta ocasión las Centrales Obreras exigían un aumento del 11,5%, compuesto por un 6,0% de la inflación causada más 5 puntos de productividad. Por su parte los Gremios solicitaron un aumento no mayor de 5,5% (inflación proyectada o esperada para el año siguiente, según cifras del Banco de la República), ya que según Luis Carlos Villegas presidente de ANDI (Asociación Nacional de Empresario de Colombia) y Sabas Pretelt presidente de FENALCO (Federación Nacional de Comerciantes) aceptar “incrementos por

encima del 8 por ciento en la remuneración básica, hoy en 309.000 pesos, no son viables para la salud de la economía.” (El Tiempo, 2002)

En esta año, se plantearon tres escenarios, el primero el propuesto por las Centrales Obreras quienes apoyan un aumento de casi 12% llevando el salario mínimo de 309 mil pesos a 346 mil pesos aproximadamente. El segundo escenario, planteado por los Gremios empresariales, propuso un aumento del 6, 5% (compuesto de 5% de la inflación esperada más 1% de productividad), llevando el salario de 309 mil pesos a aproximadamente 329 mil pesos. Y el tercer escenario, propone un aumento del 5,5% más el 0,5% por productividad, estableciendo un total de 6% y aumentando el salario mínimo de 309 mil pesos a 327 mil pesos. (El Tiempo, 2002)

Pasado una semana desde el inicio de las conversaciones entre los actores participantes de la misma, no se logró llegar a un acuerdo concertado entre las partes y es por eso que nuevamente el Gobierno debió tomar la decisión de manera unilateral para el aumento del año 2003, mediante decreto n° 3232 (ver anexo H); éste quedó con un 7,44%. (El Tiempo, 2002)

Formulación, año 2004- Colombia:

Para este año, las Centrales Obreras optaron por un aumento del 10% y el Consejo Gremial por un aumento de 6.2%. A diferencia de los años anteriores, este año se observó un crecimiento constante de la economía y por eso, algunos actores participantes en la discusión, llegan a la misma con una actitud mucho más conciliadora y abierta. (El Tiempo, 2003)

Pasado casi una semana desde que se iniciaron las negociaciones, y por primera vez desde hace dos años, la Comisión llega a un acuerdo y por tanto no es necesaria la intervención

del Gobierno para decidir el nuevo aumento (Decreto n°3779, ver anexo I). Algunos medios impresos comentaron que la concertación se debió principalmente a una gran mejoría en la economía del país y una mejor disposición por parte de las centrales sindicales. (El Tiempo, 2003)

Evidentemente, la mejora económica que se evidenció a mediados de 2003 y en el año 2004 influyó positivamente en el logro de un acuerdo entre las centrales sindicales y el gremio empresarial, ya que se evidencia una mayor confianza en las potencialidades del país a nivel comercial e industrial y hay una menor preocupación de parte de los empresarios por obtener números negativos y por parte de las centrales obreras por aumentos de la inflación.

Formulación, año 2005- Colombia:

La Comisión Salarial se instaló con un día de retraso debido a una prórroga solicitada por las partes involucradas en el mismo ya que no se ponían de acuerdo entre ellos para ir a la negociación con porcentajes claros de aumento entre otras peticiones laborales.

Luego de la prórroga, el Consejo Gremial en total concordancia con el Gobierno propuso un aumento del 6%, esto a que la inflación esperada para el año 2005 según cifras del Banco de la República es de 5% y a esta cifra se le pudiera aumentar entre 0,5 a 1% por productividad. Por su parte, los representantes sindicales no están de acuerdo ante esa propuesta y piden un aumento de al menos 10% e insistieron en que se debería tomar en cuenta la inflación causada en el año 2004.

En medio de las negociaciones, sindicales y empresarios modificaron sus propuestas. Los primeros bajaron de 10% a un 8% y los segundos subieron apenas de un 6% a un 6.3%.

Esto no mejoró la disposición de llegar a un acuerdo y por tanto, al finalizar la semana de negociaciones se determinó que no hubo acuerdo y por ende, le correspondió al Gobierno determinar el monto del mismo, mediante decreto n°4360 (ver anexo J). (El tiempo, 2004)

Formulación año 2006- Colombia:

Nuevamente, en los primeros días de diciembre se reunieron los representantes de las centrales obreras y de los gremios empresariales para discutir, entre otras cosas, el aumento del salario mínimo para el año 2006.

Luego de dos semanas de discusión, se logra llegar a un acuerdo sobre el aumento de casi un 7%. Tanto para los empresarios, como las centrales obreras y el Gobierno celebraron el hecho de haber podido concertar el aumento y además, de haber llegado a un acuerdo sobre otros aspectos de la relación laboral que también se discutían allí (Decreto N° 4686, ver anexo K).

En opinión de Carlos Rodríguez, Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, la central con el mayor número de afiliados de dicho país⁵, el haber logrado un consenso es de suma importancia: “...porque fortalece el tripartismo, fortalece a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y demuestra que en Colombia también es posible llegar a acuerdos beneficiosos para las partes”. (Rodríguez, 2005)

En opinión de Luis Carlos Villegas, presidente de ANDI (Asociación Nacional de Industriales) se logró el acuerdo debido a: “la situación de la economía colombiana, sus perspectivas de crecimiento, su comportamiento en productividad, el descenso en la tasa de desempleo, las tasas de inversión privada, han permitido que este acuerdo signifique un

⁵ La CUT de Colombia cuenta actualmente con 550mil afiliados y tiene 746 sindicatos afiliados, mientras que la CTC cuenta con 250mil afiliados y 10 federaciones regionales, 3 seccionales y 6 nacionales. Información obtenida de las páginas web de las centrales obreras mencionadas.

incremento del salario mínimo de dos puntos por encima de la inflación del año 2005".
(Villegas, 2005)

Formulación año 2007- Colombia:

A diferencia del año anterior, en estas negociaciones se presentaron más complicadas, los representantes del Gobierno, Ministro de Hacienda y Ministro de Protección Social, opinaron que el aumento debería estar alrededor del 6,5% que es el porcentaje de la inflación esperada (4% según el Banco de la República) más 2,5 puntos de productividad. Por su parte los dirigentes sindicales, comentaron que ellos iban a negociar un ajuste mucho mayor que el ofrecido por el Gobierno; aspiran a un 10%. No obstante, los empresarios ofrecieron un aumento del 5%, es decir la mitad de lo que piden las centrales obreras.

Por todo lo anterior, no se llega a un acuerdo sobre el aumento y le corresponde nuevamente al Gobierno fijar el salario mínimo para el 2007. Este queda en 433.700 \$ pesos colombianos (Decreto n° 4580, ver anexo L).

Tabla N° 5: Análisis de incrementos finalmente otorgados por el gobierno Colombiano

Año	Propuesta Centrales Obreras	Gremios de empresarios	Media de las peticiones	Incremento otorgado	Diferencia de lo otorgado vs la media de lo pedido	Resultado	Monto de SM en \$	Tasa de incremento año base= 2002
2002	9.5%	6%	7,75 %	8.04%	104%	No Concertado	309,000.00	100%
2003	11.5%	6.5%	9%	7.44%	83%	No Concertado	322,000.00	104%
2004	10%	6.2%	8,10%	7.8%	96%	Concertado	358,000.00	116%
2005	10%	6,3%	8,15%	7%	86%	No Concertado	381,500.00	123%
2006	10%	5.9%	7,95%	6.95%	87%	Concertado	408,000.00	132%
2007	11%	6%	8,5%	6.3%	74%	No Concertado	433,700.00	140%

Datos proporcionados por el periódico El Tiempo S.A. Cálculos realizados por el periódico.

Fechas: Diciembre de 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007.

Las cantidades del salario mínimo están colocadas en pesos colombianos.

Cálculos propios.

Como se puede observar en el cuadro anterior, la mayoría de los aumentos no han sido de manera concertada debido principalmente a que las centrales obreras y los gremios empresariales suelen tener grandes diferencias en sus aspiraciones y no dan su brazo a torcer con facilidad. Esto no quiere decir que el mecanismo sea errado o no sirva, es un mecanismo avalado por la OIT y en opinión personal de las autoras, es la mejor manera de discutir los aumentos del salario mínimo ya que permite conocer las metas y necesidades de cada bando así como la situación actual de cada uno; quizá no se llegue a un acuerdo pero se logra hacer sentir que todas las partes involucradas fueron escuchadas y tomadas en cuenta. El Gobierno por su parte, a la hora de fijar el nuevo salario mínimo, además de tomar en consideración lo que le sea proporcionado por las entidades y organismos pertinentes, conoce las aspiraciones de cada actor e intenta aumentar el mismo de manera que no se genere mayor descontento en ninguno de ellos, aunque, generalmente las centrales obreras no están de acuerdo con el porcentaje de aumento porque nunca llegan a cubrir las necesidades del trabajador, en opinión de ellos.

Del cuadro se obtienen datos interesantes, el primero de ellos tiene que ver con los aumentos otorgados por el Gobierno cuando no se establece por concertación; se observa que para el año 2002 el porcentaje de aumento otorgado por el Gobierno fue superior a la media entre lo pedido por las centrales obreras y los gremios y esto fue así porque el Gobierno decidió aumentar 2 puntos por encima de la inflación esperada para el año 2002 y así proteger el poder adquisitivo de los trabajadores que devengan tal salario. (El Tiempo, 2001)

Para el año 2003, la petición de las centrales obreras fue la más elevada de los años que se evalúan en este estudio y la brecha porcentual entre éstos y los gremios fue elevada por tanto se hizo difícil lograr un acuerdo y el aumento llegó por vía de decreto, el Gobierno fue esta vez un poco más conservador y decidió otorgar un aumento por debajo de la media entre centrales y gremios pero siempre por encima de la inflación esperada, siguiendo con su política de resguardar el poder adquisitivo del trabajador. (El Tiempo, 2002)

En los años en los que se logra un aumento concertado (2004 y 2006) se observa que el mismo es menor a la media de las peticiones iniciales de las centrales obreras y los gremios empresariales, esto es debido a que aparte del aumento del salario mínimo se fijaron ciertos acuerdos y medidas como el congelamiento de precios de algunos productos de la canasta alimentaria, que ayudarían a mantener el poder adquisitivo del trabajador.

Por otra parte, se puede observar que los aumentos interanuales en Colombia han sido de mediana cuantía y en 6 años ha aumentado el salario mínimo un 40%, esto podría reflejar una economía consistente en sus medidas donde se maneje la planificación y por tanto pueden prever cómo será el año próximo y acertar con bastante seguridad, a diferencia que la venezolana, donde se verá más adelante que las variaciones porcentuales de un año a otro son grandes y quizá esto se deba a que la economía del país es una economía muy variable, poco productiva (sobre todo en los últimos años) y terriblemente desorganizada.

Formulación y asignación del salario mínimo: Venezuela

El procedimiento de formulación del salario mínimo en Venezuela está normado por la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), como ya se explicó en el marco teórico.

Pero para el caso venezolano desde el año 2000, es decir, desde la llegada del Presidente Hugo Chávez al gobierno nacional, no se ha cumplido a cabalidad con lo que establece la ley para fijar los porcentajes de aumento del salario mínimo; esto se debió a algunos cambios que se fueron gestionando desde que se estableció la 5ta República a través de la reforma de la Constitución Nacional, ahora llamada Constitución Bolivariana de Venezuela.

Cuenta Parello (2005) en su trabajo sobre: “Libertad sindical: Negociación Colectiva y Diálogo Social” que:

... “en el año 1999 con la llegada de Hugo Chávez Frías a la presidencia no sólo rompió con las políticas bipartidistas que habían guiado hasta entonces la vida democrática venezolana sino que reformó totalmente la Constitución, la organización de los poderes públicos e instituyó políticas de participación popular, que reiteradamente sólo son ponderadas cuando han favorecido al sector oficial (en otro sentido son desestimadas e invariablemente se les considera manipuladas). En este escenario, lejos de prosperar los mecanismos institucionales de diálogo social, se han presentado nuevas limitaciones para su desarrollo. Sustentándose en lo que el sector oficial denomina la ilegitimidad de hecho (no así de derecho, ya que no existe pronunciamiento judicial alguno que la cuestione) de los organismos más representativos de trabajadores y empresarios, desde el comienzo de su gestión ha desconocido a estos sectores, rechazando cualquier posibilidad de diálogo con los mismos, a quienes ha “advertido” que iba a terminar definitivamente con el clientelismo complaciente que disfrutaban. En esta línea, innumerables han sido las ocasiones que el presidente, o los ministros del trabajo de turno han manifestado que las mesas de diálogo las establecen con los sindicatos de base, pues la CTV, a pesar de aglutinar la mayor cantidad de trabajadores afiliados, no tiene legitimidad alguna para “representar a sus representados”. No es menos cierto que, a su vez, estos sectores se han enfrentado al gobierno, desconociendo al inicio de su período su capacidad de gobernar para todos los venezolanos, manteniendo posturas, en ocasiones poco conciliadoras frente a problemas sociales cruciales abordados por el gobierno.”

A finales de 2002, el país entra en una crisis política y económica de considerables dimensiones, se realiza un paro nacional en protesta por algunas medidas tomadas por el Gobierno y ésta ocasiona graves desajustes en la economía del país, tanto así que la economía nacional cerró en -8,9%. Comenta González (2003) que el control de divisas manejado para ese entonces por el Banco Central de Venezuela ocasionó que el valor real del bolívar frente al dólar se devaluara hasta en un 84%; esto trajo como consecuencia directa un aumento de los precios de bienes y servicios de un 31, 21% que comparado con el aumento del año anterior (que fue de 12,28%) representa un aceleración de la inflación de un 154%. Además el PIB

sufrió un decrecimiento por primera vez desde la llegada de Hugo Chávez al poder; éste fue de -8,5%. (BCV, 2003)

Finalizado el Paro, en el año 2003, el Gobierno Nacional, de manera directa y eficaz, culpa de la crisis económica y política existente a las centrales sindicales y empresarios que participaron en el mismo, comienza así una campaña de desprestigio de tales instituciones. Se crean nuevas centrales obreras paralelas a la CTV (que para aquel entonces era la que tenía mayor representación sindical a nivel nacional) como la UNT (Unión Nacional de Trabajadores) la FBT (Federación Bolivariana de Trabajadores) y C-CURA (Corriente Clasista Unitaria, Revolucionaria y Autónoma) que aun hoy en día no han podido cumplir con sus actividades por problemas de orden jurídico y administrativo, como lo certifica el dirigente sindical de C-Cura Orlando Chirinos quien afirma que el movimiento obrero en el país: “atraviesa hoy una profunda crisis producto de una división muy grande y de un paralelismo promovido desde las alturas del poder.” (Chirinos, s/f). Además, que para poder participar en las actividades propias de organizaciones sindicales, como lo es la mesa de dialogo social, deben estar al día con la renovación de sus juntas directivas y esto lo deben hacer a través de elecciones bajo la dirección del CNE, un ente del Gobierno Nacional. Con respecto a esto último comenta Chirinos que: “... ahora la ley determina que aquellos sindicatos que tengan vencido su periodo de ejercicio no tienen cualidad para representar a sus trabajadores y discutir convenciones colectivas.” (Chirinos, s/f)

Lo importante aquí es resaltar que debido al debilitamiento de las centrales obreras y la poca atención prestada a las federaciones empresariales, la asignación del salario mínimo se ha hecho de manera unilateral y en muchas ocasiones, es decretado por el presidente de la república a través de una cadena nacional el 1ro de mayo, que es el día del Trabajador, luego sale en Gaceta Oficial que permite que se haga efectivo el aumento.

Comenta Froilán Barrios, dirigente sindical de la CTV, que desde el año 2000 el Gobierno Nacional ha designado los aumentos de salario mínimo sin tomar en cuenta lo que estipula la ley al respecto y que además no toma en cuenta indicadores económicos importantes como lo son el PIB y la Productividad y que la canasta alimentaria que la proporciona el INE, es una canasta ficticia puesto que se calcula en base a los precios de productos que venden en MERCAL o PDVAL y por tanto ese salario mínimo no representa ni cubre las necesidades básicas del trabajador promedio. (Barrios, 2009)

Para el año 2006, a través de la reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (ver anexo E), se crea un nuevo mecanismo de asignación del salario mínimo llamado Mesa de Diálogo Social, ésta tiene las mismas funciones que la Comisión Tripartita Nacional con la única diferencia que dentro de sus integrantes se añadió a los representantes de la Economía Popular.

El reglamento comenta al respecto que: “la mesa de Diálogo Social de carácter nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos una vez al año y tendrá un plazo de 30 días contados a partir del mes de enero de cada año para adoptar una recomendación. Corresponderá al Ejecutivo Nacional a partir de dicha recomendación y sin perjuicio de las atribuciones que le confiere el art. 172 de la ley Orgánica del Trabajo, fijar el monto del salario mínimo.” (Reglamento Ley Orgánica del Trabajo, 2006)

Esta mesa se instala con los representantes de las centrales obreras más representativas del país y las organizaciones empresariales más importantes que estén debidamente inscritos en el Ministerio del Poder Popular del Trabajo, adicionalmente estarán los representantes de la economía informal y el Gobierno Nacional de manera paritaria.

Este “nuevo” mecanismos entra en sustitución del anterior pero hasta el día de hoy no se ha puesto en práctica y sigue siendo el Gobierno Nacional quien asume los aumentos del salario mínimo. Así lo afirma Castro (2007), cuando comenta que: “Para Castro, la visión totalitaria del presidente Chávez se refleja en su máxima expresión al ser él el único que decide cuánto y cuándo aumentar. "Se atacó a la tripartita y se creó una nueva estructura que incluía a otros sectores pero jamás en estos ocho años de gobierno se ha consultado para discutir no sólo el salario mínimo, sino las propias contrataciones". (El Universal, 2007)

Por todo lo anterior comentado, no se puede describir con detalle cómo se fijaron los salarios mínimos en Venezuela, ya que la información disponible solo indica cuál fue el monto que el Gobierno Nacional dictó como nuevo salario mínimo.

A continuación se ofrece una tabla donde se registran los porcentajes de aumento del salario mínimo en Venezuela.

Tabla N° 7: Asignación de salarios mínimos en Venezuela

Año	Centrales Obreras	Gremios Empresariales	Incrementos	Resultados	SM establecido	% crecimiento interanuales Base= 2
2002	N/D	N/D	20%	N/D	190.080,00	100%
2003	N/D	N/D	30%	N/D	247.104,00	130%
2004	N/D	N/D	30%	N/D	321.235,20	169%
2005	N/D	N/D	26%	N/D	405.000,00	213%
2006 ⁶	N/D	N/D	35%	N/D	512.325,00	270%
2007	N/D	N/D	20%	N/D	614.790,00	323%

Datos obtenidos por las respectivas gacetas oficiales por año (ver anexos M. N. O. P. Q. R)

Los incrementos son cálculos propios.

N/D: información no disponible.

⁶ Es importante resaltar, que para el año 2006, mediante el Decreto N° 4.446 (ver anexo F), el salario mínimo es homologado para todos los trabajadores por considerarse discriminatorio, así se observa en el artículo 1 del decreto que dice: “...Dicho salario mínimo obligatorio (el decretado para ese año)- paréntesis de las investigadoras- corresponderá a los trabajadores urbanos, rurales, domésticos y de conserjería independientemente del número de trabajadores que presten servicios para el patrono.”

Aunque, por las razones explicadas anteriormente, en Venezuela solo se puede saber los montos asignados del salario mínimo, éstos permiten obtener los porcentajes de aumento y su crecimiento interanual pero no permiten realizar un análisis completo de la situación como si se logró hacer para Colombia. Para el año 2002, el porcentaje aumentado fue de un 20% pero éste estuvo por debajo de la inflación causada de ese mismo año que fue, según cifras del BCV, de un 31,2%; para el año 2003 entra en vigencia el control de divisas⁷ que se plantea como ayuda para mejorar la economía que venía destruida desde el año anterior, y al parecer funcionó ya que la inflación termina en un 27,1% (BCV, 2003). Para los años 2004, 2005 y 2006, los porcentajes de aumento han estado por encima de la inflación causada para cada uno de los años mencionados pero en el año 2007, la inflación terminó en un 22,5% y el porcentaje de aumento nuevamente no llega a cubrir la inflación.

Continuando con el análisis de la tabla N° 7, se encuentra que los aumentos interanuales han sido de gran consideración. Tomando como año base el 2002, se puede observar que cada año que pasa el salario mínimo nominal aumenta a pasos gigantes pero tocaría ver si el salario mínimo real cubre o no las necesidades básicas de quienes lo devengan. Inquietud que será respondida más adelante cuando se proceda a desarrollar la comparación entre el salario mínimo real y la canasta familiar y/o básica de ambos países.

Legitimidad de los procesos de fijación del Salario mínimo en Colombia y Venezuela.

Continuando con el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación, se procede ahora a identificar si los procesos de fijación del salario mínimo tanto en Colombia como en Venezuela, se apegan o no a la normativa existente.

⁷ En febrero del 2003 se crea CADIVI, organismo encargado del control de divisas en el país. Tiene como objetivo principal: “Administrar, coordinar y controlar la ejecución de la política cambiaria del Estado venezolano, con el propósito de contribuir al desarrollo integral de la Nación y al fortalecimiento de nuestra soberanía.” (CADIVI, 2009)

Ya en el Marco Teórico se conceptualizó la legitimidad y los tipos de legitimidad que existen y se comentó sobre una de ellas, la legitimidad jurídica. Esta legitimidad se puede medir de dos maneras: la primera, llamada legitimidad objetiva, se refiere al cumplimiento de la ley, si se cumple o no con lo establecido en la misma; y la segunda, llamada legitimidad subjetiva, que se refiere a si los ciudadanos consideran legítima a una determinada formulación del poder. (Barranco, s/f)

Por tanto se procedió a determinar la legitimidad de ambos procesos de manera objetiva, debido a que para realizar una excelente verificación de la legitimidad subjetiva se necesita aplicar un instrumento donde se logre evaluar si los ciudadanos están de acuerdo o no con los procedimientos utilizados para fijar el salario mínimo y esto se escapa de los límites planteados para este estudio.

Caso de Colombia

En Colombia, el mecanismo real de fijación y la negociación o discusión del mismo se realiza como lo estipula el Código Sustantivo del Trabajo en su art. 147, la Ley 274 y la Ley 54, además que como países miembros de la OIT y habiendo ratificado el Convenio 131 y las recomendaciones derivadas del mismo, utilizan el mecanismo que la OIT sugiere para realizar y evaluar los aumentos del salario mínimo. En Colombia, la concertación es tripartita, aunque el Gobierno funge como espectador y entra en acción solo cuando no llegan a un acuerdo los empresarios y los representantes de los trabajadores.

Se toman en consideración, principalmente dos elementos macroeconómicos para fijar el nuevo monto, que son el IPC y la productividad; el primero, como ya se ha dicho en contadas ocasiones, mide el valor de un conjunto de bienes y servicios que consume la población, a través del IPC se observa la inflación y se puede evaluar el nivel de vida de los trabajadores y por ende verificar si el salario mínimo cubre o no las necesidades básicas del

trabajador. El segundo mide la capacidad de las empresas para poder elevar los costes laborales de la misma, con esto se puede observar la capacidad de pago que tienen los empleadores y cómo les puede afectar aumentos por encima de su capacidad. Si tomamos en cuenta los criterios fundamentales que especifica la OIT para asignar los salarios mínimos en el Convenio 131 (y que ya fueron descritos en el Marco Teórico), Colombia cumple con todos ellos, inclusive con el último que comenta que hay que tomar en cuenta las exigencias del desarrollo económico, ya que el Gobierno Nacional, cuando le corresponde asignar el valor del salario mínimo toma en consideración el PIB.

Caso Venezuela

En Venezuela se observa que no se cumple a cabalidad con los mecanismos de asignación del salario mínimo que estipula la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, ya que como se comentó anteriormente, el Gobierno Nacional ha sido el que asigna el nuevo porcentaje de aumento del salario mínimo sin tomar en consideración las recomendaciones dadas por las centrales obreras y las organizaciones empresariales.

Aunque no se puede afirmar que el procedimiento está fuera de la normativa, ya que la Ley Orgánica del Trabajo (1999) estipula un mecanismo a parte del de la Comisión o Mesa de Diálogo Social que es la fijación de salarios mínimos por decretos cuando el Gobierno Nacional observa elevados aumentos descontrolados del nivel de vida.

Evaluando los elementos tomados en consideración en Venezuela para fijar el salario mínimo, la Canasta Alimentaria y el PIB son dos variables económicas que cubren dos de los criterios dados por la OIT en el Convenio 131, que son: tomar en cuenta las necesidades del trabajador y las exigencias del desarrollo económico. Aunque es importante decir, que la Canasta Alimentaria no es la única necesidad de los trabajadores, en tal caso se hablaría de la

Canasta Familiar, que como ya se explicó, es una serie de bienes y servicios que consume una familia.

Identificación de las diferencias y semejanzas del proceso de fijación del salario mínimo.

Diferencias en el Proceso de fijación:

- Los mecanismos que utilizan ambos países: en Colombia se discute a través del tripartismo, en cambio en Venezuela, desde el año 2000 no se discute los aumentos del salario mínimo debido a que el Gobierno toma la decisión unilateralmente.
- En Colombia se toma en cuenta la Productividad de las empresas, el IPC y el PIB para tomar una decisión más ajustada a la realidad económica del país. En Venezuela, se toma como referencia principal el costo de la canasta alimentaria.

En materia legislativa, si en Venezuela se discutiera el salario mínimo a través de una Comisión o Mesa de Diálogo Social, ésta solo puede recomendar un posible porcentaje de aumento pero sería el Gobierno el que tuviera la última palabra. En cambio en Colombia si se logra un acuerdo, éste es tomado como tal por el Gobierno y no puede cambiarlo.

Continuando con los objetivos propuestos, se procede ahora a desarrollar el análisis económico de los salarios mínimos asignados durante los años 2002- 2007.

Chen (1998) destacó al imponerse un salario mínimo en un modelo en competencia perfecta, surgirán dos hipótesis, (i) que el salario mínimo cubra todos los sectores de la economía y (ii) que el salario mínimo cubra solamente algunos sectores. En el siguiente gráfico se establecerá el salario de equilibrio y la consecuencia del salario mínimo en competencia perfecta, en donde W_0 es el salario de equilibrio correspondiente a un nivel de empleo l_0 . No obstante, al establecer un salario mínimo, el salario pagado se eleva a W_1 , el cual corresponde a

un nivel de empleo l_1 , lo que ocasiona un nivel de desempleo ab o $l_1 - l_2$, producto del despido $l_1 - l_0$ y la oferta adicional $l_2 - l_0$.

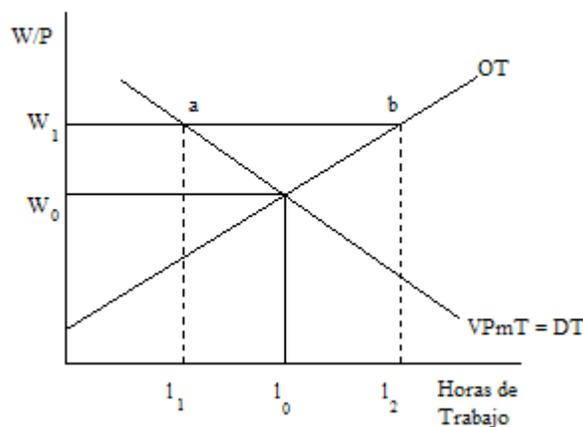


Gráfico N° 1: Salario de equilibrio y efectos del salario mínimo en competencia perfecta

Es por ello, que a pesar de que los efectos del salario mínimo, en un mercado de competencia perfecta son notorios, no impide el uso de que se practique esta política, puesto que no solamente el mercado laboral en la actualidad no funciona bajo ésta hipótesis, sino que los inconvenientes son menores en comparación con otras desventajas derivadas de la ausencia del salario mínimo. (Wise y Meyer, 2000)

Sin embargo, la determinación del nivel del salario m , como destaca Chen (1998), si opera en el mercado no competitivo, y a su vez puede producir efectos indirectos favorables en la demanda agregada, si la ganancia en el salario es mayor que la pérdida en el mismo, como efecto de la reducción de empleos. No obstante la disminución de puestos de trabajos, son consideradas como un precio que debe pagarse, para que los ingresos de los menos calificados puedan elevarse a niveles más aceptables y conformes a la mínima aspiración del ser humano.

De acuerdo a Dolado y Felgueroso (s/f), otra hipótesis puede ser que la productividad está relacionada con el nivel de salario mínimo, un aumento salarial significaría un incremento en la productividad, lo cual a su vez recompensa los efectos negativos entre el empleo y el

precio. Por otro lado, si dicho salario mínimo afecta, de una manera insignificante al costo de producción y es fácilmente asimilable por la empresa, no solamente no alterará el precio de los productos, sino que incrementará la demanda agregada.

A su vez, como destacan Arango, Herrera y Posada (2007), el salario mínimo también repercuten sobre la formación de capital humano hay que diferenciar los efectos sobre escolaridad y entrenamiento en el puesto de trabajo (*on-the-job training*). Sin embargo, existe dos teorías puesto que *a priori*, se advierte que ante un aumento del salario mínimo, permaneciendo los demás salarios constantes, la rentabilidad relativa de la educación cae y con ella la tasa de vinculación a programas educativos (Mincer y Leighton, 1980, c.p. Arango et al 2007).

Continuando con el estudio de Arango et al (2007), destacan que:

...“en cuanto al entrenamiento, éste debe ser financiado al menos parcialmente por el trabajador (aprendiz) usualmente bajo la forma de un salario inicial reducido a menos que se trate de un entrenamiento específico; esto es, solo útil para la empresa en la que el aprendiz se encuentra laborando. (Arango et al, 2007, c.p. 11).

Por lo tanto aquellos pertenecientes a familias de bajos ingresos la figura del salario mínimo reduce sus niveles de escolaridad mientras que para los pertenecientes a familias de mayores ingresos aumenta sus logros educativos.

Sin embargo, existe otro problema importante a destacar puesto que existe otro fenómeno que también va a afectar el poder adquisitivo a las personas que devenguen salario mínimo: la inflación, que como lo explica Casique (2009), es el problema más grande que padece Venezuela por presentar la mayor en América Latina y a su vez, una de las más altas a

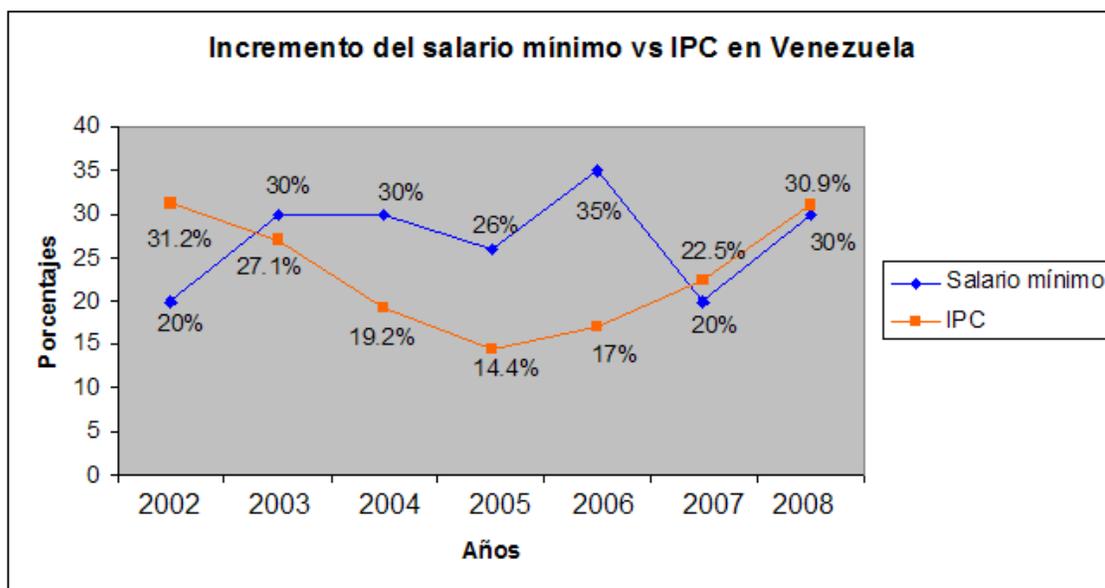
nivel mundial, ya que la misma indica que se debe tanto a factores internos, provocados por los enormes gastos públicos, como a factores externos, provocados por la globalización.

Como se explicó en el Marco Teórico, el Índice de Precios al Consumidor (IPC), es el indicador estadístico que mide esas variaciones, y a su vez el indicador macroeconómico más importante para ambos países a la hora de fijar el salario mínimo, es por ello que a continuación se presenta la comparación entre el incremento del salario mínimo (SM) vs. IPC en ambas realidades:

Tabla N° 8: Cuadro comparativo del Incremento del salario mínimo vs. la variación del IPC en Venezuela.

Año	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
% Incremento SM.	20%	30%	30%	26%	35%	20%	30%
IPC	31,2%	27,1%	19,2%	14,4%	17%	22,5%	30,9

Fuente: Banco Central de Venezuela



Gráfica N° 2: Incrementos del salario mínimo vs. IPC en Venezuela.

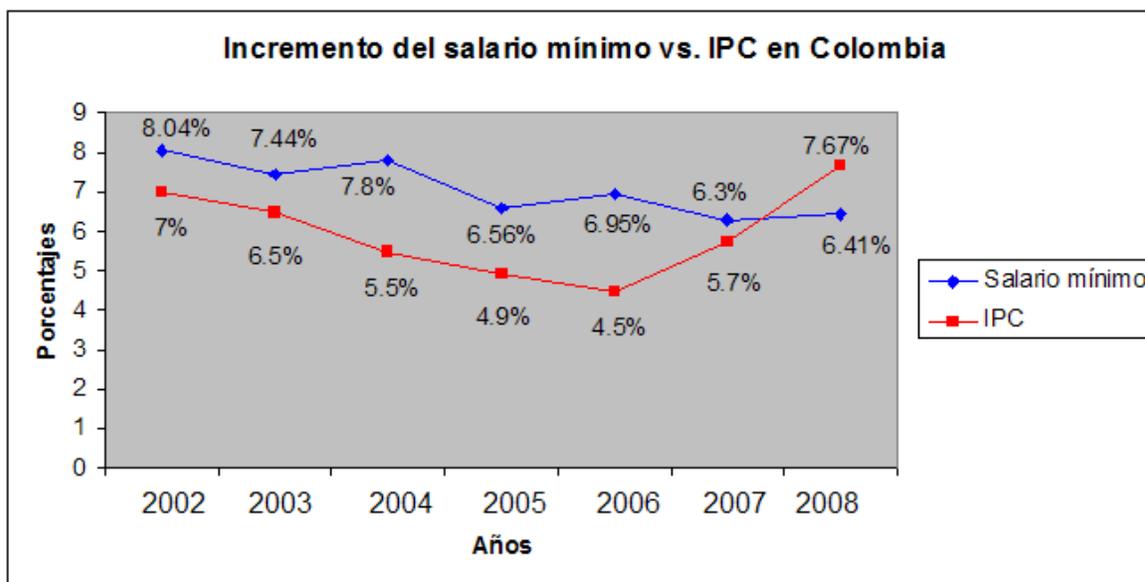
Como se puede observar en la gráfica anterior, si bien Venezuela aumenta el salario mínimo anualmente, en los años 2002 y 2007, el aumento del IPC fue mayor al aumento del salario mínimo, lo que significó una disminución del poder adquisitivo para los trabajadores que devengan dicho salario que como se puede observar continúa en el año siguiente.

No obstante, también es importante destacar que en Colombia, la inflación se ha destacado por ser moderada, es decir, por presentar una lenta subida en los precios, como a continuación se presenta:

Tabla N° 9: Cuadro comparativo del Incremento del salario mínimo vs. la variación del IPC en Colombia.

Año	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
% Incremento SM	8,04%	7,44%	7,8%	6,56%	6,95%	6,3%	6,41%
IPC	7%	6,5%	5,5%	4,9%	4,5%	5,7%	7,67%

Fuente: DANE



Gráfica N° 3: Salario Mínimo vs. IPC en Colombia

Fuente: Gacetas Oficiales, BCV.

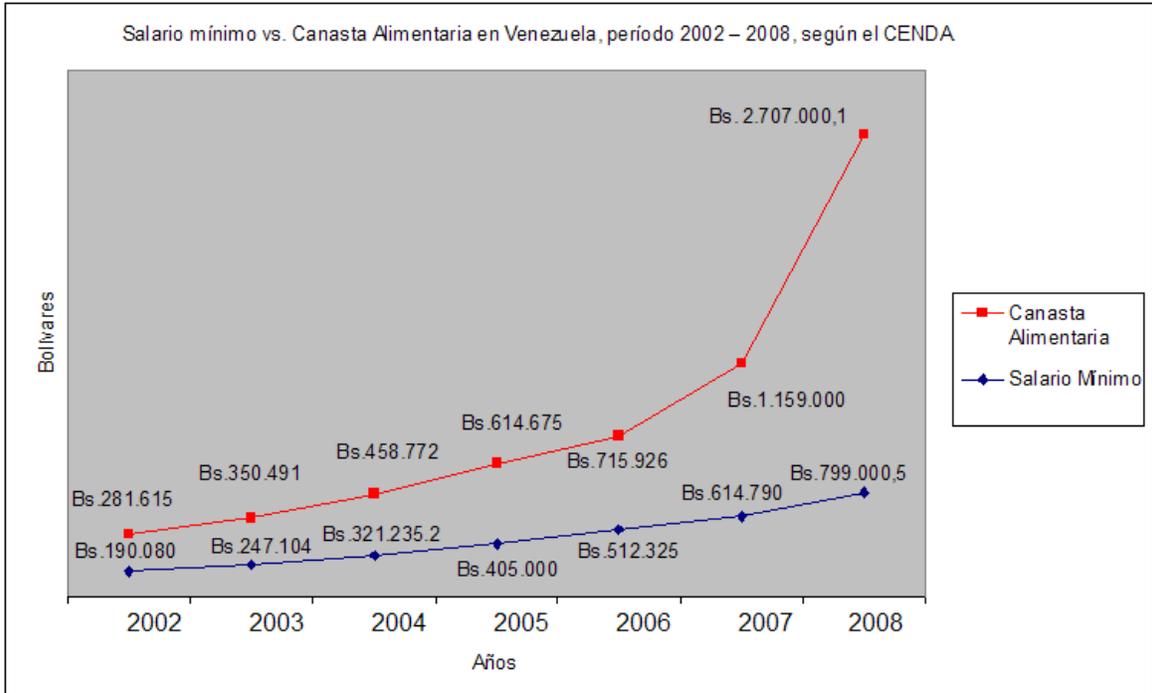
Como se puede observar en la gráfica, la tendencia al aumento salarial fue acorde a la inflación reflejada, como lo establece el estado Colombiano, de manera que el poder adquisitivo no disminuya a los trabajadores que devenguen el mismo. Esto es relativo a la serie de años estudiada pero en el año 2007 y 2008 hay una caída importante del salario mínimo vs. el IPC

No obstante de acuerdo a López (2009), el salario mínimo no ha ayudado a los trabajadores más pobres, sino que por el contrario, éstos han sido los más afectados con el correr de los años, debido a que al usar el IPC nacional como deflactor, en los últimos 10 años, el salario mínimo real corriente creció un 18,2%. Por lo tanto, desde el año 2002, la participación del salario en el Ingreso Nacional ha caído en 6 puntos aproximadamente. Esto es particularmente grave en un país en el que la concentración de la riqueza es de las más altas del mundo y en el que el indicador de pobreza se acerca al 60% de la población.

Finalmente, a continuación se presenta el último de los objetivos planteados por esta investigación en el cual se aborda la Canasta Alimentaria tanto colombiana como venezolana, y a su vez como influyó el proceso inflacionario en el mismo.

Canasta Alimentaria

En Venezuela, según el Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores (CENDA) a pesar de los aumentos salariales en los últimos 10 años no han sido suficiente para cubrir la Canasta alimentaria, como a continuación se explica en la siguiente gráfica:



Gráfica N° 4: Salario mínimo vs. Canasta Alimentaria en Venezuela, período 2002 – 2008, según el CENDA.

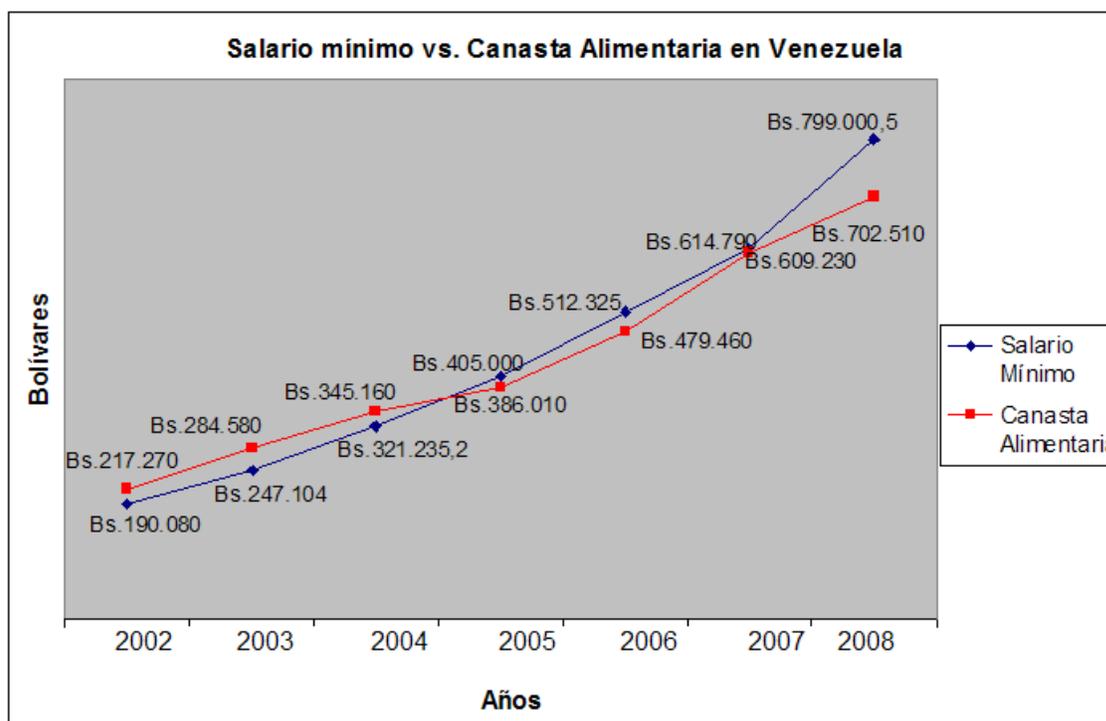
Fuente: CENDA, Gacetas Laborales Venezolanas N° 5.585, 37.828, 38.174, 38.371 y 38.674.

Esto lo explica en su estudio la profesora González (2008), mencionando que debido a la inflación tan alta, generada a lo largo de los años el poder adquisitivo está disminuyendo, debido a que sólo se está midiendo el salario mínimo en términos nominales, pero cuando se hace la reflexión en términos reales del salario, que es lo que se establece en función del índice de precios, se puede observar en términos reales que el salario efectivamente está representando una disminución del poder adquisitivo dado que en términos nominales se toma en cuenta sólo el monto de bolívares que se entrega a cada trabajador por salario, pero al relacionarlo con el índice de precios, se obtiene el salario real.

Como se pudo observar anteriormente, en la gráfica N° 4, se toman los precios establecidos por el CENDA, puesto que el Instituto Nacional de Estadística, calcula los precios de la Canasta Alimentaria y su variación mensual, los precios de los mercados subsidiados por el gobierno en un 30% denominados Mercal y PDVAL, por lo tanto éste indicador no muestra

la realidad absoluta por no tomar una muestra amplia de los principales supermercados para publicar el costo de la misma. (Reporte, 2009)

Es por ellos que la Canasta Alimentaria, publicada por el INE no presentan los mismos datos arrojados por el CENDA, por lo tanto al compararla con el salario mínimo a través de los años se obtiene:



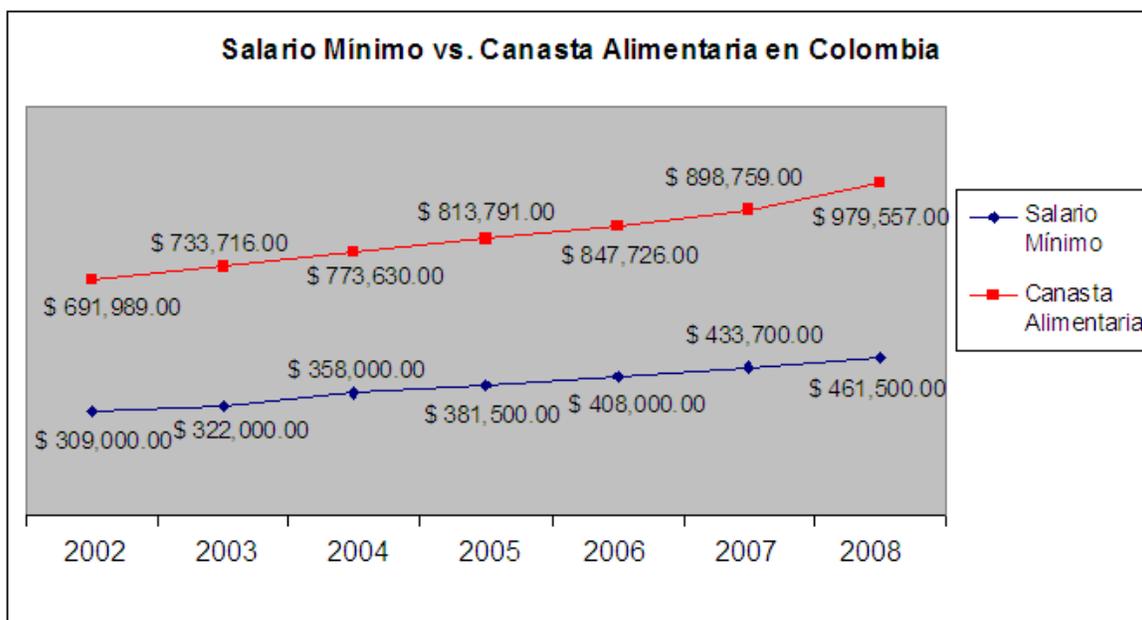
Gráfica N° 5 Salario mínimo vs. Canasta Alimentaria en Venezuela,

Fuente: INE, Gacetas Laborales Venezolanas N° 5.585, 37.828, 38.174, 38.371 y 38.674.

Período 2002 – 2008.

En este caso la situación se destaca de una manera distinta, puesto que a pesar que los tres primeros años de estudio si bien la Canasta Alimentaria fue más alta que el salario mínimo, a partir del 2005, según el INE el costo de la Canasta Alimentaria comenzó a ser accesible para aquellos trabajadores que devengan salario mínimo

De la misma manera ocurre en el caso colombiano, en el cual el precio la Canasta Alimentaria, según el DANE, se presenta de la siguiente manera:



Gráfica N° 6: Salario mínimo vs. Canasta Alimentaria en Venezuela,

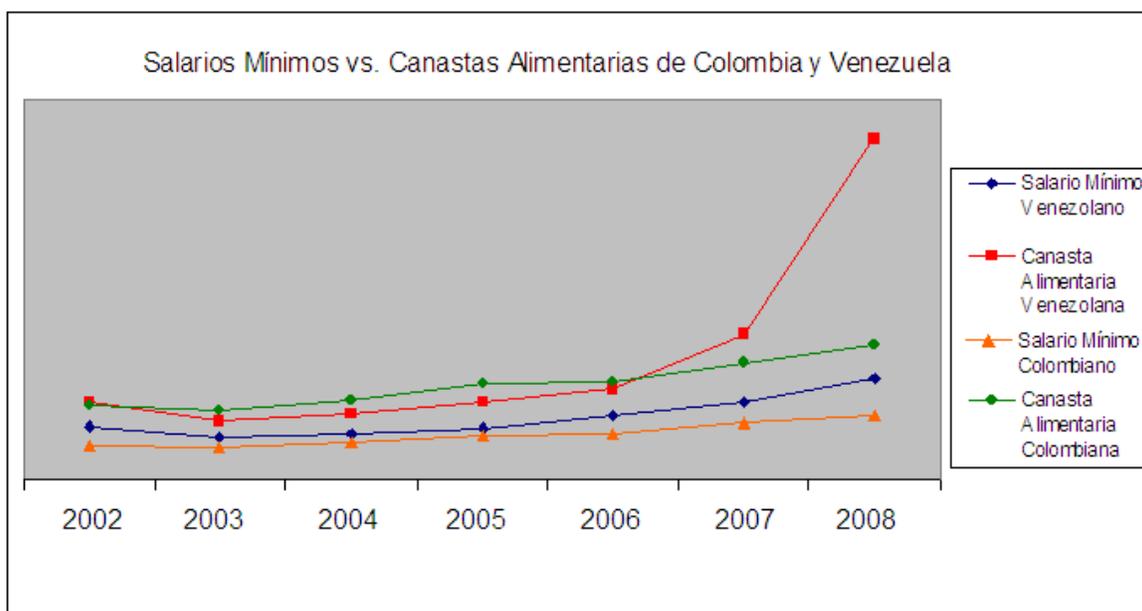
Fuente: Henry (2008), Gacetas Laborales Colombianas N° 5.585, 37.828, 38.174, 38.371 y 38.674. Período 2002 – 2008.

Es preocupante notar, que en ningún momento el salario mínimo cubre la Canasta Alimentaria, por lo tanto si bien los incrementos otorgados por el gobierno anualmente cubren la inflación, no cubren la Canasta Alimentaria, lo cual en palabras de Henry (2009), significa, que **“la gran mayoría de los trabajadores son pobres”** (negrillas del autor) (Henry, 2009, p.9).

Asimismo, Henry (2009) indica también para el 2008 el salario mínimo solo alcanzó a cubrir 47,1% de una canasta familiar de ingresos bajos y el 18,9% de una canasta familiar de ingresos medios, y a su vez en los años anteriores obtuvo un promedio de 45,7%.

Finalmente, a continuación se procede a comparar dólares americanos el precio de ambas canastas alimentarias vs. sus respectivos salarios mínimos, con el fin de poder establecer

la comparación del proceso de formulación, legitimación y asignación en ambos países, no sin antes destacar que es importante señalar que de acuerdo con el DANE, la canasta familiar en Colombia, está compuesta 581 productos, mientras que según el INE, en Venezuela la Canasta Normativa contiene 624 productos, aportando una dieta alimentaria de 2000 calorías energéticas



Gráfica N° 5 Salario mínimo vs. Canasta Alimentaria en Venezuela

Período 2002 – 2008.

Datos en US\$

Como se puede observar en la gráfica N° 5, si bien ninguno de los salarios mínimos no cubren las canastas alimentarias, es notable la diferencia de Venezuela con Colombia puesto que el Precio de la Canasta Alimentaria es mucho más difícil de cubrir que el colombiano.

No obstante, en Colombia para los trabajadores que reciben el salario mínimo, según Henry (2009), en términos reales para el 2008, “su ingreso cayó 1.2% con el IPC nacional, y con respecto al IPC de ingresos bajos esta caída fue de 2.4%”. (Henry, 2009 p.9). A su vez también indica que el 42.8%, es decir, 7.965.000 trabajadores, tienen ingresos inferiores al salario mínimo diario, lo cual permite concluir que el salario mínimo sólo aumenta la pobreza,

puesto que el 90% de los trabajadores devengan menos de 2 salarios mínimos lo que no les permite cubrir el costo de la canasta familiar para ingresos bajos.

Dicho lo anterior, como destaca Hernández (1999), se puede concluir señalando que un incremento del salario mínimo, “es **una máscara política** (negrillas del autor), con la cual se queda bien con el pueblo de palabra, pero con las obras se damnifica más al empleado y a toda la sociedad” (Hernández, 1999, p.28).

De la misma manera se puede observar a pesar que el aumento del salario mínimo afecta en mayor o menor proporción a los trabajadores, se considera como un elemento indispensables, por diversos organismos como la OIT, puesto que si no existiese un límite para ello los trabajadores pudiesen ser “explotados” como sucede en Haití, en dónde acorde a lo explicado por Faubert (2009), estalló una serie de guerra civil, puesto a que el presidente René García Preval no aumentó el salario a pesar de haber sido aprobada por la Cámara de Diputados y por el Senado.

Por lo tanto la existencia de un salario mínimo es indispensable, puesto que establece un piso salarial que debe ser aumentado todos los años, y pese a que en muchas ocasiones, como el caso Venezolana la inflación y el Costo de la Canasta Alimentaria, es superior a dicho salario, por lo menos va a garantizar un mínimo de ingresos para cualquier trabajador en cualquier sector en que éste labore.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

A fin de concluir esta investigación, es necesario dar respuesta conforme a lo establecido en la formulación del problema y de los objetivos, el cual es el objeto fundamental de esta tesis.

General:

Como se pudo constatar a lo largo de la investigación, el salario mínimo es un elemento importante dentro de las relaciones laborales y de las políticas sociales y/o macroeconómicas de los países donde se aplica. La OIT se ha encargado de regular y fijar posición en todo el proceso de fijación del salario mínimo desde principios del siglo pasado e insta a sus países miembros a que ratifiquen las diversas recomendaciones que existen al respecto para así asegurar que, en la medida de lo posible, se cumpla la normativa y por consiguiente se logre mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

El realizar un estudio comparado sobre los procesos de formulación, legitimación y asignación del salario mínimo entre Colombia y Venezuela permitió, no solo, observar y poner de relieve las grandes diferencias entre los procesos de fijación de ambos países sino que

permitió evaluar los efectos del mismo tanto en el IPC como en la canasta básica, sea alimentaria para el caso venezolano o sea familiar para el caso colombiano; y comprobar:

a) Aunque en Colombia los aumentos suelen estar a la par de la inflación esperada, inclusive en algunos casos por encima de ella como se pudo observar en el análisis de resultados, no significó que el mismo lograra su objetivo principal que es cubrir las necesidades básicas del trabajador que lo devengue.

b) En Venezuela la situación varía de acuerdo al organismo que proporcione los datos, pero en ambos casos el salario mínimo no suele cubrir la canasta alimentaria ni mucho menos la canasta básica familiar.

Específicas:

Como parte de la regulación efectuada por la OIT se encuentran los mecanismos de fijación que la organización cree más pertinente y efectivo para lograr una asignación decente que permita cubrir con las necesidades del trabajador. Uno de los mecanismos más utilizados es el dialogo tripartito o bipartito, según la OIT (2009) el 63% de los países en el mundo que fijan salarios mínimos realizan una discusión tripartita o bipartita.

Para el caso de los *mecanismos de asignación* del salario mínimo es importante señalar si bien los mecanismos de fijación en Colombia siguen la normativa laboral hay una serie de sindicatos, principalmente la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación de Trabajadores de Colombia (las dos centrales obreras más importantes de dicho país), que entre otras causas alegan que al iniciar las discusiones a finales de año, se establecen con presiones de tiempo sin tomar en cuenta que lo importante no es fijar el salario mínimo en tiempo record sino discutir y negociar un salario mínimo y condiciones laborales que dignifiquen al

trabajador, pero a su vez celebran que en Colombia se fije intente fijar el salario mínimo de manera tripartita ya que permite la participación de los actores principales del proceso.

Por su parte, en Venezuela existe una situación bastante crítica puesto que al no haber diálogo tripartita (como lo indica la Ley Orgánica del Trabajo y el Convenio 131 de la OIT y sus respectivas recomendaciones), según Barrios (2009) el aumento se da a conocer alrededor de marzo por el Presidente, desconociendo los argumentos económicos que llevaron a esa decisión.

Continuando ahora con el *proceso de formulación del salario mínimo*, se observó que en Colombia se cumple con total rigurosidad lo que las leyes dictan y cada año se reúnen, en las fechas, indicadas la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, discuten lo que se agenda y sea que llegan a un acuerdo o no, los porcentajes de aumentos del salario mínimo de cada bando son tomados en cuenta; en cambio en Venezuela, la realidad es otra; ya que desde el año 2000 debido a factores políticos, el Gobierno ha fijado los salarios mínimos sin tomar en consideración lo que las leyes venezolanas dicen al respecto. De una manera muy general se puede deducir que Venezuela está al margen de la ley y que podría ser sancionada a nivel internacional por incumplimiento de las recomendaciones y convenios que ha pactado con la OIT.

De la misma manera, con la *legitimidad y los criterios tomados en consideración para fijar el salario mínimo*, se observó que para el caso colombiano, como se comentó anteriormente, el proceso de fijación se realiza según lo dicta la ley y los criterios económicos tomados en consideración abarcan los criterios fundamentales para fijar el salario mínimo según la OIT. Para el caso venezolano, la situación es complicada, por una parte es el Gobierno Nacional quien fija los salarios mínimos pasando por alto a la Comisión Tripartita o mesa de Dialogo Social que son mecanismos fijados en la ley venezolana pero a su vez no está al margen de ella puesto que la normativa laboral contempla que los salarios pueden ser fijados

por el Gobierno si éste considera que hay diferencias significativas entre los salarios mínimos y la inflación. Se conoce que el principal indicador que toma el Gobierno Nacional para fijar los aumentos del salario mínimo es la Canasta Alimentaria y el PIB (aunque en esto último difiere el dirigente sindical Barrios quien comenta que no se toma en cuenta el PIB), en parte, con estos dos elementos se toman en consideración dos de los criterios fundamentales dictados por la OIT, como lo son: cubrir las necesidades básicas del trabajador y evaluar la economía nacional, pero es importante comentar que la Canasta Alimentaria no cubre en su totalidad las necesidades básicas de un trabajador.

En otro orden de ideas, como se comentó al principio de este capítulo, realizar un estudio comparado de dos realidades permite observar y evaluar las *diferencias y semejanzas* de tales situaciones. Para el caso colombiano y venezolano se pudo constatar que en la práctica no tienen semejanzas en el proceso de formulación, legitimación y asignación del salario mínimo aunque en la teoría si manejan cierto grado de similitud en los mecanismos de asignación del mismo.

A la hora de *evaluar los efectos provocados por el proceso de fijación del salario mínimo en relación al IPC*, se pudo observar que, si bien anualmente en ambos países se aumentan el salario mínimo, en Venezuela como se pudo observar en la gráfica N° 2 el poder adquisitivo de los trabajadores ha disminuido muchísimo puesto que en varios la variación del IPC fue mayor al aumento del salario mínimo lo cual afecta la calidad de vida del trabajador. En Colombia como se pudo observar en el gráfico N° 7, a pesar que la variación del IPC no sobrepasó el porcentaje del incremento del salario mínimo, no permitió elevó el nivel de calidad de vida de los trabajadores puesto que el aumento de dicho incremento fue bastante cerca, lo cual implicó una disminución del poder adquisitivo, aunque muy distinta al caso Venezolano, en donde el IPC se comporta de manera distinta.

Finalmente, al *evaluar los efectos de la fijación del salario mínimo y la canasta alimentaria* en ambos países se observó que en ninguno de los casos el salario real cubrió las respectivas canastas alimentarias y por tanto se puede concluir que el salario mínimo no cumple a cabalidad con su propósito fundamental que es ser un piso salarial que cubra las necesidades básicas del trabajador.

RECOMENDACIONES

Puesto que no existen investigaciones previas, lo que hizo de éste estudio bastante complicado de abordar, se recomienda que se realicen estudios a fondo sobre los siguientes temas:

Para estudios posteriores:

- El efecto en los países desarrollados o en vía de desarrollo, del aumento del salario mínimo sobre el presupuesto público, por fijar la pensión de tercera edad y salarios del sector público
- El efecto y las consecuencias de aumentos del salario mínimo entre países Latinoamericanos, con sus principales socios comerciales.
- Reforzar estudios de investigación referidos al efecto negativo en el empleo y la productividad del trabajo y a su vez cómo puede compensarse de manera que al incrementar el mismo, se aumente el consumo.
- Evaluar la importancia de la discusión tripartita en la asignación de salarios mínimos sobre las decisiones unilaterales o que se realizan a través de las negociaciones colectivas
- Evaluar las consecuencias económicas, producto de la suspensión de la discusión Tripartita en la República Bolivariana de Venezuela.

Desde la perspectiva académica:

- Que en el área de compensación se platee un seminario que aborde situaciones en este sentido: aquellas que tienen un alcance social como el salario mínimo así como tendencias y ajustes de otros niveles salariales pero con una visión comparativa.
- Que se propicie el intercambio con otras escuelas de Relaciones Industriales de Venezuela, líneas de investigación en este sentido.
- Que se propicie en la cadena AUSJAL estudios con alcances de este sentido.
- De incorporar el tema en las investigaciones de pobreza que realiza el IIES de la UCAB

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso García, M. (1975). *Curso de Derecho del Trabajo*. Quinta Edición, Madrid: Editorial Ariel.

Arango L., Herrera P y Posada C. (2006). “*El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países*”. Revisado el 10/05/2008. URL: http://www.javeriana.edu.con/fcea/area_economia/inv/documents/Elsalariominimoaspectosgeneralesobreloscasosdecolombiayotrospaises_000.pdf

Banco Central de Venezuela. (2008) “*¿Qué es el IPC?*” Estudio en conjunto con el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (INE). Revisado el 30/06/2008 URL: <http://www.bcv.org.ve/bcvipc/bcvipc.htm>

Bonilla, J. (2008). “*El salario mínimo en Venezuela: Algunas consideraciones genrales*” Caracas. Revisado el 19/05/2008. URL: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-85972009000100002&script=sci_arttext

Bravo, D y Vial, J. (1997). “*La fijación del Salario Mínimo en Chile: elementos para una discusión*”. Revisado el 18/05/2008. URL: http://64.233.179.104/scholar?hl=es&lr=&q=cache:PpIVUoYp7VEJ:www.cieplan.cl/inicio/código.php%Fdocumento%3DEST_CIEPLAN TOMO 45 DAVID BRACO JOAQUIN VIAL_V2.pdf+eliminación+salario+minimo

Bernal, C. (2000) *Metodología de la investigación para Administración y Economía*. Bogotá. Pearson

Bronstein, A. (1998). *Pasado y Presente de la Legislación Laboral en América Latina*. Estudio del Equipo Técnico Multidisciplinario, San José de Costa Rica, Organización Internacional de Trabajo. Revisado el 15/07/2008 URL: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm>

Cárdenas, O. (s/f) “¿Es el PIB una buena medida de bienestar?” Ponencia de la Universidad de Guanajuato. México. Revisado el 8 de marzo de 2009 URL:

http://www.dcsea.uqroo.mx/fwalla/Ponencias_Coloquio/ponencia%20OCardenas.pdf

Casanova, F. (2002). “*Formación profesional, productividad y trabajo decente.*” Boletín n° 153 Cinterfor, Uruguay. Revisado el 30/06/2008. URL:

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf/casano v.pdf>

Centro de Estudios Libertad y Desarrollo. (2005). “*Salario mínimo, Desempleo y Productividad.*” Santiago de Chile. Revisado el 03/07/2008 URL:

http://164.77.202.58/LYD/Controls/Neochannels/Neo_CH3864/deploy/TP-278-Salario%20minimo%20Desempleo%20y%20productividad-24-06-2005.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (s/f). “*Definición IPC*” República de Colombia. Revisado el 06/06/2008. URL:

http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&task=category§ionid=32&id=28&Itemid=140

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (s/f). “*Metodología IPC, Formulación del Proyecto.*” República de Colombia. Revisado el 01/07/2008. URL:

http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/metodologia_IPC-98.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (s/f). “*Encuestas Nacional de Ingresos y Gastos: Ficha Metodológica*”. República de Colombia. Revisado el 28/09/2009.

URL:

http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/ficha_metodologica_ingresos_gastos.pdf

Dornbush, D Fischer, S. (2002). “*Macroeconomía*” México D.F. Editorial McGraw Hill

DRAE: Diccionario de la Real Academia Española, vigésima segunda edición. Versión digital, revisada el 21 de septiembre de 2009. URL: <http://buscon.rae.es/draeI/>

El mínimo quedó en \$ 332.000 Mensuales. 28 de diciembre de 2002. El Tiempo de Bogotá. Archivos, Sección de Economía. Revisado el 30/07/2009. URL: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1371339>

Fijadas bases para negociación salarial. 01 de diciembre de 2003. Periódico El Tiempo de Bogotá. Archivos, Sección: Información General. Revisado el 26/07/2009. URL: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1041660>

Gnecco (s/f). “*Panorama del Sistema Laboral en América del Sur*”. Revisado el 20/05/2008. URL: <http://www.juridicas.unam.mx>

Henry, L. (2009). “*Una política de exclusión sistemática: panorama de la situación de los trabajadores y trabajadoras y de las organizaciones sindicales en Colombia.*” Documento de la Escuela Nacional Sindical de Colombia. Revisado el 10/10/2009. URL: [http://www.ens.org.co/aa/img_upload/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/Panorama de la situacion de las y los trabajadores y del sindicalismo mayo 2009 2 29 de mayo.doc](http://www.ens.org.co/aa/img_upload/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/Panorama_de_la_situacion_de_las_y_los_trabajadores_y_del_sindicalismo_mayo_2009_2_29_de_mayo.doc)

Hernández, G. (2007). “*Archivos de Economía: aspectos institucionales, determinantes y negociación colectiva del salario mínimo*”. Revisado el 10/05/2008. URL: http://64.233.179.104/scholar?hl=es&lr=&q=cache:SSqrJOVIJEJ:economia.uniandes.edu.co/es/content/download/9260/45575/file/Salario_Minimo.pdf+aspectos+institucionales,+determinantes+y+negociaci%C3%B3n+del+salario+m%C3%ADnimo

Hernández, G. y Lasso, J. (2003). “*Estimación de la relación entre Salario Mínimo y Empleo en Colombia: 1984- 2000*”. Revisado el 15/05/2008. URL: [http://www.urosario.edu.co/FASE1/economia/documentos/v6n2Hernandez\(2003\).pdf](http://www.urosario.edu.co/FASE1/economia/documentos/v6n2Hernandez(2003).pdf)

Hernández, M. (1999) "*Efectos generales del incremento en un salario mínimo*" Universidad de Guatemala, Guatemala. Revisado el 26/09/2009. URL: www.tesis.ufm.edu.gt/pdf/2661.pdf

Hernández S., R., Fernández C., C. y Baptista L., P. (2003). *Metodología de la investigación*. México. Editorial McGraw-Hill.

Herrán, O., Prada, G. y Patillo, G. (2003). "*Canasta básica alimentaria e índice de precios en Santander, Colombia, 1999- 2000*". México D.F. Revisado el 05/07/2008. URL: <http://scielo.unam.mx/pdf/spm/v45n1/15048.pdf>

Kerlinger, F. (2002). "*Investigación del Comportamiento*" México: McGraw- Hill

McConnell, C. Brue, S. y Mcpherson, D. (2007). "Economía Laboral" Madrid. Editorial Mc. Graw – Hills.

Marinakis, A. y Shaheed, Z. (1998). "*Minimum Wage fixing: a summary of selected issues*". Briefing Note 14, Labour Law and Labour Relations. (Ginebra, OIT)

Marinakis, A. y Velasco, S. (2004). "*Salario mínimo: indicadores para evaluar su reajuste.*" Publicaciones OIT- Chile. Revisado el 03/07/2008. URL: <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ele/elec002.pdf>

Martínez de Ita, E. (s/f). "*El concepto de productividad en análisis económico.*" Revisado el 12/07/2008. URL: www.redem.buap.mx/acrobat/eugenia1.pdf

Mínimo aumenta un 8,04%. 27 de diciembre de 2001. Periódico El Tiempo de Bogotá. Archivos, Sección: Economía. Colombia. Revisado el 02/10/2009. URL: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-720384>

Mínimo subirá por decreto. 27 de diciembre de 2002. Periódico El Tiempo de Bogotá. Archivos, Sección: Economía. Revisado el 24/07/2009. URL: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1369868>

Moroni, L. (s/f) “La Remuneración”. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Revisado el 4/11/2009. URL:
unesr.org/uadministracion/materialparticipante/accionypoliticasonunidad2.2.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenio 131: “Fijación de Salarios Mínimos”. Revisado el 05 de noviembre de 2008 URL:
<http://www.parlamento.gub.uy/htmlstat/pl/convenios/convoit-C131.htm>

Pan American Health Organization, (2002). “*Elaboración de Canasta Alimentaria Normativa*”. Comité de Estadísticas, Subcomité de Alimentación- Venezuela. Revisado el 15/06/2008. URL:
http://www.paho.org/Spanish/DPM/SHD/HP/hapl04_nutpob_pres_rivas_esp.pdf

Perello, N. (2005) *Libertad sindical: Negociación colectiva y diálogo social*. Gaceta Laboral, vol.11, no.3 Revisado el 03 Octubre 2009, p.358-377. URL:
http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-85972005000300004&script=sci_arttext

Peñaloza, M. (s/f). “*Derecho Laboral Venezolano*”. Trabajos Universitarios. Universidad de Yacambú, Venezuela. Revisado el 02/05/2009. URL:
<http://74.125.113.132/search?q=cache:I01Y0UiVqIJJ:aslegalcr.com/blog/wp-content/uploads/2007/09/derecho-laboral-tesis-general.doc+pe%C3%B1aloza+derecho+laboral+venezolano+yacambu&cd=5&hl=es&ct=clnk&gl=ve>

República Bolivariana de Venezuela: Ley Orgánica del Trabajo, 1999

República Bolivariana de Venezuela: Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, 1999

República Bolivariana de Venezuela: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999 (Versión digital) Revisado el 09 de octubre de 2008 URL:
<http://www.constitucion.ve/documentos/ConstitucionRBV1999-ES.pdf>

República de Colombia: Código Sustantivo del Trabajo, 2001

República de Colombia: *Ley 278* (1996). Revisada el 02/06/2008. URL:
http://www.secretariasenado.gov.co/leyes/L0278_96.HTM

República de Colombia: *Ley 54* (1987). Revisada el 27/09/2009. URL:
http://www.dafp.gov.co/leyes/L0054_87.HTM

Reyes, R (2004) *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales*, Pub. Electrónica, Universidad Complutense, Madrid URL:
<http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario>

Ríos, L. (2006). “*Estructura Sindical Colombiana: una caracterización.*” Revista de la Escuela Nacional Sindical, Observatorio de los Derechos del Trabajo, n°8, Medellín- Colombia

Sabino, A. (1991). “*Diccionario de Economía*”. México D.F. Revisado el 15/05/2008. URL:
<http://www.definicion.org/salario%20minimo.html>

Salario mínimo, se oyen apuestas. 07 de diciembre de 2002. Periódico El Tiempo de Bogotá. Archivos, Sección: Información general. Colombia Revisado el 24/07/2009 URL:
<http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1340419>

Samuelson P. y Nordhaus W. (1996) “*Economía*”. (10^{ma} edición) Madrid: McGraw Hill. Revisado el 17/12/2008.

Santos, A. (s/f). *Marco Conceptual*. Revisado el 15/07/2008 URL:
http://cursa.ihmc.us/servlet/SBReadResourceServlet?rid=1177276473154_2125936129_5021

Saget, C. (s/f). “*Salario Mínimo: ¿reduce la pobreza?*”. OIT, Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo. Revisado el 28/05/2008. URL:
<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/134/17.pdf>

Selltiz, C; Wrightsman, L; Cook, S. (1980): *Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales*. Novena Edición. Madrid: Editorial Rialp, S.A.

Sierra B., Restituto. (1988). Tesis doctorales y trabajos de Investigación Científica. Metodología general de su elaboración. Editorial Paraninfo, Madrid.

Smith, R. y Vavrichek, B (1992) “The wage mobility of minimum wage workers”. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46 N° 1. Cornell University.

Strauss, A.; Corbin, J. (1998): *Basics of qualitative research. Techniques and procedures for developing grounded theory*: Londres: Sage Publicaciones.

Strauss, A.; Corbin, J. (2002): *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar una teoría fundamentada*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia. Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia / Contus.

Tambone, D. (s/f). “*Manual de Economía Laboral*”. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.

Torres, J (2005). “Salarios mínimos, argumentos ínfimos” Publicado en La Opinión de Málaga.

UPEL (2006). *Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. Caracas. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Vega, M. (2005) *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después*. Estudio de la Organización Internacional del Trabajo. Perú. Revisado el 03 de marzo de 2009. URL: http://www.oit.org.ar/documentos/reflaboral_15despues_mlv.pdf

Urquijo, J.I. sj. (2004). *Teoría de las Relaciones Industriales de cara al siglo XXI*. Caracas: Editorial UCAB.

Urquijo, J., Bonilla, J. y García, G. (2004). *“La remuneración del Trabajo, Manual para la gestión de sueldos y salarios.”* Caracas, Pp.31- 42. Revisado el 13/05/200