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:

El tripartismo como factor del salario mínimo en la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia. 1997-2012

Realizado por:

Chirino Sáenz, Gabriel

Pereiro Ojea, Eduardo

Profesor guía:

Naranjo, José

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

TRABAJO DE GRADO

EL TRIPARTISMO COMO FACTOR DEL SALARIO MÍNIMO EN LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA Y LA REPÚBLICA DE COLOMBIA 1997-2012

Caracas, Septiembre 2013

AGRADECIMIENTOS

Quisiéramos agradecer primeramente a Dios por haber permitido que esta investigación se llevara a cabo, por ser siempre nuestro guía, y darnos claridad en nuestros pensamientos.

También quisiéramos agradecer a nuestro tutor José Naranjo, quien a lo largo de la investigación nos orientó y guio.

A la profesora Gabriela Flores, por estar siempre disponible para dar respuesta rápida y oportuna a todas las dudas que se nos presentaron.

Agradecemos a las personas entrevistadas por destinar parte de su tiempo al estudio de la presente investigación.

Agradecemos a los profesores Fernando Barrientos, Gustavo Saturno, Froilán Barrios y Daniel Tambone, por sus aportes a esta investigación.

Por último y no menos importante agradecemos a nuestra casa de estudios Universidad Católica Andrés Bello, por forjarnos como profesionales integrales.

Gabo y Edu

DEDICATORIA

A nuestra familia, por alentarnos, apoyarnos, guiarnos, y habernos enseñado el valor de la constancia y perseverancia, para poder alcanzar nuestro objetivo, y por servir de apoyo incondicional para los buenos y malos momentos.

A Chantal por estar siempre a nuestro lado y brindarnos su apoyo y cariño incondicional.

A Eduardo, por darme a entender las ideas de forma clara y sencilla, por mantener su ánimo y entusiasmo, por creer siempre que la tesis se hacía en un día y por sus dichos ante las dificultades que surgían en la investigación que a lo largo de la tesis fueron motivo de risa.

A Gabriel, por su amistad, perseverancia, apoyo y entendimiento a lo largo de la investigación, aunque excluyendo sus constantes *madrugonazos*. Sin olvidarme de sus dudas, que me llevaron a darle la respuesta más indicada… "Amanecerá y veremos".

A nuestros compañeros, por brindarnos momentos inolvidables, por su apoyo, entendimiento y paciencia a lo largo de la carrera.

A todas aquellas personas que de alguna manera brindaron su grano de arena.

Gabo y Edu

RESUMEN

Existen investigaciones e informes en Latinoamérica sobre el tripartismo como factor de influencia en la determinación del salario mínimo. Sin embargo ninguno de ellos presenta un foco comparativo, que ayude a analizar el contexto Colombia-Venezuela. Esta investigación determinó el grado de relación tripartita a los efectos de salario mínimo, así como el grado de diálogo social como escenario y el grado de utilidad de salario mínimo, cestas alimenticias y normativas en Venezuela y Colombia para el periodo 1997-2012. En otras palabras el estudio no solo contrasto cómo es la fijación del salario mínimo entre la República Bolivariana de Venezuela y La República de Colombia, sino también cómo el diálogo social, siendo uno de los determinantes del salario mínimo, se ha lesionado en materia jurídica. Los objetivos de esta investigación están representados por medio de un nivel aprehensivo; siendo aquél que aborda aspectos que no son tan perceptibles en el objeto de estudio, como lo son hechos que se encuentran ocultos en la organización del evento. En la siguiente investigación, estos hechos se encuentran inmersos en el modelo tripartito de las relaciones laborales. El estudio es de tipo documental, usando un diseño no experimental, de corte transaccional, utilizando la documentación solicitada a instituciones públicas, privadas y personas claves del sector trabajador, empresario y gobierno. Se hizo uso del análisis cualitativo, para los documentos que hacen referencia a leyes, decretos, informes y entrevistas, y por otro lado, se hizo uso del análisis cuantitativo, para aquellos datos de origen económico. La relevancia de este estudio se basó en caracterizar como los diferentes enfoques: Económico, jurídico y político-social influyen en la dinámica de la determinación del salario mínimo. Es preciso acotar que la investigación presentó barreras, en cuanto a la veracidad de la información, es por ello que la mayoría se superaron, haciendo uso de múltiples fuentes que permitieron comprender mejor la realidad.

Palabras claves: Tripartismo, Salario mínimo, Dialogo Social, Canasta Básica, Canasta Normativa, Trabajador, Empresario, Gobierno, Relaciones laborales.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN……iv

GLOSARIO……...xii

INTRODUCCIÓN……15

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA……..18

CAPÍTULO II: OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION……38

1. Objetivo General: 38

2. Objetivos Específicos: 38

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO……40

El tripartimo como factor del salario mínimo……40

1. Enfoque histórico del salario 40

1.1 En Colombia.....43

a. Breve historia del salario mínimo.....43

b. Normativa del salario mínimo.....44

1.2 En Venezuela: 47

a. Breve historia del salario mínimo.....47

2. Enfoque jurídico 49

2.1 En Colombia.....49

a. Legislación salarial.....49

b. Definición del salario mínimo.....49

c. Factores en la fijación del salario mínimo....49
2.2 En Venezuela....51
a. Definición de salario mínimo....51
b. Legislación salarial....51
b.1 Caracterización sel salario....52
3. Elementos económicos considerados en la asignación del salario mínimo....65
3.1 Concepto general canasta básica....65
3.2 Canasta familiar en Colombia....65
3.3 Canasta alimentaria normativa en Venezuela....66
3.4 Índice nacional de precios al consumidor....66
3.5 Producto interno bruto....67
3.6 Productividad....70
3.7. Inflación....73
4. Enfoque político....73
4.1 Discusión tripartita....73
a. En Venezuela....73
b. En Colombia....77
b.1 Distribución del poder entre los actores....77
c. Libertad sindical....82
d. La Auto-tutela:....84
CAPITULO IV: MARCO METODOLÓGICO....86
1. Tipo de investigación....90
1.1. Investigación comparativa....90
1.2. Investigación descriptiva....91
2. Diseño de la investigación....92

3. Unidad de análisis 93

4. Población 93

5. Instrumento de recolección 94

6. Técnica de análisis 95

7. Factibilidad 95

8. Aspectos éticos 96

CAPITULO V: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS 100

1. Hechos relevantes reseñados en los principales diarios de la República Bolivariana de Venezuela, periodo 1997-2012 100

2. Hechos relevantes reseñados en los principales diarios de la República de Colombia 118

3. Entrevista con Froilán Barrios 128

4. Propuestas, decretos y montos del salario mínimo de la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia. 132

5. Canasta básica de la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia. 139

6. Canasta alimentaria familiar de la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia. 142

7. Tipo de cambio para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia 144

8. Índice nacional de precios al consumidor y variación porcentual para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia. 146

9. Salario mínimo real y nominal de la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia (USD). 150

10. Producto interno bruto para a República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia. 153

11. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo 155

12. Incrementos salariales en diferentes periodos del año 157

CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES……...160

1. Conclusiones 160

2. Recomendaciones 168

LISTADO DE REFERENCIA……170

ANEXOS……179

Tabla A1. Comparación del costo de la canasta familiar INE y CENDAS-FVM y diferencias respecto al salario mínimo nominal en Venezuela. 180

Tabla A2. Índice de precios al consumidor por año y variaciones porcentuales para la República Bolivariana de Venezuela (Año base 2005). 181

Tabla A3. Índice de precios al consumidor por año y variaciones porcentuales para la República de Colombia (Año base 2005). 182

Tabla A4. IPC, salario mínimo real y nominal montos expresados en BsF y USD República Bolivariana de Venezuela. 183

Tabla A5. I.P.C, salario mínimo nominal y real montos expresados en BsF y USD República de Colombia. 184

Tabla A6. Variaciones porcentuales del producto interno bruto a precios constantes y corrientes, (Año Base 2005) República Bolivariana de Venezuela. 185

Tabla A7. Variaciones porcentuales del producto interno bruto a precios constantes y corrientes, (Año Base 2005) República de Colombia. 186

Tabla A8. Diferencia porcentuales entre producto interno bruto a precios constantes, para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia. 187

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de Investigación y objetivos……..…….…….....88

Tabla 2. Objetivos y tipos de Investigación…...…….…….…..89

Tabla 3. Objetivos y tipos de Investigación (2)…….….…90

Tabla 4. Operacionalización Variable: Salario mínimo…….……97

Tabla 5. Operacionalización Variable: Canasta básica y alimentaria….…….…….….……98

Tabla 6. Operacionalización Variable: Tripartismo……..……..…...99

Tabla 7. Análisis de incrementos otorgados por el gobierno venezolano……..…….….132

Tabla 8. Decretos y montos del salario mínimo nominal en Venezuela……..……134

Tabla 9. Análisis e incrementos otorgados por el gobierno colombiano…….……...…..135

Tabla 10. Decretos y montos del salario mínimo nominal y norma de auxilio de transporte en Colombia…….…….……137

Tabla 11. Costo de la canasta básica y salario mínimo nominal para la República Bolivariana de Venezuela…….…….….…..….139

Tabla 12. Costo de la canasta básica y salario mínimo nominal para la República de Colombia.....140

Tabla 13. Comparación del costo de la canasta familiar INE y CENDAS-F.V.M respecto al salario mínimo nominal en la República Bolivariana de Venezuela……...…….142

Tabla 14. Diferencia porcentual del IPC entre la República de Colombia y la República de Venezuela (Año base 2005)……...……..149

Tabla 15. Variaciones porcentuales del producto interno bruto a precios contantes y corrientes para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia (Año base 2005)……...……..153

Tabla 16. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo……...…….……157

Tabla 17. Incremento dado en el salario mínimo nominal en diferentes periodos del año para la República Bolivariana de Venezuela……..….….158

Tabla 18. Dos incrementos dados en el salario mínimo nominal en diferentes periodos del año para la República Bolivariana de Venezuela……..…….…….159

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfico 1. Capital e Inversión……..……68

Gráfico 2. Canasta básica vs salario mínimo nominal en la República Bolivariana de Venezuela, periodo 2007-
2012…..……...…….139

Gráfico 3. Canasta básica vs salario mínimo nominal en la República de Colombia, periodo 2000-2006……...…..…….141

Gráfico 4. Comparación del salario mínimo nominal vs canasta familiar de la República Bolivariana de Venezuela……..…...……143

Gráfico 5. Tipo de cambio por año para la República Bolivariana de Venezuela……..……..145

Gráfico 6. Tipo de cambio por año para la República de Colombia…….…...……146

Gráfico 7. Tasa de crecimiento del IPC para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia, (Año Base 2005)……...……147

Gráfico 8. Salario mínimo nominal (USD), la República Bolivariana de Venezuela vs la República de Colombia……...……150

Gráfico 9. Salario mínimo real (USD), la República Bolivariana de Venezuela vs la República de Colombia…….……151

Gráfico 10: Variación porcentual PIB para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia a precios constante. (Año Base 2005)……..…….……..154

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. El flujo circular del ingreso y el gasto ……..70

GLOSARIO

A.

AD. Acción Democrática.

B.

BANREP. Banco de La República (Banco Central de Colombia).

BCV. Banco Central de Venezuela.

C.

CAN. Canasta Alimentaria Normativa.

CBA. Canasta Básica Alimentaria.

CENDAS-FVM. Centro de Documentación y Análisis Social de la Federación. Venezolana de Maestros.

CGTD. Confederación General de Trabajadores Democráticos.

COPEI. Comité de Organización Política Electoral Independiente.

CEPAL. Comisión Económica para América y el Caribe.

CTN. Comisión Tripartita Nacional.

CTV. Confederación de Trabajadores de Venezuela.

CUT. Central Unitaria de Trabajadores.

D.

DANE. Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

DLOTTT. Decreto Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras

F.

FADESS. Frente Autónomo en Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato.

FONDEN. Fondo de Desarrollo Nacional.

FEDECAMARAS. Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela.

I.

INE. Instituto Nacional de Estadística.

INEI. Instituto Nacional de Estadística e Informática.

IPC. Índice de Precios al Consumidor.

L.

LOT. Ley Orgánica del Trabajo.

M

MUD. Mesa de la Unidad Democrática.

O.

OIT. Organización Internacional del Trabajo.

P.

PDVSA. Petróleos de Venezuela

PIB. Producto Interno Bruto.

S.

SURATEP. Administración de Riesgos Personal

INTRODUCCIÓN

Esta investigación parte del trabajo de grado cuyo título es: Proceso de formulación, legitimación y asignación del salario mínimo. Estudio Comparado: Venezuela y Colombia en el periodo 2002-2007. Pretende abordar una de las recomendaciones: Evaluar la importancia de la discusión tripartita en la asignación de salarios mínimos sobre las decisiones unilaterales.

En el título de la tesis se utiliza el concepto de Factor, como criterio económico y el Tripartismo, como término que incluye el Dialogo Social, siendo este una forma de inter-relación de los actores que conforman el Tripartismo. Cabe destacar que este concepto en términos de Derecho es indistinto, ya que ello representa una acción que se refleja en la Convención Colectiva, en la cual Capital y Trabajo ven reflejadas sus posiciones a través de la negociación colectiva.

La siguiente investigación tiene como objetivo principal: Determinar el grado de relación tripartita a los efectos de salario mínimo, así como el grado de diálogo social como escenario y el grado de utilidad de salario mínimo, cestas alimenticias y normativas en Venezuela y Colombia para el periodo 1997-2012.

El estudio busca caracterizar, cómo fue lesionado el diálogo social en materia laboral, durante el periodo 1997-2012. Además se caracterizará y analizará cómo las diferentes decisiones del Ejecutivo Nacional, han afectado la determinación del salario mínimo, tanto para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia, hecho que permite contrastar el efecto de ambas decisiones.

El desarrollo del presente estudio se encuentra estructurado en varios capítulos, como se detalla a continuación:

El Capítulo I: Está destinado a la formulación del problema, donde se exponen los antecedentes sobre el salario mínimo, el dialogo social y como los diferentes actores conformados por los trabajadores, empresarios y gobierno han intervenido en su determinación.

El Capítulo II: Se identifica el objetivo general y los objetivos específicos que pretende lograr este estudio.

El Capítulo III: Se muestra todo lo relacionado con el marco teórico donde se presentan diversos puntos claves para la comprensión de esta investigación. Este capítulo a su vez se encuentra organizado siguiendo los enfoques:

1) Histórico: Este enfoque describe la evolución histórica del salario mínimo en Colombia y Venezuela, definición del salario, características del salario, tipos de salarios y determinación del salario mínimo.

2) Jurídico: En materia normativa para el caso venezolano, se hará uso de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, la actual reforma, Ley Orgánica del Trabajo, de Trabajadores y Trabajadoras, La Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo para el caso Colombia y los Convenios: 26, 95, 131 y 144 de la Organización Internacional del Trabajo para el análisis del salario mínimo y discusión tripartita.

3) Económico: Se tomarán en cuenta diversos indicadores como: Índice Nacional de Precios al Consumidor, Producto Interno Bruto, Inflación, Productividad y Canasta Básica como elementos que influyen en la determinación del salario mínimo.

4) Político: Se indicará cómo para ambas sociedades está distribuido el poder, de acuerdo a la ideología de los actores para el caso Colombia y el caso Venezuela.

El Capítulo IV: Está conformado por el marco metodológico donde se encuentra expresada la metodología que se va a utilizar, tipo y diseño de investigación, población,

muestra, tamaño de la muestra, unidad de análisis, operacionalización de las variables, técnica de instrumento de recolección de información, confiabilidad y validez del instrumento.

Para finalizar se muestra la bibliografía que sirve de apoyo para la realización de esta investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El tripartismo es una forma de dialogo social que está conformada por tres sectores, trabajadores, empresarios y Estado. Dicho vínculo nace como una forma de establecer decisiones que sean favorables para cada uno de los sectores mediante un proceso de conversación que tiende a la concertación y que en algunos países dados, la magnitud del impacto se denomina diálogo social[1]. Muchos de los temas a concertar entre los actores suelen ser condiciones de trabajo y en muchas circunstancias: Es el salario mínimo el cual tiene legislación en el 90% de los países, según la O.I.T: Política de salario mínimo, (2005).

Sin embargo, la realidad no siempre concuerda con la teoría:

Tratándose de la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia los países que han ratificado el Convenio Número 144 de la Organización Internacional del Trabajo, tienen el deber de consultar entre las partes las propuestas sobre temas de índole laboral.

Convenio N° 144, Convenio sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo:

> Artículo 2
>
> 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los

[1] Puede cobrar la forma de un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial en dicho diálogo o consistir en relaciones de carácter bipartito entre trabajadores y empleadores, o bien, entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno. La concertación puede ser oficiosa u oficial, siendo con frecuencia una combinación de ambos tipos. Puede tener lugar en los planos nacional, regional o de la empresa. También puede ser interprofesional, intersectorial o una combinación de tales formas. http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm

empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1, más adelante.

2. La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.

Artículo 5

El objeto de los procedimientos previstos en el presente Convenio será el de celebrar consultas sobre:

a.) Las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;

b.) Las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;

c.) El reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;

d.) Las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;

e.) Las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

> 2. A fin de garantizar el examen adecuado de las cuestiones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, las consultas deberán celebrarse a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, todo país que ratifique el convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo, deben realizar consultas efectivas entre las organizaciones más representativas de los trabajadores, empleadores y gobierno. Sin embargo en Venezuela, por índole político, durante el periodo 1999 al 2012, se han cerrado los espacios de consulta entre la Central de Trabajadores de Venezuela, siendo la única ratificada por la Organización Internacional del Trabajo y la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) como la organización más representativa de los empresarios. En otras palabras: Venezuela no solo no cumple con lo estipulado en el Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo que abre los espacios de dialogo social, sino que además esta decisión afecta lo estipulado en la Ley Orgánica del Trabajo que abarco el periodo (1999-2011), en cuanto a la participación de los diferentes actores sociales en el establecimiento del mismo, dejando sin validez los artículos referentes al dialogo social.

Por otra parte, estas organizaciones representativas, deben considerar en el diálogo una serie de indicadores claves para que la toma de decisiones sean las más adecuadas. En referencia a la determinación del salario mínimo:

Josué Bonilla (2005) en el volumen 15 de la Gaceta Laboral, opina que la decisión de incrementar el salario mínimo debe tener como referencia indicadores que reflejen el comportamiento del mercado de trabajo y especialmente, la situación del contexto económico, por lo que el autor define una serie de indicadores utilizados para la fijación del salario mínimo en Venezuela:

> 1) El costo de la Canasta Alimentaria Normativa; 2) El Índice de Precios al Consumidor; y 3) El Costo de la Canasta Normativa. Debemos resaltar que indicadores claves como la productividad, el tipo de cambio y la propia evolución de la economía, no han sido fundamentales a la hora de tomar esta importante decisión (2009, p. 36-38).

Es así como hacer uso de los indicadores adecuados, ayuda a determinar un salario mínimo justo y equitativo, que impacte de forma positiva en el poder adquisitivo de los trabajadores.

Según el Instituto Nacional de Estadistica, para el mes de Octubre del 2011, Venezuela contaba con una población de 28.946.101 habitantes, de la cual la población económicamente activa está conformada por 13.265.822 personas, de esta el 21%, es decir 2.785.822 de habitantes, perciben salario mínimo.

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadistica, para el mes de junio del 2011 la República de Colombia contaba con una población de 46.044.601 de habitantes, la población económicamente activa está conformada por 21.452.026 personas, de las cuales el 5%, es decir 1.129.054 millones de sujetos perciben salario mínimo.

A pesar de que la masa trabajadora que recibe salario mínimo en la República Bolivariana de Venezuela y en la República de Colombia, constituye una pequeña parte de la fuerza de trabajo, es primordial comprender que dichos trabajadores son indispensables en cualquier economía, ya que contribuyen a la productividad de los países. En sí mismo, son una base real de economía, una red social de soporte que realizan oficios básicos y resultados que contribuyen a la economía en general. Es por ello que considerar un salario justo y acorde con su trabajo, se torna de vital importancia considerando; la calidad de vida de los trabajadores, producción de un país y establecimiento de acuerdos entre las partes.

No solo la dinámica interna de los países participa en la determinación del salario, sino que a la vez, la crisis económica ha afectado a los trabajadores. El panorama internacional pone de manifiesto un escenario en el que la crisis económica mundial ha tenido devastadoras consecuencias sobre los mercados laborales, en tanto que dos posturas en cuanto a la determinación del salario se han puesto de relieve:

> El desempleo para el año 2010, a nivel mundial se ha incrementado a 210 millones de personas, el nivel más alto jamás registrado, y muchos millones más se han simplemente retirado de la fuerza laboral ya que se encuentran demasiado desalentadas para continuar buscando trabajo. Se tiende a temer al mercado y se piensa que el rol de la ley es imponerse a este, pues 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 del treinta, orientado hacia la sustitución de importaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2010, s/f).
>
> Así, donde la primera postura extrema tiende al "laissez faire", ésta lleva a un intervencionismo creciente; mientras el primer enfoque apunta a eliminar el salario mínimo, el enfoque protector lo ve como una herramienta necesaria para superar la explotación monopsónica de los trabajadores de bajos ingresos y para mejorar la distribución del ingreso (Bravo & Vial, 1997,p.120).
>
> Al considerar el caso de la República Bolivariana de Venezuela tenemos que de acuerdo a datos del propio Gobierno Nacional, se calcula que en los últimos 30 años la caída real del salario mínimo ha sido de 37,1%. El organismo estatal calcula que al cierre del mes pasado una familia promedio de 5,2 miembros gastaba 1.576,11 bolívares en sus requerimientos alimentarios más básicos. Con el incremento en la remuneración básica que entrará en vigencia se cubrirá 98,2% del costo de la cesta de alimentos. De acuerdo a los datos del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 21,1% de los trabajadores del sector formal devenga un salario mínimo mensual (Suhelis Tejero, 2011.para.2).

La veracidad de la información se pone en tela de juicio, dado a que diferentes organismos emiten opiniones que distan de ser similares. Este aspecto es relevante debido a que con las estadísticas presentadas por los organismos mencionados anteriormente, se realizan estudios y se utilizan para describir la realidad.

Para la República de Colombia, de acuerdo a un estudio que realizó el Departamento Nacional de Planeación se tiene que:

> La línea de pobreza por hogar en Colombia equivale 2.46 salarios mínimos mensuales legales vigentes, un ingreso que recibe menos del 20% de la

> población trabajadora, pues por debajo del salario mínimo se encuentra el 45.3%, y el 34.4% de los trabajadores y trabajadoras recibe entre uno y dos salarios mínimos. Por lo cual, por hogar se requerirían dos y media persona devengando salario mínimo para que el hogar supere la línea de pobreza (Vásquez, 2011,para.1).

En consecuencia, se indican dos puntos de vista, el primero que condensa la opinión de los empleadores y el segundo, la mayoría de los gobiernos que ven al tripartismo como una realización del mundo libre (Blanchard, Monsalvo, Romano, & Aracil, 1996)

> En particular la O.I.T ofrece una óptica general sobre el tema, estableciendo que los mecanismos de aplicación son débiles –caracterizado por la, baja probabilidad de detección y/o sanciones leves–, a menudo resultará en el incumplimiento a gran escala. Un segundo factor es la a veces débil o imperfecta cobertura según falta de inspectores laborales la cual muchos trabajadores vulnerables quedan excluidos de la protección social implicada por la legislación del salario mínimo. Por último, aun baja probabilidad de detección y/o sanciones con amplia cobertura y esfuerzos genuinos para su aplicación, los salarios mínimos en los países en desarrollo siempre serán más eficaces en la economía formal que en la informal, donde la supervisión es difícil y el trabajo informal no regulado está muy difundido. Un factor adicional es simplemente el riesgo de una mala gestión, donde los salarios mínimos se fijan a nivel alto poco realista, dando lugar al incumplimiento o al desplazamiento de los trabajadores de bajos salarios hacia el desempleo o el empleo informal. En su conjunto, todos estos factores explican por qué, particularmente en los países en desarrollo, una gran proporción de la fuerza de trabajo gana menos que el salario mínimo obligatorio. En América Latina, algunas estimaciones indican que esta proporción varía entre menos del 1 por ciento de trabajadores a más del 45 por ciento de todos los trabajadores. Esta relación es particularmente alta en países donde se fijaron salarios mínimos a niveles altos poco realistas. (Organización Internacional del Trabajo, 2010,p.73)

Es esencial fijar el salario mínimo teniendo información que refleje realmente lo que sucede en las relaciones de trabajo en Venezuela. Es por ello que se establece que:

> ... En una misma sociedad puede coexistir diversidad de sistemas de relaciones de trabajo que operan de manera distinta y que lo que resulta válido para uno puede no serlo para otro, lo cual implica que tener los estándares de desempeño de cada uno de esos sistemas sea importante, significativo, válido y legítimo (Cova, 1997,para.13).

Lo anteriormente dicho se encuentra plasmado en lo que dicta el informe de la O.I.T, el cual hace hincapié en que los diferentes actores de un país deben negociar los salarios mínimos, dado a que velan por sus propios intereses y es mediante el diálogo social, que se logran posiciones consensuadas en un marco general para la retribución a ese nivel, para los trabajadores y unos costos claros para los patronos:

> Durante la crisis, la baja demanda agregada y el alto desempleo en los países avanzados, a menudo limitaron el alcance de los gobiernos y los interlocutores sociales para negociar salarios mínimos más altos. Para los empleadores individuales, un aumento salarial que no vaya acompañado por la correspondiente alza en productividad puede ser problemático, particularmente en tiempos de mayores presiones competitivas. Al mismo tiempo, tal como lo destaca un informe de la Organización Internacional del Trabajo al G20, está bien reconocido el papel de los sistemas de salarios mínimos obligatorios para proteger a los trabajadores de bajos salarios, incluso en períodos de recesión y de recuperación débil (Organización Internacional del Trabajo, 2010,p.68).

> En la República de Colombia el interés de los gremios empresariales y sus ONGS siempre ha sido el de mantener remuneraciones tan bajas como les sean posible imponer, para asegurarse por esta vía una mayor rentabilidad en sus negocios, estrategia que enmascaran con argumentos tales como los "efectos negativos que los elevados costos no salariales o impuestos a la nómina tienen sobre la generación de empleo formal"; o que "aunque la población que devenga salarios cercanos al mínimo tiene un poder de compra

> bajo y enfrenta dificultades importantes en este frente" (Vásquez, 2011,para.11).

Dependiendo del enfoque con que se aborde el tema se evidencia que puede afectar a los trabajadores, o empleadores:

> Los salarios mínimos sobre el empleo se mantienen como un tópico controversial. En el modelo competitivo, se paga a los trabajadores su producto marginal, y cualquier incremento artificial del precio del trabajo sobre el producto marginal, pone, por lo tanto, al trabajador fuera del mercado del trabajo. Por el contrario, los modelos que permiten el poder monopsónico de los empleadores predicen salarios menores que el producto marginal, y por lo tanto, un incremento en los salarios mínimos puede aumentar los salarios sin disminuir las tasas de empleo (Pagés, 2005, p. 444).

> En el modelo de Lang y Kahn (1998) búsqueda bilateral, explica que los efectos de los salarios mínimos también difieren de los efectos esperados en el modelo competitivo. En el modelo presentado los salarios mínimos afectan la calidad del grupo de postulantes a los empleos. Es decir: Salarios mínimos mayores permiten a las empresas tener mejores postulantes a empleos, mientras disminuyen las perspectivas de empleo de trabajadores menos productivos (Pagés, 2005, p. 444).

Una vez determinado los sectores que se ven afectados, se pasa a analizar la cronología del problema mencionado anteriormente;

> El salario mínimo no es un fenómeno actual, ya que para el año 1928, surgen los primeros métodos para la fijación del mismo. La primera expresión del salario mínimo en materia normativa internacional fue el Convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los métodos para la fijación del mismo. (Marinakis & Velasco, 2006,p.11).

> En este caso, la preocupación principal fue dotar de un piso efectivo a los trabajadores empleados en industrias que no disponían de un sistema eficaz

> de determinación de salarios (contratos colectivos u otros) y en las que éstos fuesen excepcionalmente bajos. En este mismo sentido hubo nuevos avances y adaptaciones en la Organización Internacional del Trabajo, posteriores a la Segunda Guerra Mundial, que se materializaron en el Convenio 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, de 1951 y el Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, de 1970 y las respectivas Recomendaciones (Marinakis & Velasco, 2006,p.11).

De acuerdo con (Marinakis & Velasco, 2006), el Convenio 131 alude a los criterios a ser considerados para la fijación y ajuste del salario mínimo; necesidades de los trabajadores, requerimientos de desarrollo económico, niveles de productividad y empleo.

El 90% de los países tiene legislación en esta materia. En muchos países fue introducido en la primera mitad del siglo XX, aunque adoptó formas diferentes. 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 a nivel nacional o incluso regional.

> De estas posibilidades, el mecanismo predominante en el 61% de los países es la fijación de un único nivel para cada país. En el 21% de los países se determinan salarios mínimos por sector u ocupación, mientras que en un 8% se establece a través de la negociación colectiva y en el 11% se combinan dos o más de las formas antes señaladas (Marinakis & Velasco, 2006,p.12).

Cabe destacar que el 90% de los países poseen legislación en cuanto al salario mínimo, sin embargo esto no siempre ha sido así, a lo largo de la historia han aparecido barreras para su establecimiento:

> Durante los años noventa, en un escenario en que muchos países aplicaron políticas de liberalización y apertura de los mercados de bienes y servicios y

> financieros, hubo voces que también propusieron eliminar el salario mínimo como una forma de dar mayor libertad a las fuerzas del mercado. Si bien muy pocos países en el mundo se han aventurado por el camino de la eliminación del salario mínimo no han sido pocos los que deliberadamente han optado por debilitarlo como piso relevante de la escala salarial (Marinakis & Velasco, 2006,p.13).

Sin embargo, y a pesar de estos obstáculos, el establecimiento del salario mínimo se ha implantado y ha permanecido en el tiempo, dado a que cumple funciones elementales en la economía:

> En países donde el salario mínimo estaba relacionado a una serie de prestaciones sociales (jubilación mínima, pensiones y subsidio familiar), a menudo se lo empleó para contribuir al ajuste fiscal. En este caso, la caída real del salario mínimo tenía como finalidad primordial la reducción del déficit fiscal, a costa de una caída de las prestaciones sociales reales, tal como ocurrió en Uruguay (Urquijo & Bonilla, 2008,p.41).

Para el caso venezolano, el establecimiento del concepto de salario mínimo ha causado controversia en su interpretación y formulación:

> En Venezuela, ya 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). No se trataba, al parecer, del salario mínimo vital, propiamente tal, el cual se ha entendido siempre como "un mínimo salarial, de subsistencia que debería recibir toda persona que realiza un trabajo para terceros". Tanto en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 como en su reforma de 1997, se ha mantenido cierta ambigüedad con respecto al concepto de "salario mínimo vital" en su forma más restringida o específica, al entremezclarlo con el concepto, un tanto más amplio, de "salario mínimo obligatorio", que permite

> establecer diferenciaciones por ramos de industria, de profesiones (Urquijo & Bonilla, 2008,p.42).

De acuerdo con Bravo & Vial, (1997) el trabajador es un ser naturalmente débil que necesita de la proteccion del estado y las instituciones, en donde la ley debe imponerse dado a que de lo contrario el trabajador quedaría expuesto a la explotacion por parte del empleador.

> Este modelo es muy coherente con el estilo de desarrollo que siguió América Latina a partir de la década del treinta, orientado hacia la sustitución de importaciones. Así, donde la primera postura extrema tiende al "laissez faire", ésta lleva a un intervencionismo creciente; mientras el primer enfoque apunta a eliminar el salario mínimo, el enfoque protector – clientelar político, común en América Latina - lo ve como una herramienta necesaria para superar la explotación monopsónica de los trabajadores de bajos ingresos y para mejorar la distribución del ingreso. (Bravo & Vial, 1997,p. 120).

> Es así como diversos países han optado por intervenir la negociación del salario mínimo, llevándolo a que su determinación sea de forma tripartita. En América Latina han predominado los sistemas en que la fijación de los niveles específicos recaía en el poder ejecutivo, con escasas consultas a los actores sociales para su determinación. En cambio, en muchos países europeos el 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, lo que en ambos casos implica asignar un papel protagónico a los actores sociales (Marinakis & Velasco, 2006,p.12).

El salario mínimo está vinculado directamente con la discusión tripartita es por ello que se considera al año 1997 como clave para el sistema de relaciones laborales venezolano:

> La aprobación de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y dos años más tarde de su Reglamento (25/1/1999), institucionalizan la figura de la Comisión Tripartita Nacional (CTN), que funge como la instancia encargada de la revisión de los salarios mínimos, al menos una vez al año y tomando como

> referencia el costo de la canasta alimentaria (art. 167), mediante la participación paritaria de los actores fundamentales del sistema de relaciones de trabajo: las organizaciones más representativas de los trabajadores y empresarios y el Ejecutivo Nacional (Carballo, 1997,p.4).

Por otro lado y dentro del contexto Venezolano, Cova (1997) señaló que en la ley se introdujo la figura de la Comisión Tripartita Nacional, para estipular recomendaciones en relación al salario mínimo.

Es así como lo mencionado anteriormente se plasma en la Ley Orgánica del Trabajo venezolana (LOT) una figura que revisará los salarios:

> Artículo 167: Una Comisión Tripartita Nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos una vez al año y tomando como referencia, entre otras variables, el costo de la canasta alimentaria. La Comisión tendrá un plazo de treinta (30) días contados a partir de su instalación en el transcurso del mes de enero de cada año, para adoptar una recomendación.

Dicha comisión debe a su vez estar integrada tal como aparece en la L.O.T:

> Artículo 168: "paritariamente" por: La organización sindical de trabajadores más representativa, la organización más representativa de los empleadores, y el Ejecutivo Nacional. Para así definir lo que la L.O.T establece en el parágrafo único: "régimen de convocatorias, lugar y oportunidad de sesiones, orden del día, régimen para la adopción de decisiones y cualquier otro que estimare necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones".

Sin embargo, la Comisión Tripartita Nacional, en opinión del autor Cova (1997) tiene su origen:

> Reflexionando sobre este punto, creo que fue introducido por la desconfianza existente entre los diferentes actores del sistema de relaciones de trabajo; la introducción de la figura ya mencionada lo que buscaba era un mecanismo que permitiera, a la luz de las promesas incumplidas de los empleadores en procesos similares, aumentar o ajustar los salarios de los trabajadores, casi

> indexándolos a una de las variables indicadas en el artículo 167, como es el costo de la canasta alimentaria. Esto prácticamente implica resucitar un mecanismo laboral que existió hace muchos años -con poco éxito- que fue la Comisión Nacional de Costos, Precios y Salarios (CONACOPRESA), uno de cuyos aspectos básicos a discutir era qué elementos debían incluirse en la canasta alimentaria. En la actualidad, son instituciones del Ejecutivo las que determinan cómo se constituye la canasta alimentaria y algunos representantes de las confederaciones sindicales ponen en duda la validez metodológica de su proceso de configuración (para.12).

Según los autores Urquijo & Bonilla (2009) en su obra La Remuneración del Trabajo, el diálogo social fue transformandose a lo largo de candidatura del presidente Hugo Chávez:

> En las primeras de cambio y dada la conformación del sistema de relaciones de trabajo, la Comisión Tripartita asume su responsabilidad de discutir los niveles de incremento del salario mínimo, pero las transformaciones impulsadas a partir del gobierno de Hugo Chávez, entre las que destaca la aprobación de la nueva Constitución Nacional en el año 1999, cambian el mapa institucional, lo cual afecta la correlación de fuerzas y la propia conformación de los actores del mundo del trabajo (Urquijo & Bonilla, 2009).

En la Ley Orgánica del Trabajo aparece la Comisión Tripartita Nacional, la cual figura como un ente palpable del dialogo social, estando las organizaciones más representativas de los sindicatos, empleadores y Ejecutivo Nacional de forma de dar revisión al salario mínimo.

Sin embargo, a partir del año 1999, sectores sindicales así como empresariales, desconfían de los acuerdos y representatividad de Comisión Tripartita Nacional, catalogándola como “Trimaldita”.

Si bien no podemos aseverar que los miembros de la Comisión Tripartita Nacional, eran los que mejor representaban a los patronos, así como a los trabajadores, sí afirmamos que el dialogo social sufre una lesión al ser desincorporada la Comisión Tripartita Nacional en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo.

Desde el año 1999, las intenciones del gobierno daban alertas a los empresarios y trabajadores sobre el modelo de sociedad que quería, es así como el 8 de mayo del 2012, entra en vigencia la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras, en la cual quedan derogados los artículos 167 y 168 que correspondían a la Ley Orgánica del Trabajo, dando fin a la Comisión Tripartita Nacional.

Uno de los objetivos específicos de la investigación es analizar la influencia de la discusión tripartita en la determinación del salario mínimo en la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia. Es por ello que en consideración con la única agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, se pretende analizar la postura que tienen estos países según los convenios referentes al tripartismo y salario mínimo.

Para los investigadores, el Convenio 131 de la O.I.T por ser vinculante al tema del salario mínimo y el tripartismo es de vital importancia, establece en los siguientes artículos:

En el Artículo 1: a. Que todo país debe establecer un sistema de salarios mínimos, b. La autoridad competente de cada país estableciendo acuerdos con las organizaciones más representativas de los empleadores, y trabajadores determinaran los grupos asalariados a los que se les aplicara dicho sistema.

En su Artículo 3: En cuanto a la determinación del salario mínimo, deberían considerarse elementos como: Las necesidades de los trabajadores y sus familias, el costo de vida, prestaciones de seguridad social, factores del desarrollo económico, productividad del país, nivel de vida relativo de otros grupos sociales.

Dada las múltiples opiniones que existen sobre el salario mínimo y sus formas de establecerlo, se presentarán diferentes perspectivas que ayudarán al entendimiento del tema:

Analizando este primer aspecto de orden jurídico nacional y legal internacional, se presenta un primer cuadro de disonancia en el ámbito práctico, dado a que la ley dicta una normativa que queda invalidada en la práctica. Es por ello que se hace imperante entender cuál es el objetivo del salario mínimo y su forma de aplicación.

> 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. 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 & Velasco, 2006,p.12).

Si bien el escenario venezolano presenta unas características particulares, las mismas no son transpolables para comprender otras realidades. Tal es el caso de la República de Colombia, la cual muestra una determinación salarial diferente, adaptada a sus condiciones socioeconómicas.

En un artículo publicado en la página web de El Colombiano-Colprensa, muestra que el acuerdo sobre el aumento del salario mínimo del año 2012 por un monto de 566.700 pesos, se logró de forma bilateral, en el que participaron empresarios, y centrales obreras, donde el gobierno solo participó decretando este monto. Por lo tanto:

> Aunque fue importante que el Gobierno se apartara de la opinión de los gremios empresariales, al final el incremento decretado no fue mayor cosa: menos de un punto, un incremento que dadas las alzas autorizadas por el gobierno en matriculas, pasajes, servicios públicos y otros, todas por encima del 4%, y que no contribuye a resolver para nada un grave problema estructural de nuestro país: los bajos ingresos laborales que padece el 80% de nuestra población trabajadora, lo que nos hace uno de los países con mayor desigualdad en el planeta en cuanto a la distribución del ingreso (Vásquez, 2011,para.2).

No solo el ajuste eficaz y eficiente de los salarios mínimos depende de los acuerdos y discusiones que se lleven a cabo en los países. Hay elementos de consideración mundial, que influyen de manera indirecta, en el monto mínimo estipulado para cada país. Es por ello que la Organización Internacional del Trabajo, (2010), pone de manifiesto el efecto de la crisis sobre los salarios en todo el mundo:

> En particular, muestra que el crecimiento mundial en salarios promedio reales se redujo a la mitad en 2008 y 2009 en comparación a años anteriores. Esto destaca cómo, mientras la crisis resultó dramática para quienes perdieron sus empleos, los salarios netos más bajos de lo esperado han seriamente perjudicado el poder adquisitivo y el bienestar de quienes lograron conservar sus empleos. (p.3)

Por otro lado diversas causas han motivado el aumento del salario mínimo en diferentes países:

> Entre los países desarrollados, el Reino Unido (1999), Irlanda (2000) y Austria (2009) adoptaron un salario mínimo nacional en el curso de los últimos diez años. En el Reino Unido esto se realizó a la luz del aumento en la pobreza infantil, así como parte de un intento de aplicar políticas que atrajeran a más adultos a la fuerza laboral "para que trabajar sea rentable". También los países en desarrollo confiaron crecientemente en los salarios mínimos. Protagonistas regionales como Brasil, China y Sudáfrica se encontraban entre los principales impulsores de esta tendencia. Sudáfrica, por ejemplo, introdujo nuevos pisos de salario mínimo en 2002 para apoyar los ingresos de millones de trabajadores de bajos salarios en una variedad de sectores de la economía, incluidos los trabajadores domésticos. China puso en marcha nuevas regulaciones sobre salarios mínimos en 2004. En general, los salarios mínimos se aplican en alrededor del 90 por ciento de los países del mundo (Organización Internacional del Trabajo, 2010,p.65).

A los efectos de aclarar el panorama se presenta una entrevista clave realizada por los investigadores con el fin de dar a conocer la visión específica de una parte de la dirigencia sindical venezolana. Esto constituye un aporte parcial en su perspectiva pero no menos importante. Es así como Orlando Chirino dirigente Sindical del Frente Autónomo de la Defensa del Empleo, Salario y Sindicato ofrece a los investigadores una entrevista clave para comprender el tema.

La remisión del salario mínimo no es como lo dice Chávez, el salario mínimo empieza aparecer y es constitucional en la reforma del año 1997, es él quien decreta el establecimiento del salario mínimo, pero ya era un mandato de ley, los salarios mínimos se deben decretar en Enero, no en Mayo lo que pasa es que lo usa como un mecanismo demagógico, además de esto se tienen que estar sentados empresarios trabajadores y gobiernos, a través de un sistema tripartito, anteriormente quienes representaban los trabajadores, eran asignados por la C.T.V y por lo general eran dirigentes vendidos al patrono y gobierno a partidos de AD y COPEI, fue así como en vez de ser tripartita era trimaldita. La constitución es el artículo 91 dicta: Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La ley establecerá la forma y el procedimiento. Entonces, este salario mínimo no te garantiza vestido, muebles, es vital, de subsistencia. CENDA dice que la canasta básica está entre 6.000 bs y 8.000 bs y el gobierno dice que está en 2.886 bs y el salario mínimo está en 1.548 bs entonces está demasiado lejos al elemento principal, en todo caso lo que interesa muchísimo y como estudio es como el procedimiento esta distorsionado, la metodología que usa el presidente de forma discrecional como el presidente así como que no escucha a las otras partes, y en tercer lugar bueno que el presidente no quiere el sistema tripartito mientras que todos los años Venezuela va a la Organización Internacional del Trabajo, tu llegas allí, sobre todo a la comisión de normas que es la que discute y revisa los convenios observas que están trabajadores gobierno y empresarios, donde los trabajadores tienen un voto, empresarios un voto y el voto del

> gobierno vale por dos, con ese régimen de votación siempre es como obligar que se construya el consenso entre las partes, muy pocas veces se le impone una imparte a otra, y bueno la única parte donde están representados los trabajadores es en la O.I.T (Chirino, 2012)

Entrevistador: ¿Venezuela es el único país que tiene esa brecha tan distante de la canasta-básica?

> Chávez siempre dice que Venezuela tiene el salario mínimo más alto de Latinoamérica, el salario mínimo es de 1.548 Bs y en estos momentos no está cubriendo ni siquiera el valor de la cesta alimentaria, porque el I.N.E dice que está en 1.650 bs. En términos de dólares Venezuela se posiciona en el cuarto país de mayores ingresos pero nuestra inflación es de dos dígitos en comparación con Colombia que anualmente tiene uno (Chirino, 2012).

Se concluye que diversas fuentes deben ser consideradas y analizadas para poder entender la realidad en la cual participan trabajadores, empresarios y Estado que pueden o no verse beneficiados del diálogo.

Perspectiva del Salario

El salario mínimo es objeto de polémica dentro de los gobiernos, puesto que puede verse como un instrumento de política para fines muy distintos. Desde la perspectiva de las autoridades económicas, el salario minino tiende a ser considerado como un instrumento de política antiinflacionaria debido a su influencia sobre los costos de producción, sobre las expectativas de aumentos de precios y sobre el gasto público.

Sin embargo, desde la perspectiva social es vista como un instrumento de reducción de la pobreza y la desigualdad. A su vez los profesionales opinan que el salario mínimo es una distorsión de mercado que si surte efecto, causa desempleo o informalidad y genera pérdidas de eficiencia y bienestar social.

En Venezuela se ve reflejada esta opinión en cuanto a que el salario mínimo es una distorsión del mercado dado a que es el único país del mundo, donde es el salario base referente para aumentar los demás salarios.

Para el caso Colombiano según (Vásquez, 2011) la negociación del salario debería dar lugar a un verdadero dialogo social que fomente una política salarial de crecimientos económico que permita superar la pobreza, desigualdad y el trabajo informal.

Interés del estudio.

La investigación es de vital importancia para el sector empresarial; por preocuparse en establecer un acuerdo salarial con los trabajadores que beneficien a los mismos para que puedan impactar su calidad de vida de forma positiva, pero que por otro lado permita ser un monto determinado por la producción, es decir, que el pago de los salarios no ponga en riesgo el ejercicio económico de la empresa.

El estudio desea dar a conocer unos resultados que sirvan de utilidad para el sector de trabajadores; en cuanto se describan los elementos que deben ser considerados para determinar un salario mínimo acorde para Venezuela y/o Colombia.

Por otra parte el Estado por ser la forma de organización que busca mantener el equilibrio en cuanto a las decisiones tomadas por el sector trabajador, así como por el empresario, quienes deben velar por una justa y digna fijación del salario mínimo.

Por último, el estudio pretende dar una formación académica, para aquellas personas interesadas en comprender la realidad de la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia en cuanto al grado de relación tripartita a los efectos de salario mínimo, así como el grado de diálogo social como escenario y el grado de utilidad de salario mínimo, cestas alimenticias y normativas en Venezuela y Colombia para el periodo 1997-2012.

Importancia en las Relaciones Industriales

En su obra Teoría de las Relaciones Industriales Urquijo (2005), ofrece una perspectiva acerca de la importancia de las Relaciones Industriales:

> Las relaciones de trabajo adoptan muy diversas configuraciones, en unos u otros países, de acuerdo o en función de la forma de producción que predomine

> en los mismos; pero en todo caso, requieren de especial atención si se quiere prevenir y evitar los problemas que, tarde o temprano, suelen presentarse. Aquellas sociedades donde el Estado controla la economía, las empresas, y en general, la actividad laboral, las tensiones y conflictos, surgen, o pueden surgir, entre los trabajadores y los ejecutivos designados por el gobierno para administrar las empresas, o entre los sindicatos y el Patrono – Estado. La raíz de estas divergencias no podría atribuirse a la propiedad privada de los medios de producción, sino al hecho de haberse mantenido la tradicional división del trabajo humano, en trabajo ejecutivo y trabajo ejecutor (p.21).

Lo anterior no solo refleja el carácter teórico necesario para comprender las relaciones tripartitas, sino que el campo teórico debe estar acompañado de un aspecto práctico, es decir que el científico social debe: Ser un mediador y conciliador de los intereses de los grupos o sectores implicados en el proceso productivo (el Capital y el Trabajo, los ejecutivos y ejecutores), por medio del dialogo, la negociación colectiva y la concertación (Urquijo J,2005).

> Un verdadero científico social, está preocupado por la problemática laboral y socio-económica del país, es capaz de analizar situaciones en forma crítica y de proponer soluciones viables con objetividad y realismo, encaminadas a orientar la política social del gobierno, de los empresarios y de los trabajadores. Estudioso del mundo del trabajo, conocedor del proceso de desarrollo económico y social de Venezuela, capaz de alcanzar una visión total y globalizadora de las complejas relaciones sociales que surgen en los distintos modos de producción desarrollados históricamente por el hombre (Urquijo, 2005,p.29).

Tomando en consideración lo anterior y partiendo de la previa investigación de la problemática surge la siguiente interrogante: **¿Cómo es el grado de relación tripartita a los efectos de salario mínimo en Venezuela y Colombia, así como el grado de diálogo social como escenario y el grado de utilidad de salario mínimo, cestas alimenticias y normativas en Venezuela y Colombia para el periodo 1997-2012?**

CAPÍTULO II: OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

La presente investigación pretende alcanzar los siguientes objetivos:

1. Objetivo General:

Determinar el grado de relación tripartita a los efectos de salario mínimo en Venezuela y Colombia, así como el grado de diálogo social como escenario y el grado de utilidad de salario mínimo, cestas alimenticias y normativas en Venezuela y Colombia para el periodo 1997-2012.

2. Objetivos Específicos:

- Determinar la formulación del salario mínimo en la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia en el periodo 1997-2012.
- Identificar la evolución del salario mínimo nominal y real en la República Bolivariana de Venezuela y en la República de Colombia.
- Evaluar la evolución del salario mínimo nominal y real en la República Bolivariana de Venezuela y en la República de Colombia.
- Describir cuál ha sido el alcance del salario mínimo nominal sobre la canasta básica en la República Bolivariana de Venezuela y en la República de Colombia.
- Determinar el grado de vinculación entre el salario mínimo nominal y las cestas tanto alimentaria-normativa en la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia en el periodo 1997-2012.

- Evaluar los criterios de estipulación del salario mínimo nominal, según el concepto de IPC, PIB y productividad de la República Bolivariana de Venezuela y República de Colombia.

- Describir la discusión tripartita en la asignación del salario mínimo nominal en la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia.

- Determinar el grado de relación tripartita en la República Bolivariana Venezuela y la República de Colombia para el periodo 1997-2012.

- Identificar las diferencias y semejanzas en cuanto al dialogo social en la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia.

- Analizar la influencia de la discusión tripartita en la determinación del salario mínimo nominal en la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO

El tripartimo como factor del salario mínimo

La estructura del presente marco teórico, abarca las definiciones conceptuales necesarias, para poder desarrollar y lograr una comprensión precisa, acerca de los términos que cumplen un papel determinante dentro de la investigación.

En primer lugar: Se presenta una breve historia del salario como marco general. Partiendo de esta breve historia se caracteriza el término bajo el enfoque Jurídico, Económico y Político tanto en la República de Colombia como en la República Bolivariana de Venezuela.

Para ello y en cada uno de los enfoques, se procedió a conceptualizar los términos de: Salario, salario mínimo, índices de precios al consumidor, inflación, producto interno bruto, canasta básica y discusión tripartita. Aspectos claves en el desarrollo del tema.

1. Enfoque histórico del salario

> Etimológicamente el término salario proviene del vocablo Latino Salarium, que basa su significación en la antigua costumbre de repartir entre los mercenarios de las unidades de caballería de los ejércitos del Imperio Romano, una cierta cantidad de sal, elemento preciado para el mantenimiento en forma de los caballos (Urquijo & Bonilla, 2008,p.30).
>
> En cuanto al concepto de sueldos se señala su origen en la palabra latina solidus, término que subraya la solidez de las monedas de oro con que se pagaban los servicios de quienes se alistaban a las milicias, mercenarios o reclutas. De ahí se derivaron los términos de soldado y soldada, etc (Urquijo & Bonilla, 2008,p.30)

Conceptos económicos del salario:

"El salario es la remuneración cierta, anticipativa a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajo dependiente" (Urquijo & Bonilla, 2008, p.31).

"Los salarios son el precio de la mano de obra; y así, en ausencia de control, vienen determinados, como todos los precios, por la oferta y la demanda" (Hicks, 1973, sección I).

"Pago de una tasa determinada por un empleo determinado, independientemente de la nacionalidad, color, o sexo del trabajador" (Seldon & Pennance, 1968, p. 491).

"Remuneración proporcional al tiempo o a la tarea, concebida a un trabajador vinculado al patrono mediante un contrato de arrendamiento de servicios" (Bernard & Colli, 1981, p. 1106).

Formas del salario:

Salario Mínimo:

"Es una forma de nivelar las variaciones del precio de las cosas, frente a las necesidades vitales del ser humano." (Urquijo & Bonilla, 2008, p.33).

> Fijado por el gobierno cuando se considera que el trabajo posee una débil fuerza de negociación. Los tipos de salarios tienden a variar en respuesta a los cambios en la oferta y demanda de trabajo en las distintas ocupaciones e industrias, pero el Estado y los sindicatos han fijado e intentado mantener unos tipos de salarios mínimos en los acuerdos de salarios (Seldon & Pennance, 1968, p. 492).
>
> Es un salario correspondiente a una hora de trabajo efectiva, teniendo en cuenta las mejoras en especie y los aumentos de distintas clases que poseen el carácter de un complemento del salario, fijado por los poderes públicos, por debajo del cual ningún patrono puede remunerar al asalariado. Las cláusulas del salario mínimo han sido desarrolladas en la mayoria de las economías del siglo XX en

> el marco tanto de contratos privados como de reglamentaciones públicas (Bernard & Colli, 1981, p. 1107).

"Fijado por vía reglamentaria para garantizar a los asalariados de las categorias mas débiles económicamente una renta correspondiente al mínimo vital definido con relación a un medio social determinado" (Bernard & Colli, 1981, p. 1108).

> El salario minimo garantizado puede asegurarse por vía de convenios colectivos pero, que a fin de llenar su objetivo social, tiene que asegurarse a las categorías de asalariados mas indefensos y especialmente, a los que no pueden mediante la acción sindical obtener garantías en convenios (Bernard & Colli, 1981, p. 1108).

"La institución del salario mínimo interprofesional garantizado, nació en Francia por ley del 11 de febrero de 1950 que restableció la libertad de los salarios y el papel de los convenios colectivos para si fijación" (Bernard & Colli, 1981, p. 1109).

Por otro lado el Banco Central de Venezuela, (2012) en su publicación de glosarios considerando al salario mínimo como: "Mide la remuneración más baja que los patronos están legalmente obligados a pagar a sus trabajadores."

> Salario Nominal: Salarios monetarios, como algo distinto de los salarios reales, la cantidad de bienes y servicios que pueden comprar los salarios. Esta distinción es importante en aquellos periodos de cambios de precios, debido a que los salarios nominales diferirán de los salarios reales (Seldon & Pennance, 1968, p. 493).

Salario Real: "Indice de salarios expresado en función del valor del dinero; es decir, que son los salarios monetarios ajustados al valor del dinero para que muestren los cambios en la cantidad de bienes y servicios que pueden comprar" (Seldon & Pennance, 1968, p. 493)

1.1 En Colombia

a. Breve historia del salario mínimo

Un informe publicado por la Universidad de Medellin, (2009) ofrece un primer acercamiento sobre el tema:

> En la primera etapa, a partir de la Ley 6ª de 1945, el gobierno colombiano tenía la potestad de establecer los salarios mínimos, por medio de decretos, para cada región o actividad económica. La ley se hizo efectiva cuatro años después 1949 fijando por primera vez un salario mínimo de dos pesos diarios (para.9).
>
> Esta primera etapa, efectiva desde el año 1949 hasta el año 1963, se caracterizó por la variedad de salarios mínimos que decretaba, los cuales se diferenciaban por zona del país, tamaño de la empresa, sector económico y edad de los trabajadores, estableciendo un salario para los trabajadores menores de dieciséis años (para.10).
>
> En la etapa correspondiente al periodo comprendido entre los años 1964 a 1983, el salario mínimo se determinaba por actividad económica (comercio, manufacturera, servicios, transporte, construcción, etc.) y por sector (urbano y rural), hasta el año 1983 cuando se logró la unificación del salario mínimo para la totalidad de los trabajadores colombianos (para.11)
>
> En este periodo no existía una frecuencia fija de ajuste salarial, es decir, en varias ocasiones el ajuste se mantuvo por dos o tres años, o por el contrario se modificaba el salario mínimo varias veces en un mismo año, siendo la inflación el determinante de este comportamiento. Sin embargo, a partir de 1979 el ajuste salarial se empezó hacer anualmente, empezando a regir a partir de enero cada año, como se realiza en la actualidad (para.12).
>
> Finalmente la tercera etapa, y de hecho la actual, se caracteriza por decretar un único salario mínimo y un subsidio de transporte, mediante el consenso de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y

> Salariales, la cual se confirma por igual número de representantes del gobierno, los empresarios y los trabajadores (para.13).

Según la Ley 278 (1996), la Comisión debe fijar el salario mínimo legal teniendo en cuenta básicamente lo siguiente:

> 1.- Índice de Precios al Consumidor (IPC).
>
> 2.- La meta de inflación fijada por el Banco de la República para el año siguiente.
>
> 3.- El incremento del PIB.
>
> 4.- La contribución de los salarios al ingreso nacional.
>
> 5.- La productividad de la economía.
>
> La Comisión tiene hasta el 15 de diciembre para tomar una decisión. En caso de no haber llegado a un consenso, las partes que no estén de acuerdo tienen 48 horas para argumentar su posición, para luego volverse a reunir y buscar el consenso antes del 30 diciembre. Si las partes no vuelven a llegar a ningún acuerdo, el gobierno ajusta el salario por decreto teniendo en cuenta los cinco factores mencionados previamente, primando el dato de inflación publicado por el DANE (Rojas, 2009,para.15).

b. Normativa del salario mínimo.

A continuación se presentan los aspectos normativos que han evolucionada en la determinación del salario mínimo en Colombia:

> La determinación del nivel del salario mínimo existe en Colombia desde 1945, reglamentado mediante la Ley 6ª en él artículo 4: "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". Esta ley fue reglamentada en 1949 mediante el Decreto 3871, el cual fijó el salario mínimo en $60 pesos mensuales (Hernández, 2012,p.3).

La normativa del salario mínimo se ha transformado en el transcurso del tiempo, donde se han hechos diferencias del salario mínimo a un salario mínimo unificado, el cual es el que posee Colombia hoy en día .

> El Decreto 236 y 240 de 1963 reglamenta el salario mínimo según el tamaño de la empresa, la región y el sector económico; luego, el Decreto 577 de 1972 establece salarios mínimos para el sector agrícola y trabajadores menores de dieciséis años. Posteriormente, en 1977, se unifican los salarios mínimos en dos tipos uno para el sector urbano y otro para el sector rural. Finalmente, en julio de 1984, mediante el Decreto 3506, unificar el salario mínimo rural y urbano, y de aquí en adelante es uno sólo de cobertura nacional. Esta última decisión fue tomada con la argumentación de que la diferenciación entre salario mínimo rural y urbano discriminaba de manera injusta a los trabajadores rurales (Hernández, 2012,p.3).
>
> Para el año 1973 existían 30 salarios mínimos. La Ley 54 de 1987 crea un órgano consultivo para la fijación del ajuste del salario mínimo, en el cual toman asiento los gremios, los trabajadores y el gobierno, éste tiene como objetivo "lograr la concertación de intereses económicos y sociales, en procura de una mayor justicia en las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, dentro de un espíritu de equilibrio social que facilite el armónico desarrollo nacional y asegure el bienestar de todos los colombianos" (Hernández, 2012,p.4).
>
> Para 1987 la determinación del incremento del salario mínimo estaba fijada por el Concejo Nacional de Salarios. Luego, la Ley 278 de 1996 reglamenta cual es el papel y alcance de la "Comisión Permanente de Concertación de Políticas

> Salariales y Laborales" consagrado en el artículo 56 de la Constitución política de 1991. Las funciones de la comisión son las siguientes: a) Fomentar las buenas relaciones laborales, b) Contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo, c) Fijar de manera concertada la política salarial d) Fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia; e) Fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos, f) Revisar la ejecución de las medidas y políticas adoptadas en desarrollo de sus funciones y fijar los cambios y justes que la Comisión crea convenientes; g) Definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y de la economía solidaria; h) Preparar los proyectos de ley en materias sujetas a su competencia, para que el Gobierno los presente al Congreso de la República; i) Darse su propio reglamento, así como el de las subcomisiones departamentales y el de los comités sectoriales (Hernández, 2012,p.4).

> Entonces como se puede apreciar la mesa de concertación laboral no es sólo un escenario en el cual se define el salario mínimo, sino una mesa que fomenta él dialogo entre el gobierno, los empresarios y los sindicatos, para el mejoramiento y desarrollo del mercado laboral y, por ende, de la economía en general (Hernández, 2012,p.5).

> Esto se refleja en las actas de la comisión, la cual se ha reunido en veinte oportunidades, entre 2002 y 2004, donde los temas han sido muy diversos: reforma laboral, generación de empleo, la protección de los sindicalistas y dirigentes sindicales, seguridad social para el campo, formación profesional, estadísticas del DANE para la medición del desempleo, riesgos profesionales en el trabajo, programa de cooperación con la OIT, plan nacional de desarrollo, lucha contra la corrupción, etc (Hernández, 2012,p5).

En dicha comisión se encuentran representantes de los diferentes actores:

> Por parte del gobierno: el Ministerio de la Protección Social, El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio de Agricultura y el Departamento

Nacional de Planeación. De otra parte, los empleadores tienen cinco representantes, elegidos por las distintas asociaciones nacionales gremiales más representativas de los distintos sectores económicos del país, y, por parte de los empleados, cinco representantes designados por las confederaciones sindicales más representativas del país, dentro de los cuales habrá un representante de los pensionados (Hernández, 2012,p.5).

En general, la fijación del salario mínimo se realiza anualmente con el objetivo de que las empresas ajusten sus costos laborales sin sorpresas. Sin embargo, esto no sucedía así antes de 1985, ya que la dinámica de la inflación era el determinante era el determinante básico de la frecuencia de los ajustes (Arango, Herrera y Posada, 2007). Por ejemplo, entre 1963 y 1969, el salario mínimo no tuvo ningún cambio nominal deteriorándose en términos reales y, posteriormente, en 1977 se realizaron tres Incrementos en el mismo año (Hernández, 2012,p.5).

En conclusión, ningún trabajador formal puede percibir un salario inferior de lo estipulado en la Ley. Por esta razón, en el Ministerio de la Protección Social existe un grupo de inspección y vigilancia laboral que dentro de sus tareas asegura el cumplimiento de la ley laboral, que dentro de sus aspectos está el que todos los trabajadores colombianos devenguen al menos el salario mínimo, y si esto no se cumple se incurriría en multas de uno a cien salarios mínimos vigentes en el año en curso (Hernández, 2012,p.5).

1.2 En Venezuela:

a. Breve historia del salario mínimo

El surgimiento del salario mínimo en Venezuela parte del año 1974, el cual se establece el 21 de mayo con el Decreto Presidencial número: 122, estipulando un salario mínimo de 450 Bs.

Durante el Gobierno de Carlos Andrés Pérez, se reglamenta el proceso de fijación de salario mínimo.

A lo largo de la historia Venezolana, los aumentos del salario mínimo, no han sido fijado en igual proporción a los niveles de productividad y de producción del país. Cabe señalar que la inflación ha sido un factor clave ya que esta impacta en el poder adquisitivo de los venezolanos. La alta inflación acumulada ha deteriorado con el tiempo, al salario mínimo real, por ende la capacidad de los compradores se ve afectada.

Sin embargo 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) (Urquijo & Bonilla, 2008,p.41).
>
> 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 (Gonzalez & Pernía, 2009,p34).

En el actual Gobierno, para el año 2006, según lo estipulado en el Decreto 4.446, se unifica el salario minimo para las empresas de menos de 20 trabajadores conserjes y trabajadores domesticos.

2. Enfoque jurídico

2.1 En Colombia

a. Legislación salarial

Si bien la legislación laboral Venezolana para los años 2002-20011 se regía por la Ley Orgánica del Trabajo la cual posteriormente fue derogada y paso a llamarse: Ley de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras publicada en el decreto extraordinario N° 6.076 con fecha 7 de mayo de 2012, en Colombia los trabajadores también se encuentran amparados por una ley y está es el Código Sustantivo del Trabajo el cual es autorizado por el Ministerio de Protección Social.

Dado un preámbulo del salario pasamos a conceptualizar el término salario mínimo según el (Código Sustantivo del Trabajo, 2011).

b. Definición del salario mínimo

La definición del salario mínimo, así como la forma en que se fija se encuentra expresado en el Código Sustantivo del Trabajo establece que:

> Artículo 145: Definición
>
> "Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural."

c. Factores en la fijación del salario mínimo

La determinación del salario mínimo está estipulada desde el año 1950, según Hernández, (2012) los ajustes salariales:

> … tienen como principio establecer un piso para la evolución del salario real, siguiendo parámetros tales como la meta de inflación, la productividad acordada para el siguiente año, la contribución de los salarios al ingreso

> nacional, el incremento del Producto Interno Bruto y la evolución del Índice de Precios al Consumidor (IPC), a través de la comisión de concertación laboral, reglamentada con la Ley 278 de 1996, y coordinada por el Ministerio de la Protección Social (p.8).
>
> Posteriormente en 1994, se establece que el aumento del salario mínimo legal se hiciera con base en la inflación esperada para el año siguiente, mediante la constitución del "Pacto de Productividad, Precios y Salarios". Esto fue una forma para controlar la inflación, lo cual era uno de los principales ejes del plan de desarrollo (p.8).
>
> Finalmente, en 1999, la sentencia C-815 de la corte constitucional establece que el salario mínimo no puede ser inferior a la inflación causada, mientras que la inflación tenga una tendencia decreciente, ya que el gobierno había tenido como referencia la inflación esperada. Esto fue una consecuencia de la pérdida de poder adquisitivo del salario mínimo en los ochenta y comienzos de los noventa (p.8).

Actualmente, el Consejo Sustantivo del Trabajo establece varios factores a ser considerados para su fijación:

> Artículo 146. Factores para fijarlo.
>
> 1. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y empleadores y las condiciones de cada región y actividad.
>
> 2. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.
>
> 3. Las circunstancias de que algunos de los empleadores puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

2.2 En Venezuela

a. Definición de salario mínimo

El salario presenta algunas características las cuales se encuentran dispuestas en la legislación venezolana y se deducen del análisis de diversos artículos de la misma y de su Reglamento: Señalaremos, entre las más importantes: Su carácter de contraprestación, obligatoria, libremente estipulable, objetivable e indiscriminatoria; es además: directo, abonable en plazos fijos, estimado en base a un año/mes de 360 días, pagadero en el lugar donde se prestan los servicios, en dinero efectivo (solo parcialmente en especie), equitativo, suficiente, inembargable, irrenunciable, sometible a impuestos (Urquijo & Bonilla, 2008).

b. Legislación salarial

La Constitución Bolivariana de Venezuela de 1999 establece que: Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La ley establecerá la forma y el procedimiento.

Normas estas que fueron desarrolladas, a través de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras. La norma constitucional es de carácter programático y a través de una ley desarrollan dicha norma, el cumplimiento del mandato constituyente es sobre la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

De acuerdo con lo anterior, se pasa a realizar una caracterización y análisis del salario, según los artículos estipulados en la Ley Orgánica del Trabajo y su posterior reforma en el año 2012.

Es importante mencionar que las reformas de los artículos presentados a continuación, se establecen bajo un plano de integración hacia el Proyecto Nacional Simón Bolívar Primer Plan Socialista 2007-2013. Por lo que se analizarán éstos aspectos integrativos para los artículos que lo requieran.

b.1 Caracterización del salario

1) Una Contraprestación

Según Ley Orgánica del Trabajo, (1997):

Artículo 66. La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada.

Según Ley Organica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012):

> Artículo 54. La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada. Toda violación a esta norma por parte del patrono o de la patrona, acarreará las sanciones previstas en esta Ley.

Se evidencia que la Ley Organica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012), hace énfasis en la protección que recibe el trabajador, en caso de que el patrono no cumpla con lo establecido en la ley, será sancionado.

2) Obligatorio

Según Ley Orgánica del Trabajo, (1997):

> Artículo 39. Se entiende por trabajador la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. La prestación de sus servicios debe ser remunerada.

Según Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012):

> Artículo 35. Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado.

En la reforma del artículo 39, se entiende al préstamo de servicio como un proceso social de trabajo, lo que está enmarcado en la directriz número IV, Modelo Productivo Socialista, cuyo fin es entre otros aspectos que el trabajo logre eliminar la división social de la estructura jerárquica.

3) Libre estipulación del salario

Según Ley Orgánica del Trabajo, (1997):

> Artículo 129. El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el fijado como mínimo por la autoridad competente y conforme a lo prescrito por la Ley.

Según Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012):

> Artículo 99. El salario se estipulará libremente garantizando la justa distribución de la riqueza. En ningún caso será inferior al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional, conforme a la Ley.

Este artículo busca que los venezolanos vivan en condiciones igualitarias, se quiere eliminar la distinción de clases sociales.

4) Digno

Según Ley Orgánica del Trabajo, (1997):

> Artículo 130**.** Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia humana y digna.

Según Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012):

> Artículo 98**.** Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses.

La reforma del artículo 130, enfatiza que el salario debe ser lo suficiente, como para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, siendo el Estado el ente garantizador de que ello se cumpla.

5) Derecho al trabajo y deber de trabajar

Según Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012):

> Artículo 26. Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos.
>
> Parágrafo Primero: En las ofertas de trabajo no se podrán incluir menciones que contraríen lo dispuesto en este artículo.
>
> Parágrafo Segundo**:** Nadie podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por sus antecedentes penales. El Estado procurará establecer servicios que propendan a la rehabilitación del ex recluso.

Según Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012):

> Artículo 26**.** Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa.

> Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia.
>
> El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creado.

La Constitución Bolivariana de Venezuela, (1999) establece que:

> Artículo 21. Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:
>
> 1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
> 2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.
> 3. Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana; salvo las fórmulas diplomáticas.
> 4. No se reconocen títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias.
>
> Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:
>
> Ordinal 5to: Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

El artículo 26 de la Ley Orgánica de Trabajo, de Trabajadores y Trabajadoras, da a entender que toda persona tiene derecho al trabajo de una forma simplificada.

6) Directo

Según Ley Orgánica del Trabajo, (1997):

> Artículo 148. El salario será pagado directamente al trabajador o a la persona que él autorice expresamente. Esta autorización será siempre revocable.

Según Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012):

> Artículo 124**.** El salario será pagado directamente al trabajador o la trabajadora o a la persona que él o ella autorice expresamente en forma escrita. Esta autorización será revocable.

7) Oportunidad de Pago

Según Ley Orgánica del Trabajo, (1997):

> Artículo 150. El trabajador y el patrono acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser mayor de una (1) quincena, pero podrá ser hasta de un (1) mes cuando el trabajador reciba del patrono alimentación y vivienda.

Según Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012):

> Artículo 126. El trabajador o la trabajadora y el patrono o la patrona, acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser, mayor de una quincena, pero podrá ser hasta de un mes cuando el trabajador reciba del patrono o la patrona alimentación y vivienda.

8) Estimado en base a la Jornada

Según Ley Orgánica del Trabajo, (1997):

> Artículo 140. Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo.
>
> Se entenderá por salario diario un treintavo de la remuneración percibida en un mes. Se entenderá por salario hora la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada.

Según Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012):

> Artículo 113. Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo.
>
> Cuando el salario sea estipulado por mes se entenderá por salario diario la treintava parte de la remuneración mensual.
>
> Se entenderá por salario hora la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada diurna, nocturna o mixta, según sea el caso.
>
> Cuando durante la semana varíe el número de horas trabajadas al día, el valor de la hora se establecerá tomando el promedio de horas diarias trabajadas en los días laborados durante la semana.

9) Abonable en el Lugar donde se Prestan los Servicios y durante la Jornada

Según Ley Orgánica del Trabajo, (1999):

> Artículo 151. El pago del salario deberá efectuarse en día laborable y durante la jornada, circunstancia que deberán conocer previamente los trabajadores interesados. Cuando el día de pago coincida con un día no laborable, el pago de los salarios se hará en el día hábil inmediatamente anterior.

> Artículo 152. El pago del salario se verificará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, salvo que por razones justificadas se hubiera pactado en sitio distinto.
>
> El pago no podrá hacerse en lugares de recreo tales como bares, cafés, tabernas, cantinas o tiendas, a no ser que se trate de trabajadores de esos establecimientos.

Según Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012):

> Artículo 127. El pago del salario deberá efectuarse en día laborable, durante la jornada y en el lugar donde los trabajadores y las trabajadoras presten sus servicios, salvo que por razones justificadas se hubiera pactado en sitio distinto, circunstancias que deberán conocer previamente los trabajadores interesados y las trabajadoras interesadas. Cuando el día de pago coincida con un día no laborable, el pago de los salarios se hará en el día hábil inmediatamente anterior.
>
> El pago no podrá hacerse en lugares de recreo o comercio, tales como bares, cafés, tabernas, cantinas o tiendas a no ser que se trate de trabajadores de esos establecimientos.

Los artículos 151 y 152 correspondientes a la Ley Orgánica del Trabajo, fueron fusionados en el artículo 127 correspondiente a la Ley Orgánica de Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.

10) Abonable en Dinero Efectivo (y sólo parcialmente en especie)

Según Ley Orgánica del Trabajo, (1997):

> Artículo 147. El salario deberá pagarse en dinero efectivo. Por acuerdo entre el patrono y el trabajador podrá hacerse mediante cheque bancario o por órgano de una entidad de ahorro y préstamo u otra institución bancaria, conforme a las normas que establezca el Reglamento de esta Ley.

> No se permitirá el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda. Podrá estipularse como parte del salario, cuando ello conlleve un beneficio social para el trabajador, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante.

Según Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012):

> Artículo 123. El salario deberá pagarse en moneda de curso legal. Por acuerdo entre el patrono o la patrona y el trabajador o la trabajadora, podrá hacerse mediante cheque bancario o por órgano de una entidad de ahorro y préstamo u otra institución bancaria, conforme a las normas que establezca el Reglamento de esta Ley.
>
> No se permitirá el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda.
>
> Podrá estipularse como parte del salario, cuando ello conlleve un beneficio social para el trabajador o la trabajadora, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante.

11) Equitativo

La Constitución Bolivariana de Venezuela, (1999) establece que:

> Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

> Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

12) Suficiente

Según Ley Orgánica del Trabajo, (1997):

> Artículo 138. El salario debe ser justamente remunerador y suficiente para el sustento del trabajador y de su familia. Los aumentos y ajustes que se le hagan serán preferentemente objeto de acuerdo.
>
> En caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, el Ejecutivo Nacional, oyendo previamente a la organización sindical de trabajadores más representativa y a la organización más representativa de los patronos, al Banco Central de Venezuela y al Consejo de Economía Nacional, podrá decretar los aumentos de salario que estime necesarios, para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.
>
> En ejercicio de esta facultad, el Ejecutivo Nacional podrá:
>
> a) Decretar los aumentos de salario respecto de todos los trabajadores, por categoría, por regiones geográficas, por ramas de actividad, o tomando en cuenta una combinación de los elementos señalados;
> b) Acordar que a los aumentos de salario puedan imputarse los recibidos en los tres (3) meses anteriores a la vigencia del decreto y los convenidos para ser ejecutados dentro de los tres (3) meses posteriores a la misma fecha.

Según Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012):

> Artículo 111. El salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales morales e intelectuales del trabajador o trabajadora y de su familia. Se aumentará en correspondencia a la justa distribución de la riqueza. Los aumentos y ajustes que se hagan serán preferentemente objeto de acuerdos.
>
> El Ejecutivo Nacional podrá decretar los aumentos de salario y medidas que estime necesarias, para proteger el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras. A tal fin realizará amplias consultas y conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica.
>
> En ejercicio de esta facultad, el Ejecutivo Nacional podrá:
>
> a) Decretar los aumentos de salario respecto de todos los trabajadores y todas las trabajadoras por categoría, por regiones geográficas, por ramas de actividad, o tomando en cuenta una combinación de los elementos señalados.
>
> b) Acordar que a los aumentos de salario puedan imputarse los recibidos en los tres meses anteriores a la vigencia del decreto y los convenidos para ser ejecutados dentro de los tres meses posteriores a la misma fecha.

Se evidencia en la modificación del artículo 111, que para el decreto de los aumentos del salario mínimo, no se toma como referencia las opiniones de la organización sindical de trabajadores más representativa, la organización más representativa de los patronos, el Banco Central de Venezuela, ni la del Consejo de Economía Nacional. En la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores, no expresa con claridad cuáles son las organizaciones a ser consultadas para la fijación del salario mínimo, sino que establece una generalidad en cuanto a las diferentes organizaciones a ser consultadas, bajo el concepto de organizaciones

sociales e instituciones socioeconómicas, dando pie a que el Ejecutivo Nacional tenga libre elección de las organizaciones a consultar, lo cual no da garantía de que participen las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.

13) Inembargable

Según Ley Orgánica del Trabajo, (1997):

> Artículo 162. Es inembargable la remuneración del trabajador en cuanto no exceda del salario mínimo.

Según Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012):

> Artículo 152. Son inembargables el salario, las prestaciones sociales e indemnizaciones, las acreencias por concepto de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, y cualesquiera otros créditos causados a los trabajadores y las trabajadoras con ocasión de la relación de trabajo, salvo para garantizar las pensiones alimentarias decretadas por un Tribunal con competencia en protección de niños, niñas y adolescentes.

La reforma al artículo 162, resultó en una mejor adecuación a la realidad y esto es dado a que ya el artículo 91 constitucional establecía que todo salario es inembargable.

14) Irrenunciable

Según Ley Orgánica del Trabajo, (1997):

> Artículo 132. El derecho al salario es irrenunciable y no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo al cónyuge o persona que haga vida marital con el trabajador y a los hijos. Sólo podrá ofrecerse en garantía en los casos y hasta el límite que determine la Ley.
>
> Parágrafo Único: No obstante, en empresas que ocupen más de cincuenta (50) trabajadores, el trabajador podrá solicitar del patrono que le descuente de su

> salario cuotas únicas o periódicas en beneficio del sindicato a que esté afiliado, o de asociaciones benéficas, sociedades civiles y fundaciones sin fines de lucro, cooperativas, organizaciones culturales, artísticas, deportivas u otras de interés social y éste quedará obligado a ello, cuando las beneficiarias hayan cumplido los requisitos para su legalización. El trabajador podrá revocar la autorización cuando lo desee.

Según Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012):

> Artículo 103. El derecho al salario es irrenunciable y no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo a los hijos e hijas y al cónyuge o persona con quien tenga unión estable de hecho el trabajador o trabajadora.
>
> Los trabajadores y trabajadoras podrán autorizar al patrono o patrona que les descuenten de su salario cuotas únicas o periódicas en beneficio de la organización sindical o caja de ahorros a que estén afiliados o afiliadas de conformidad con sus estatutos y la Ley.

La actual ley expresa que el trabajador puede solicitar al empleador que le descuente parte de su salario en beneficio a la organización sindical o caja de ahorros a la que este afiliado, sin considerar el tamaño de la misma.

15) Sometible a Impuestos

Según Ley Orgánica del Trabajo, (1997):

> Artículo 1. Los enriquecimientos anuales, netos y disponibles obtenidos en dinero o en especie, causarán impuestos según las normas establecidas en esta Ley.
>
> Salvo disposición en contrario de la presente Ley, toda persona natural o jurídica, residente o domiciliada en Venezuela, pagará impuestos sobre sus rentas de cualquier origen, sea que la causa o la fuente de ingresos esté situada dentro del país o fuera de él. Las personas naturales o jurídicas no residentes o

> no domiciliadas en Venezuela estarán sujetas al impuesto establecido en esta Ley siempre que la fuente o la causa de sus enriquecimientos esté u ocurra dentro del país, aun cuando no tengan establecimiento permanente o base fija en Venezuela. Las personas naturales o jurídicas domiciliadas o residenciadas en el extranjero que tengan un establecimiento permanente o una base fija en el país, tributarán exclusivamente por los ingresos de fuente nacional o extranjera atribuibles a dicho establecimiento permanente o base fija.

Según Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012):

> Artículo 2. Toda persona natural o jurídica, residente o domiciliada en Venezuela, así como las personas naturales o jurídicas domiciliadas o residenciadas en el extranjero que tengan un establecimiento permanente o una base fija en el país, podrán acreditar contra el impuesto que conforme a esta Ley les corresponda pagar, el impuesto sobre la renta que hayan pagado en el extranjero por los enriquecimientos de fuente extraterritorial por los cuales estén obligados al pago de impuesto en los términos de esta Ley.

16) Libremente Disponible

Según Ley Orgánica del Trabajo, (1997):

> Artículo 131. El trabajador dispondrá libremente de su salario. Cualquier limitación a este derecho no prevista en esta Ley es nula.

Según Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (2012):

> Artículo 101. Los trabajadores y trabajadoras dispondrán libremente de su salario. Es nula cualquier limitación a este derecho no prevista en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o la ley.

Los artículos presentados anteriormente fueron normas desarrolladas a través de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. La norma constitucional es de

carácter programático y a través de ésta ley se desarrollan las normas. El cumplimiento del mandato constituyente es el de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

3. Elementos económicos considerados en la asignación del salario mínimo

3.1 Concepto general canasta básica

Otro de los temas que se abordará en la investigación, es lo que se refiere a la canasta básica:

> Se trata de un valor estimado de un conjunto de alimentos básicos que en ocasiones incluye otros bienes básicos no alimentarios y que está estandarizado de acuerdo a parámetros tales como el porcentaje del gasto en alimentos para un cierto tipo de hogar, con una cantidad determinada de integrantes. Un estudio conjunto de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) sobre este tema presenta una variante de canasta básica de alimentos (CBA). En cada país se define una CBA para un individuo promedio (o para un individuo promedio en cada hogar) en base a dietas básicas observadas en encuestas de ingreso y gastos de los hogares, así como en los requerimientos nutricionales recomendados en términos de edad, peso y talla, sexo y tipo de actividad. Esto proporciona una lista del número de alimentos que satisfacen los requerimientos nutricionales predefinidos de un "individuo", expresados en cantidades de proteínas y calorías (Spicker, Alvarez, & Gordon, 2012,p.57).

3.2 Canasta familiar en Colombia

Para el caso Colombia la Canasta Familiar, es calculada por el DANE, (2009) y así la define:

> Es un conjunto de bienes y servicios que son adquiridos de forma habitual, para su sostenimiento, por una familia "típica" en cuanto a su composición (número de integrantes) y con unas condiciones económicas medias. Este conjunto se

> compone de artículos y servicios relacionados con alimentación, salud, educación, vestuario, transporte, esparcimiento y otros. Los datos de precios de la canasta familiar los obtiene el DANE en aproximadamente veinte mil establecimientos que incluyen viviendas y sitios de comercio minorista. La cantidad de artículos que se incluyen en la canasta puede variar de país en país. Se recomienda incluir por lo menos trescientos. En Colombia se incluyen aproximadamente cuatrocientos elementos que se han de tener en cuenta entre artículos y servicios. La canasta familiar es utilizada con distintos propósitos, sin embargo, una de sus principales funciones es la de servir de referencia para el cálculo de los índices de precios generales de bienes en el país. El índice de precios al consumidor (IPC), en particular, mide el porcentaje en el que cambia, a través del tiempo, el costo de la canasta familiar, manteniendo la calidad y la cantidad de bienes y servicios en esta canasta. Este índice se utiliza como referencia para calcular la inflación (para.3).

3.3 Canasta alimentaria normativa en Venezuela

Para el caso Venezuela la canasta alimentaria y los datos ofrecidos por Instituto Nacional de Estadística, (2012) son aquellos referidos a la canasta normativa:

> La Canasta Alimentaría Normativa (CAN), es un indicador estadístico que tiene por objeto medir el costo mensual de un conjunto de alimentos que cubren la totalidad de los requerimientos nutricionales, toma en cuenta los hábitos de consumo de la población venezolana, las disponibilidades de la producción nacional y el menor costo posible (p.1).

3.4 Índice nacional de precios al consumidor

En consideración de lo anterior es necesario, definir varios conceptos relacionados con la canasta básica como lo es el Índice nacional de precios al consumidor:

> Es un indicador estadístico que tiene como objetivo medir el cambio promedio en un período determinado, en los precios a nivel del consumidor de una lista

> de bienes y servicios representativos del consumo familiar, con respecto al nivel de precios vigente para el año escogido como base. Como ha sido tradicional en Venezuela y como es norma en todos los países del mundo, el cálculo del IPC se basa en la fórmula denominada Laspeyres, que consiste básicamente en comparar los precios mensuales de una canasta de bienes y servicios que se mantiene fija durante el período de vida útil del índice, con respecto a los precios de esos mismos artículos en el año base (Banco Central de Venezuela, 2012).

3.5 Producto interno bruto

"Es el valor de la producción agregada de bienes y servicios en una economía durante un periodo de tiempo determinado, generalmente un año" (Parkin & Esquivel, 2001, p. 112)

Es así que para Parkin & Esquivel, (2001) establece que para poder realizar los cálculos del PIB es necesario comprender:

"Dos principios fundamentales de la contabilidad económica: La distinción entre flujos y acervos, y la igualdad entre el ingreso, el gasto y el valor de la producción" (p.112).

> Flujo: "Es una cantidad de por unidad de tiempo", interpreta al PIB como un flujo de bienes y servicios producidos en un país durante cierto periodo de tiempo (p.112).
>
> Por otro lado el Acervo: "Es la cantidad que existe en un momento dado" (p.112).
>
> Dos tipos de acervos deben ser tomados en consideración para la determinación del Producto Interno Bruto siendo el primero: El capital, el cual está constituido por equipos, inventarios, bienes y servicios etc...

"Por tanto la cantidad de capital en la economía ejerce una gran influencia sobre el PIB" (p.112).

Dado a que el acervo de capital se refiere a cantidad, ésta puede verse aumentada o disminuida, estable que dos flujos producen estos cambios: La inversión: Se refiere a la compra de capital nuevo, si la inversión aumenta, también lo hará el acervo de capital (p.112).

El segundo concepto es la depreciación o consumo de capital: Se refiere a la disminución del acervo de capital, producto del desgaste y la obsolescencia. Es así como Parkin & Esquivel, (2001) establece:

> El monto total gastado en aumentar el acervo de capital y reemplazar el capital depreciado se llama inversión de la nación disminuye cuando se deprecia el capital y aumenta gracias a la inversión bruta. El cambio del acervo de capital de una nación de un año a otro es igual a la inversión neta (p.112).

Es por ello, que el P.I.B es un flujo de bienes y servicios que están limitados por la cantidad dada en un país, lo que Parkin & Esquivel, (2001) denomina: "Acervo". Dichos valores se expresan en el siguiente gráfico:

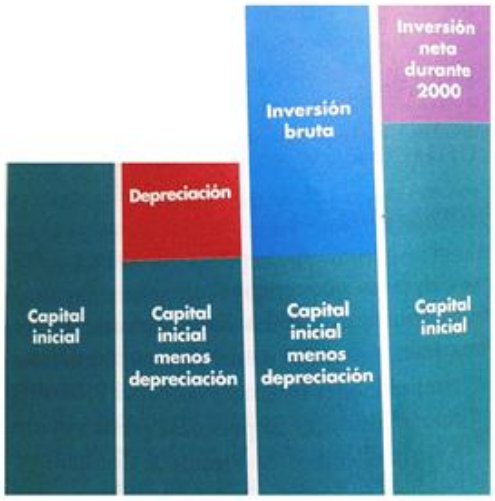

Gráfico 1. Capital e Inversión
Fuente: Macroeconomía, Michael Parkin, Gerardo Esquivel, Pearson Educación, p.112)

El segundo acervo es la riqueza: "Valor de todas las cosas que posee la gente. Lo que la gente posee, un acervo, está relacionado con lo que gana, un flujo" (p.113).

Es así como las personas perciben un ingreso por ofrecer unos servicios por un determinado tiempo, una vez pagados los impuestos la persona tiene dos opciones consumir o ahorrar el restante.

El ahorro: "Es el monto de los ingresos que queda después de satisfacer los gastos de consumo" (p. 113).

> Es por tanto el ahorro incrementa la riqueza y el desahorro la disminuye.
>
> Entendiendo que esto ocurre Parkin & Esquivel, (2001) establece la siguiente formula: (Ahorro= Ingreso – Gastos de Consumo).

"Una de las razones por las cuales el PIB potencial crece es porque el acervo de capital crece. Una de las razones por las que el PIB real fluctúa es porque la inversión fluctúa." (p.113).

El autor define así el producto interno bruto siendo: "El valor de la producción agregada en un país durante un año" (p. 115).

Partiendo de este concepto la producción puede valorarse en dos formas:

1. Lo que los compradores pagan por ella, siendo por los bienes y servicios
2. Lo que a los productores les cuesta producirla es decir: los el costo de realizar los bienes.

Para concluir Parkin & Esquivel, (2001) estipula que:

> El flujo circular del ingreso y el gasto es el fundamento sobre el cual se edifican las cuentas económicas nacionales. Se usan para proporcionar dos enfoques para medir el PIB. Y se usa para crear otras cuentas que permiten rastrear los flujos de ahorro e inversión, el presupuesto del gobierno y el saldo de las exportaciones e importaciones (p.114)

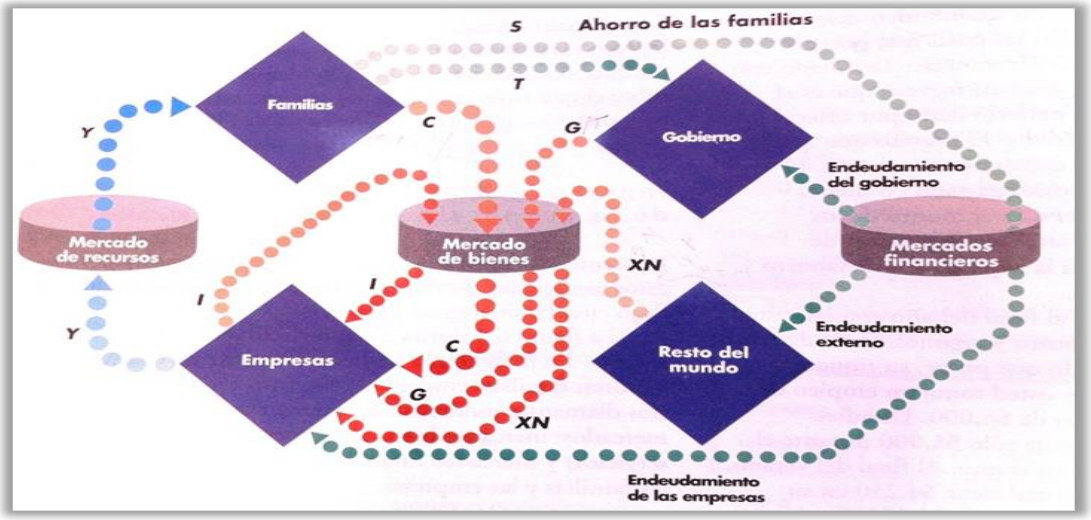

Figura 1. El flujo circular del ingreso y el gasto.
Fuente: (Parkin & Esquivel, 2001, p.114).

Es importante destacar que en la investigación se hará uso del Producto Interno Bruto Nominal, el cual es definido como:

"El valor de la producción del periodo corriente a precios del periodo corriente" (p. 123).

Además, se analizará el Producto Interno Bruto Real (PIB Real) el cual se define como:

"El valor de la producción del periodo corriente a precios de un periodo base" (p 124).

3.6 Productividad

Tomar la decisión de constituir una empresa implica crear una serie de bienes y/o servicios por los que el empresario pueda obtener en el corto y largo plazo una rentabilidad o ganancia, que le permita tomar nuevas decisiones como: Ampliar sus productos, invertir en nueva maquinaria, contratar mano de obra, etc.

Es por ello que las empresas prestan mucha atención y cuidado a los niveles de productividad ya que de ello depende el beneficio de la empresa, beneficios que se

transforman en el crecimiento económico de un país al poder contratar mayor cantidad de mano de obra y reducir los niveles de desempleo.

Es así como la productividad puede ser entendida como:

> El resultado de la relación existente entre el valor de la producción obtenida, medida en unidades físicas o de tiempo asignado a la producción obtenida, medida en unidades físicas o de tiempo asignado a esa producción y la influencia que hayan tenido los costes de los factores empleados en su consecución, medida también esa influencia en las mismas unidades contempladas en el valor de la producción. (Beltrán & Escolar, 1999,p.23).

Es esencial definir el concepto de productividad a la hora de hablar de procesos económicos, ya que es fundamental para el crecimiento para los países, competitividad entre ellos y por ende en los niveles de inflación y calidad de vida de las personas.

Según la Real Academia Española (2001):

"La relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc…".

La productividad de un país puede ser medida, y sirve como elemento de importancia para la determinación del salario mínimo Parkin & Esquivel, (2001) lo define como:

"Cantidad que compara las cantidades en dos períodos diferentes, usando los precios de uno de los períodos" (p.124)

Para realizar el cálculo de este índice:

"Deben expresarse las cantidades del periodo corriente, valoradas a precios de ese periodo como porcentaje de las cantidades del periodo base valoradas a precios del periodo corriente" (p.124)

Otro concepto importante para Parkin & Esquivel, (2001) es el deflactor de una economía el cual:

> “Mide el nivel promedio de precios de todos los bienes y servicios incluidos en el Producto Interno Bruto.” (p.124).
>
> Deflactor del Producto Interno Bruto: “Mide el nivel promedio de precios de todos los bienes y servicios incluidos en el PIB” (p.124) “PIB= (PIB/PIB Real) x 100” (p.124).
>
> “Es un índice de precios de la canasta del periodo corriente” (p.124).
>
> Es así como el Producto Interno Bruto Nominal: “Es el valor de la producción del periodo corriente a precios del periodo corriente” (p.124).
>
> Producto Interno Bruto Real: “Es el valor de la producción del periodo corriente a precios de un período base.”(Parkin & Esquivel,2001,p.123).

Es así como Parkin & Esquivel, (2001) establece que el estudio del PIB lleva a determinar la tasa de crecimiento económico: “Es el cambio porcentual de la cantidad de bienes y servicios producidos por una economía de un período a otro” (p.124).

Para calcular la tasa de crecimiento económico anual Parkin & Esquivel, (2001) establece la siguiente formula:

> “Tasa de crecimiento Económico= PIB real (este año) – PIB real (año pasado) / PIB real año pasado x 100” (p.125).

Por último el resultado del PIB muestra el bienestar económico de un país:

“Trata de reflejar el estado general de la situación económica de una sociedad. El bienestar económico mejora cuando la producción de los bienes y servicios crece.” (p.125).

Es relevante destacar un dato y es que (Parkin & Esquivel, 2001,p.129) establece que el IPC puede estar sesgado por:

1.- Sesgo por bienes nuevos.

2.- Sesgo por cambio de calidad.

3.- Sesgo por sustitución de mercancías.

4.- Sesgo por sustitución de tiendas.

3.7. Inflación

"Ocurre cuando todos o casi todos los precios suben, como empujados por una fuerza que actuase sobre su nivel general, y cuando estos aumentos se hacen recurrentes, como si nunca fueran a detenerse" (Sabino, 1997, p.4).

"En esencia, una baja en el valor del dinero debido al alza de precios. Cuando la demanda monetaria global supera al valor de los bienes y servicios corrientemente disponibles para la venta, la economía está sujeta a una presión expansiva" (Seldon & Pennance, 1968, p. 299).

"Fenómeno de aumento de los precios y de los costos vinculados a un desajuste entre de una parte los actos, decisiones y previsiones y de otra las reacciones y respuestas en una economía" (Bernard & Colli, 1981, p. 717).

Tasa de inflación: Es el cambio porcentual del nivel de precios de un periodo al siguiente. Para calcular la tasa de inflación anual, usamos la fórmula:

$$\text{Tasa de Inflación} = \frac{(\text{IPC año anual} - \text{IPC año pasado}}{\text{IPC año Pasado)}} \times 100.$$

4. Enfoque político

4.1 Discusión tripartita

a. En Venezuela

Otra de las variables que pretende analizar la investigación es la de discusión tripartita es por ello que la OIT, (2007) establece:

"El tripartismo es una modalidad de participación social en la que se comparten espacios de actuación de naturaleza consultiva, negociadora, decisoria o ejecutiva, sin que las partes pierdan su identidad ni abandonen sus objetivos particulares" (p.12).

Tanto la República Bolivariana de Venezuela como la República de Colombia se rigen por la legislación para la determinación del salario mínimo es así como la OIT, (2007) establece:

> En el tripartismo las organizaciones de empleadores y de trabajadores y el Estado son sujeto y objeto de derechos y obligaciones en los procesos de adopción de decisiones en que participan, en el marco de sus respectivos espacios de libertad, autonomía y soberanía. Esas relaciones trilaterales acompañan a las de carácter bilateral que existen entre ella (p.5).

Para el caso de la República Bolivariana de Venezuela la determinación del salario mínimo se ve reflejada en la Ley Orgánica del Trabajo, (1997), en sus diferentes artículos:

> Artículo 167. Una Comisión Tripartita Nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos una vez al año y tomando como referencia, entre otras variables, el costo de la canasta alimentaria. La Comisión tendrá un plazo de treinta (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 esta Ley, fijar el monto de los salarios mínimos.

Es así como en el siguiente artículo habla sobre los sectores representativos que componen la Comisión Tripartita Nacional;

> Artículo 168. La Comisión Tripartita Nacional a que se refiere el artículo anterior se integrará paritariamente con representación de:
>
> a) La organización sindical de trabajadores más representativa.
>
> b) La organización más representativa de los empleadores.
>
> c) El Ejecutivo Nacional.

> El Reglamento de esta Ley determinará la forma de designación de los miembros.
>
> Parágrafo único.- La comisión dictará su reglamento de funcionamiento que incluirá, por lo menos:
>
> a) Régimen de convocatorias;
>
> b) Lugar y oportunidad de las sesiones;
>
> c) Orden del día;
>
> d) Régimen para la adopción de decisiones y,
>
> e) Cualquier otro que estimare necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones.

Es así como el Ejecutivo Nacional una vez escuchada la propuesta de la comisión debe fijar el monto del salario mínimo:

Artículo 169. "De conformidad con el artículo 167 de esta Ley, el Ejecutivo Nacional fijará los salarios mínimos propuestos mediante Resolución del Ministerio del ramo."

> Artículo 170. Cuando una Comisión nombrada conforme a los artículos anteriores comprenda en sus atribuciones a toda la República, podrá recomendar salarios mínimos diferentes para distintas regiones, Estados o áreas geográficas, tomando en cuenta el costo de vida en las áreas rurales, en las áreas urbanas y en las zonas metropolitanas y otros elementos que hagan recomendables las diferencias.

Es importante destacar que el Ejecutivo Nacional debe escuchar a los representantes de cada sector (trabajadores y empresarios) y ajustar el salario según la recomendación que se realice:

> Artículo 171. Cuando representantes de los patronos o trabajadores en una industria o rama de actividad determinada informen al Ejecutivo Nacional que han convenido en ciertas tarifas de salarios y pidan que estas tarifas sean

> adoptadas como mínimas para todos los trabajadores de la industria o rama de actividad de que se trate, ya sea en toda la República o en parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá, si se ha comprobado que los solicitantes en cuestión representan la mayoría de los patronos y trabajadores respectivos, fijarlas como tarifas mínimas mediante la Resolución correspondiente.
>
> Artículo 172. 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.

El salario mínimo es objeto de marco legal por lo que su incumplimiento en el pago o un pago menor a este amerita lo que dicta el artículo 173:

> Artículo 173. El pago de un salario inferior al mínimo será sancionado de acuerdo con el artículo 627 de esta Ley. Además, el patrono infractor quedará obligado a reembolsar a los trabajadores la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pagado, por todo el tiempo en que hubiere recibido salarios más bajos que los fijados.

Sin embargo, el escenario político Venezolano atravesará un proceso de cambio, que dará origen a la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, materializada ésta, en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras.

b. En Colombia

Al igual que en Venezuela, la fijación del salario mínimo en Colombia está establecida en la legislación, en este caso específicamente el Código Sustantivo del Trabajo, (2011) estableciendo así:

> Artículo 147. Procedimiento de fijación.
>
> 1.- El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral.
>
> 2.- 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.
>
> 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.
>
> 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 treinta seis horas previstas en el artículo siguiente.
>
> Artículo 148. Efecto jurídico. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior.

Para la fijación del salario mínimo en Colombia es preciso considerar dos conceptos utilizados en su determinación:

b.1 Distribución del poder entre los actores

Toda sociedad está compuesta por varios actores entre los cuales se producen diferentes relaciones, Dunlop (1958) establece:

> Todo sistema de relaciones industriales incluye tres clases de actores: a) Obreros y sus organizaciones b) Empresarios y sus organizaciones c) Organismos gubernamentales que se ocupan del lugar de trabajo y de la comunidad laboral. Cada sistema de relaciones industriales crea un complejo de reglas con el fin de gobernar el lugar de trabajo y la comunidad laboral (p.8).

Es por ello que producto de las relaciones que se establecen entre los actores se asevera:

> Se supone que los actores de un sistema de relaciones industriales se enfrentan en un contexto ambiental en cualquier momento. El entorno se compone de tres contextos interrelacionados: La tecnología, el mercado o los imperativos presupuestarios, y las relaciones de poder y status de los actores (p.9).

Los actores fundamentales del sistema de relaciones industriales, se caracterizan por presentar varios niveles de jerarquía:

a) Una jerarquía de empresarios y sus empresarios en supervisión b) Una jerarquía de obreros no empresariales y algún porta voz c) Organismos gubernamentales especializados (y organismos privados especializados, creados por los dos primeros actores) que se ocupan de los obreros las empresas, y sus relaciones. Estas dos primeras jerarquías están directamente relacionadas entre sí, ya que los empresarios tienen responsabilidades a varios niveles para dar instrucciones (administrar), y los obreros tienen en los niveles correspondientes el deber de seguir dichas instrucciones (trabajar). La jerarquía de obreros no implica necesariamente organizaciones formales; puede que afirmen estar desorganizados en su lenguaje corriente, pero la realidad es que en la medida en que trabajan juntos durante un periodo de tiempo considerable, se constituye como mínimo una organización informal entre los obreros con normas de conducta y actitudes hacia la jerarquía de empresarios. Por ello los obreros no están nunca desorganizados en una empresa permanente. La jerarquía formal de obreros se puede organizar en varios tipos de organizaciones

> competidoras o complementarias, tales como consejos laborales, sindicatos y partidos. La jerarquía de empresarios no necesita tener relaciones con los propietarios del capital del lugar de trabajo; los empresarios pueden ser públicos o privados o una mezcla en proporciones variables (p.9).

Producto de la interacción entre las jerarquías, los actores asumen funciones:

> Cuando los organismos gubernamentales especializados actúan como actores pueden desempeñar funciones en algunos sistemas de relaciones industriales muy extensas y decisivas, a veces hasta el punto de anular las jerarquías de los empresarios y de los obreros en casi todos los asuntos (Dunlop, 1958).

A pesar de que el gobierno[2] pueda en algunos casos desempeñar una función extensiva, en otros puede actuar de forma diferente por lo que Dunlop, (1958), establece que:

> En otros sistemas de relaciones industriales el papel de los organismos gubernamentales especializados, al menos desde varios puntos de vista, puede ser débil y restringido, a veces hasta el punto de permitir el mantenimiento de relaciones directas entre las dos jerarquías sin ninguna referencia a organismos gubernamentales, mientras que existen igualmente otros sistemas en que la jerarquía obrera o la jerarquía empresarial puede desempeñar un papel relativamente limitado. Pero en todo sistema de relaciones industriales éstos los tres actores[3] (p. 31).

> … Los importantes aspectos del entorno en donde actúan los actores son: a) Características tecnológicas del lugar de trabajo y de la comunidad laboral b) los imperativos del mercado y del presupuesto que afectan a los actores, c) La situación y distribución de poder en el conjunto de la sociedad (p.9).

A continuación se explica los aspectos del entorno:

---

[2] El Diccionario de la Universidad de Cambridge define al gobierno como: "Sistema en particular de la gestión de un país, estado, ciudad, etc…" http://dictionary.cambridge.org/dictionary/american-english/government?q=government

[3] El término actor puede estar la limitación de que expresa la irrealidad o pretensión del período. Pero participante es demasiado pasivo, y otros términos no son satisfactorios. Actor se usa en el sentido de hacedor o reactivo.

a) Las características tecnológicas del lugar de trabajo determinan la dimensión de la fuerza de trabajo en cuando a:

… su concentración, duración en el empleo, la estabilidad de los trabajadores, la dimensión de la fuerza de trabajo, su concentración su concentración en un espacio pequeño o su dispersión, la duración del empleo, la estabilidad del grupo de trabajadores, el aislamiento del lugar de trabajo con respecto a las áreas urbanas, la proximidad del trabajo, y las viviendas, el contacto con los consumidores, la importancia del producto para la salud y seguridad o para el desarrollo económico de la comunidad, el manejo del dinero, las posibilidades de accidentes, los niveles requeridos de especialización y de educación, las proporciones de diversos especialistas y de educación, las proporciones de diversos especialistas en el lugar de trabajo, y las posibilidades de empleo de mujeres y niños (Dunlop, 1958).

b) Los imperativos del mercado y del presupuesto que afectan a los actores: Este se refiere a la producción, limitación presupuestaria o una combinación de ambas:

El producto de mercado puede variar según el grado y el carácter de la competencia pura, competencia monopolística y diferenciación del producto, hasta el oligopolio y el monopolio. Una institución de beneficencia o una empresa nacionalizada se enfrentan, al igual que las empresas privadas, a las restricciones financieras, y la severidad de las estrecheces presupuestarias que soportan los empresarios varía entre las unidades no integradas en el mercado del mismo modo que los grados de competencia varían entre las empresas que actúan en el mercado. Estos imperativos se hacen sentir en los países socialistas. El mercado correspondiente, y los imperativos presupuestarios pueden ser locales, nacionales o internacionales, dependiendo del sistema de relaciones industriales; la balanza de pagos constituye la forma de la limitación de mercado para los sistemas a escala nacional (Dunlop, 1958).

c) La situación y distribución de poder en el conjunto de la sociedad.

> La situación y la distribución del poder en el conjunto de la sociedad, de la que el complejo particular de relaciones industriales constituye un subsistema, es un tercer rasgo analítico del contexto ambiental. La distribución relativa de poder entre los actores del conjunto de la sociedad tiende hasta cierto punto a reflejarse en el seno del sistema de relaciones industriales; su prestigio, posición y acceso a los más escalafones de la autoridad dentro del conjunto de la sociedad, modela y condiciona a un sistema de relaciones industriales. (Dunlop, 1958).

Tal como se expone en el párrafo anterior, las dinámicas entre los actores de una sociedad se dan en el seno de las jerarquías. Sin embargo estas jerarquías como pilares, poseen una base que es particular de cada actor, es así como el autor Dunlop, (1958) introduce y explica como el concepto de ideología está inmerso en las relaciones que se establecen:

> … Grupo de ideas y creencias compartidas por los actores que contribuye a mantener unido o a integrar el sistema en forma de entidad. La ideología o filosofía de un sistema estable comporta una congruencia o compatibilidad entre estas perspectivas y el resto del sistema. Así pues, en una comunidad en la que los empresarios mantienen una actitud muy paternalista hacia los obreros y los obreros creen que los empresarios no tienen nada que hacer, no habrá ideología común en la que cada actor represente un papel legítimo para el otro; las relaciones dentro de una comunidad laboral de este tipo se considerarán volátiles, y no se podrá conseguir la estabilidad en el sistema de relaciones industriales.

Según Dunlop, (1958) un sistema de relaciones industriales compuesto por cada una de las jerarquías; obreras, públicas y empresarial puede poseer una ideología[4] propia. Si bien

[4] Conjunto de ideas y creencias que definen la posición y papel de los actores que constituyen la base de la capacidad integradora del sistema de relaciones laborales. Ciencias, sociedad y economía, página 319, AUTORES: Ignase Brunet Icart, Inma Pastor Gosálbez, editorial: fundamentos. año 2003

las ideologías que poseen los actores no precisamente son iguales, deben ser compatibles y consistentes de forma que permitan la existencia de:

> "Un grupo común de ideas que reconozcan un papel aceptable para cada actor". (p.38)

El término ideología es definido por el Diccionario de la Real Academia Española, (2001):

"Conjunto de ideas fundamentales que caracteriza el pensamiento de una persona, colectividad o época, de un movimiento cultural, religioso o político, etc."

Sin embargo el autor Dunlop, (1958) muestra que existe algo más allá de las ideas estableciendo:

> El término ideología puede comportar un cuerpo de ideas más racionalizado y formalizado que el que pretendía. Los actores en el sistema suelen inclinarse hacia el pragmatismo y pueden sostener ideas hasta cierto punto inconsistente o carente de precisión. Pero las jerarquías de empresarios y obreros (si están organizadas formalmente) y los organismos públicos tienden también a desarrollar o a adoptar a intelectuales, publicistas, u otros especialistas interesados en articular sistemáticamente (p.38).

c. Libertad sindical

Para comprender el tema de libertad sindical, es preciso abordas los siguientes conceptos:

- Sindicato:

"Organización de empleados asalariados o a sueldo, cuyo objeto principal es la negociación de los términos y condiciones de empleo de sus miembros" (Seldon & Pennance, 1968, p.502).

- Sindicalismo:

> Doctrina que defiende el control obrero de la industria. Se desarrolló en Francia ya bien entrado el siglo XIX y se extendió a otros países. Sus defensores

> sotienen que el capitalismo debe ser depuesto por medios revolucionarios y que los obreros de cada industria, organizados en sindicatos, deben gobernar la industria. Sin embargo, en època mas reciente, la opiniòn general de los economistas de dstintas escuelas serìa que el sindicalismo no es practicable, puesto que la organización, los riesgos y la dirección de una industria está más allá del poder o experiencia de un sindicato, u que es indeseable debido a que los sindicatos representan un interés de productor que no aceptaría la disciplina del mercado y que entraría en conflicto con el interés del conjunto de la comunidad como consumidora (Seldon & Pennance, 1968, p.502).

Partiendo de los conceptos anteriores se habla sobre la Tutela de la libertad sindical, aspecto fundamental en las relaciones entre trabajadores y Estado por ser este una organización que debe velar por los intereses de los trabajadores tal como lo expresa Constitución Bolivariana de Venezuela, (1999):

> Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.
>
> Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Es así como Carballo, (2011) establece que para los trabajadores existen diversos niveles de protección en donde entran modos autónomos de acción (mecanismos de auto tutela) y por otro lado mecanismos preventivos, reparatorios y sancionatorios contra conductas o prácticas antisindicales lo que el autor llama (heterotutela)

Dos mecanismos son esenciales para la resolución de los conflictos de los trabajados es así que Carballo, (2011) establece dos mecanismos:

d. La Auto-tutela:

> La tutela de la libertad sindical habrá de ejercerse, primariamente, a través de mecanismos autonómicos (auto-tutela), esto es, mediante la acción directa de la organización sindical o cualquier otra instancia de representación colectiva de los intereses de clase de trabajadores y patronos.

El mecanismo de Auto-tutela consta de resolución de los conflictos entre las partes involucradas sin embargo el mecanismo de Hetero-tutela involucra a un tercero Carballo (2011) determina que:

> Si bien la auto-tutela luce el mecanismo idóneo de salvaguarda de la libertad sindical, pues responde nítidamente al rasgo autárquico que caracteriza a las organizaciones sindicales, resulta imperativo garantizar complementariamente niveles adecuados de tutela de origen estatal. Así, el ordenamiento jurídico (de fuente estática) habría de diseñar un modelo eficaz de protección sindical que, en síntesis, tienda a prevenir conductas antisindicales, reparar de manera idónea los daños causados y sancionar adecuadamente a sus agentes (p.151).

Sin embargo a pesar de que el mecanismo de auto-tutela sea el más idóneo para la resolución de conflictos, el mecanismo de hetero-tutela puede ser la mejor opción para casos específicos según Carballo, (2011) el cual establece que:

En ámbitos donde no actúen organizaciones sindicales, o de existir muestren una marcada debilidad y resulten, por ende, pasibles de agresiones en clase antisindical, resulta obvia la importancia de contar con un eficaz modelo de hetero-tutela. Incluso, si las organizaciones sindicales exhibieren tradición de lucha, alta representatividad y capacidad para ejercer eficazmente los medios de acción directa contra conductas antisindicales, el modelo estático de protección de la libertad sindical no luce ocioso… (p.155)

CAPITULO IV: MARCO METODOLÓGICO

En función del objetivo general de la investigación el cual pretende determinar el grado de relación tripartita a los efectos de salario mínimo en Venezuela y Colombia, así como el grado de diálogo social como escenario y el grado de utilidad de salario mínimo, cestas alimenticias y normativas en Venezuela y Colombia para el periodo 1997-2012, se pasa a describir el marco metodológico:

Para Tamayo y Tamayo, (2004) los hechos y las relaciones sirven para establecer resultados que permitan obtener mayor exactitud y confiabilidad, es por ello que se requiere planificar la metodología, para determinar que hechos son relevantes para para la investigación.

Por otro lado Tamayo y Tamayo, (2004) establece que es esencial en la investigación los diseños metodológicos para dar pie al análisis de la información. El marco metodológico sirve para interpretar resultados en función del problema de investigación

Esta investigación cumple con las características de la investigación científica, según Hurtado, (2002) establece:

> 1.- Metódica: Tiene procedimientos propios, es organizada y planificada. La investigación procede según reglas y técnicas que han resultado eficaces en otras oportunidades y que van siendo perfeccionadas con la experiencia y con los nuevos conocimientos.

2.- Universal: En la medida que los resultados obtenidos, contribuyen a aumentar el patrimonio cientifico y cultural de la humanidad.

3.- Sistemática: Las ideas, conocimientos e informaciones obtenidos mediante la investigación, se conectan lógisticamente entre sí, formando un holos armónico y coherente.

4.- Innovadora: Es un procedimieto dinámico y creativo que permite recoger nuevos conocimientos e ir cambiando y complementando los anteriores; esto propicia el avance científico.

5.- Clara, concisa y precisa: Para ello, dependiendo del tipo de investigación, se vale de: la definición, la creación de lenguajes propios, inventando símbilos, palabras, fórmulas, etc. A los cuales atribuye significados especificos, la medición y el registro.

6.- Comunicable: Los resultados obtenidos se registran y se expresan en informes o documentos. La comunicación de estos resultados y de los nuevos conocimientos adquiridos, es lo que permite que la humanidad vaya formando un patrimonio cientifico universal, en el cual los logros se integran y complementan.

7.- Aplicable: Sus resultados son útiles y proporcionan aportes concretos, que contribuyen al crecimientos del ser humano en diversos aspectos de su vida (p.115).

Ahora bien de acuerdo con la complejidad del estudio los objetivos del mismo pueden ser de diferentes niveles:

Tabla 1. Niveles de Investigación y Objetivos.

Nivel	Objetivos
Perceptual	Explorar: indagar, conocer, revisar, detectar, estudiar, reconocer, descubrir.
	Describir: caracterizar, enumerar, clasificar, identificar, diagnosticar, narrar, relatar.
Aprehensivo	Analizar: interpretar, criticar.
	Comparar: asociar, asemejar, diferenciar.
Comprensivo	Explicar: entender, comprender.
	Predecir: prever, pronosticar.
	Proponer: exponer, presentar, plantear, formular, diseñar, crear, proyectar, inventar, programar.
Integrativo	Modificar: cambiar, ejecutar, reemplazar, propiciar, organizar, realizar, aplicar, mejorar, promover.
	Confirmar: verificar, comprobar, demostrar, probar.
	Evaluar: valorar.

Fuente: (Hurtado, 2002)

En consideración con la tabla anterior, se procede a describir cada uno de los niveles de investigación según Hurtado, (2002) establece:

1.- Perceptual: Implica conocimiento externo y superficial del evento, para precisar aquellos aspectos que resultan evidentes.

2.- Aprehensivo: Implica la búsqueda de aspectos no tan evidentes en el evento de estudio, sino más bien aquello que parece oculto y subyace a la organización interna del evento.

3.- Comprensivo: Alude a la explicación de las situaciones que generan el evento.

4.- Integrativo: Implica la modificación del evento por parte del investigador.

Esta investigación aborda los niveles perceptual, y aprehensivo con ellos se puede explorar, describir, analizar y comprar los resultados. Dichos niveles dan cumplimiento al objetivo general: determinar el grado de relación tripartita a los efectos de salario mínimo en Venezuela y Colombia, así como el grado de diálogo social como escenario y el grado de utilidad de salario mínimo, cestas alimenticias y normativas en Venezuela y Colombia para el periodo 1997-2012 (Ver tabla 2).

Tabla 2. Objetivos y tipos de Investigación (1)

Nivel	Objetivo	Tipo de investigación
Perceptual	Explorar	Investigación Exploratoria
	Describir	Investigación Descriptiva
Aprehensivo	Analizar	Investigación Analítica
	Comparar	Investigación Comparativa

Fuente: (Hurtado, 2002)

Por otro lado al estar la investigación desde la óptica Perceptual y Aprehensiva da cumplimiento a las interrogantes que se formulan a continuación:

Tabla 3. Objetivos y tipos de Investigación (2)

¿Qué quiero saber?	¿Qué objetivo voy a plantear?
¿Cómo es? ¿Cuáles son sus características? ¿Cómo varía en el tiempo?	Describir: Caracterizar, enumerar, clasificar, identificar, diagnosticar, narrar, relatar.
¿Cuáles son los elementos que componen este fenómeno? ¿En qué medida este evento se corresponde con ciertos criterios? ¿Qué elementos de este fenómeno no sobresalen?	Analizar: Interpretar, criticar.
¿Se manifiesta de manera diferente este fenómeno en dos o más grupos o contextos diferentes? ¿Qué diferencia hay entre estos grupos en relación a este evento?	Comparar: contrastar, asemejar, diferenciar.

Fuente: (Hurtado, 2002)

1. Tipo de investigación

La investigación presentada en este estudio es de tipo comparativa y descriptiva, a continuación se describen ambas:

1.1. Investigación comparativa

Esta investigación es de tipo comparativo, según estas investigaciones se realizan con dos o mas grupos, en el que se busca comparar el comportamiento de los enventos observados. Es por ello que se necesita como paso previo la descripcion del fenómeno y la clasificación de los resultados. (Hurtado, 2002)

Este tipo de investigación segun Hurtado, (2002) establece:

> Está orientada a destacar la forma diferencial en la cual un fenómeno se manifiesta en contextos o grupos diferentes, pero sin establecer relaciones de causalidad. Este tipo de investigación permite detectar factores intervinientes o moderadores las cuales pueden ser utilizadas posteriormente en investigaciones confirmatorias. La comparación implica encontrar semejanzas y diferencias. La investigación comparativa trabaja con uno o más eventos de estudio en varios grupos o contextos (p.115).

1.2. Investigación descriptiva

Según Hurtado, (2002) el objetivo de este tipo de investigación es la descripción precisa del evento de estudio:

> En la investigacion descriptiva el propósito es exponer el evento estudio, haciendo una enumeración detallada de sus caracteristicas, de modo tal que en los resultados se pueden obtener dos niveles de análisis, dependiendo del fenómeno y del propósito del investigador: un nivel más elemental, en el cual se logra una clasificación de la información de función de caracteristicas comunes, y un nivel más sifisticado en el cual se ponen en relación los elmentos observaos a fin da obtener una descripción más detallada (p.117).

Dado a que en la investigación se utilizaron diversas fuentes escritas se hizo uso del tipo de investigación documental:

"Se entiende por Investigación Documental, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos" (UPEL, 2006, p.15).

En cuanto a las fuentes y en materia normativa se hizo uso de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y de la Constitución de la República de Colombia, leyes,

decretos, reglamentos, gacetas, informes, informes de organismos especializados como la Organización Internacional de Trabajo, y otros vinculadas con el análisis y proceso de determinación del salario mínimo tanto en Venezuela como en Colombia. Por otro lado y en temas enonomicos se hará uso de los indicadores proporcionados por el Instituto Nacional de Estadistica, y el Departamento Administrativo Nacional de Estadisticas de Colombia, asi como el Centro de Documentación y Análisis Para los Trabajadores, Centro de Documentacion y Analisis Social de la Federación Venezuela de Maestros, Banco Central de Venezuela, Banco de la República de Colombia, Banco Interamericano de Desarrollo. Por otro lado se hizo uso de fuentes hemerográficas, artículos de periódicos como: El Nacional, El Universal, entre otras. Así como entrevistas en profundidad a personajes claves del mundo sindical, empresarial y gubernamental que ayuden a explicar el fenomeno.

2. Diseño de la investigación

La investigación se puede clasificar como un diseño de investigación no experimental;

"Es aquella investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables" (Sampieri, Collado, & Lucio, 2002, p.267)

Según Sampieri, et al, (2002) en este tipo de investigación se busca es observar los fenomenos como se dan en el contexto natural, para luego analizarlos. En este tipo de investigación no se pueden manipular las variables. Es así como en este tipo de investigación se observa y no se crean condiciones intencionales por parte del investigador.

Dentro de esta categoría del diseño de la investigación, se puede caracterizar a la vez en un diseño de investigación de tipo transversal ya que se quiere recoger los datos en un solo momento determinado siendo este entre los años 1997 al 2012.

"Esta investigación es de tipo transaccional o transversal, recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (p.267).

Es por ello que el estudio aborda el tema durante el periodo 1997 al 2012, para el caso de la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia.

3. Unidad de análisis

La unidad de análisis está conforma por el ser o los seres que se manifiestan en la situación a estudiar. Estos seres poseen una característica, así conforman la población. (Hurtado, 2002), en este caso la unidad de análisis lo constituyen los documentos, datos, información y los resultados o decisiones que afectan a los actores, sobre los cuales se plantean el o la revisión correspondiente tanto para la República Bolivariana de Venezuela como en la República de Colombia. De igual manera, las respuestas obtenidas en entrevistas de sujetos representates de trabajadores, patronos y funcionarios estatales.

En un estudio de investigación es necesario conocer cuál es la población a estudiar. Sin embargo dado a que algunas poblaciones son muy grandes es necesario seleccionar una muestra denominada no probabilística, de sujetos tipo para aquellos a entrevistar y los documentos disponibles obtenidos a los mejores esfuerzos. Los cuáles serán tipificados y categorizados en función de las respuestas necesarias, para alcanzar los resultados u aportes de la investigación.

Dependiendo del tipo de investigación se hará uso o no del muestreo por tanto que:

"El muestreo no es un requisito indispensable de toda investigación, eso depende de los propósitos del investigador, el contexto y las características de sus unidades de estudio" (p. 118).

En relación a la unidad de esta investigación, será la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia.

4. Población

En cuanto a la población que participará en el estudio:

"Una población es el conjunto de todos los objetos de estudios que concuerdan con una serie de especificaciones" (Marcelo, 2006, p.110).

En la presente investigación se trabajará con una población constituida por tres grupos:

El primero estará establecido por informantes claves por el sector gubernamental y sus respectivos documentos y propuestas.

El segundo estará conformado por informantes claves del sector empresarial y sus respectivos documentos y propuestas.

El tercero estará compuesto por informantes claves del sector trabajador y sus respectivos documentos y propuestas.

.

De la misma forma en cuanto a las fuentes de información, se harán uso de los datos obtenidos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística y el Banco de la República para la República de Colombiano, y para la República Bolivariana de Venezolano, se harán uso de los datos económicos del Instituto nacional de Estadística y del Banco Central de Venezuela.

5. Instrumento de recolección

En orden de dar respuesta al objetivo general así como específicos, deben recolectarse los datos pertinentes para la investigación.

Es por ello que Sampieri, Collado, & Lucio, (2002) establecen que recolectar los datos pertinentes sobre variables, sucesos, contextos, categorías, comunidades u objetos involucrados en la investigación se torna un aspecto fundamental.

Para esta investigación se hará uso de la investigación documental, así como de la entrevista, como método de recolección de datos:

“La biografía o historia de vida es un método en el que se solicita a uno o varios sujetos que narren sus experiencias de manera cronológica, en términos generales o sobre uno o más aspectos específicos …” (Sampieri, Collado, & Lucio, 2002. p.146).

Es fundamental para el estudio realizar entrevistas a informantes claves, quienes aportaran datos cronológicos, críticos y vivenciales para el caso Venezuela y el caso Colombia.

6. Técnica de análisis

En cuanto a los datos obtenidos que hacen referencia a las leyes, decretos y documentos, y discusión tripartita se hará uso del análisis cualitativo, fundamentalmente el análisis de contenido. Para aquellos datos económicos se hará uso del análisis cuantitativo y en particular cálculos de índices y variaciones porcentuales.

En cuanto a al análisis de resultados para el enfoque legal y político se hará uso del análisis cualitativo en tanto que para el análisis de resultados para el enfoque económico se utilizó la metodología cuantitativa.

7. Factibilidad

La factibilidad del proyecto de investigación se refiere a la capacidad para llevar a cabo los objetivos señalados en el proyecto. Es así como en este estudio se aborda la factibilidad en diferentes puntos:

7.1 Factibilidad humana u operativa

Para la realización de este estudio se cuenta con informantes claves, así como personal capacitado dispuestos a suministrar la información necesaria para la realización de este proyecto. Dichos informantes claves pertenecen al sector sindical, gremio de empleadores y gobierno.

7.2 Factibilidad económica

El estudio requiere de dos aspectos fundamentales, referidos al suministro de la información, es así, que para llevar a cabo este proyecto, es necesario recaudar dicha

información de diferentes fuentes, entendiendo por ello que amerita que los investigadores identifiquen las fuentes que generaran los resultados.

El primer aspecto amerita que los investigadores deban en momentos precisos trasladarse a las oficinas, sedes, despachos o cualquier otro punto de encuentro necesario para llegar a cabo la reunión que tiene como propósito mantener el cauce y orientación de la investigación.

El segundo aspecto se identificó a partir de los estudios preliminares, donde se encontró que algunas fuentes de información proveen la misma de forma paga.

Identificar los dos orígenes de la información a hacer usada en este proyecto, permitirá a los investigadores establecer, una cifra económica específica para llegar acabo los objetivos de la investigación , dicha cifra se encuentra al alcance de los investigadores al poder contar con personas claves que facilitaran la información necesaria para este estudio.

7.3 Factibilidad de tiempo

Esta investigación la realizaremos según el cronograma pre-establecido, que se encuentra en los anexos, verificando que se cumplan los pasos entre lo planeado y lo real.

8. Aspectos éticos

Esta investigación se rige bajo un enfoque descriptivo y ético de sus investigadores, es por ello que sin importar los resultados obtenidos se darán a conocer independientemente del sector a los cuales favorezca o desfavorezca, entre ellos están, gobierno, sindicatos y empleadores.

Así mismo en la investigación se hará referencia a diversas teorías, por lo cual se tendrá el cuidado de citar oportunamente y de acuerdo con las normas APA, todas aquellas ideas provenientes de sus autores intelectuales.

9. Operacionalización de las variables

Tabla 4. Operacionalización Variable: Salario Mínimo

Variable	Concepto	Dimensión	Definición conceptual	Indicador
Salario Mínimo	Un mínimo salarial, de subsistencia que debería recibir toda persona que realiza un trabajo para terceros	Legal	1.- Decretos y leyes referentes a la caracterización del salario mínimo.	1.- Leyes vigentes. 2.- Decretos emitidos y reformados. 3.- Artículos de prensa.
			2.- Interpretación de las normas jurídicas.	
		Económico	1.- Se refiere a los elementos que influyen en la determinación del salario mínimo.	1.-Valor del Salario mínimo nominal. 2.- Valor del Salario mínimo Real. 3.- Valor canasta alimentaria.
			2.- Poder adquisitivo del salario mínimo.	4.- IPC. 5.- PIB.

Fuente: (Urquijo & Bonilla, 2008)

Tabla 5. Operacionalización Variable: Canasta Básica y Alimentaria

Variable	Concepto	Dimensión	Definición conceptual	Indicador
Canasta (Básica y Alimentaria)	Canasta Básica: Se trata de un valor estimado de un conjunto de alimentos básicos que en ocasiones incluye otros bienes básicos no alimentarios y que está estandarizado de acuerdo a parámetros tales como el porcentaje del gasto en alimentos para un cierto tipo de hogar, con una cantidad determinada de integrantes. Canasta Alimentaria: indicador estadístico que tiene por objeto medir el costo mensual de un conjunto de alimentos que cubren la totalidad de los requerimientos nutricionales.	Económico	1.- Valor económico de la canasta básica.	1.- Variación porcentual del IPC. 2.- Salario mínimo Real.
			2.- Variación porcentual de la canasta básica.	3.- Inflación.

Fuente: (BCV, INE, 2012)

Tabla 6. Operacionalización Variable: Tripartismo

Variable	Concepto	Dimensión	Definición conceptual	Indicador
Tripartismo	Modalidad de participación social en la que se comparten espacios de actuación de naturaleza consultiva, negociadora, decisoria o ejecutiva, sin que las partes pierdan su identidad ni abandonen sus objetivos particulares.	Organización Sindical de Trabajadores	Organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales, relacionados con su actividad laboral, respecto al centro de producción o al empleador con el que está relacionado contractualmente.	1. Discusión Tripartita. 2. Diálogo Social.
		Organización de los Empleadores	Asociaciones Civiles sin fines de lucro, entidades económicas gremiales privadas integradas por empresarios, personas naturales o jurídicas que conjunta o separadamente, ejerzan la representación de actividades e intereses económicos.	
		El Ejecutivo Nacional	El Poder Ejecutivo Nacional en Venezuela es representado por el Presidente o Presidenta de la República.	

Fuente: (Cohesión social, tripartismo y dialogo social, O.I.T, 2009)

CAPITULO V: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo con el Marco Metodológico, esta investigación pretende en primera instancia describir la realidad de la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia en lo que a la variable Tripartismo se refiere, para ello se presenta una cronología de los hechos más relevantes reseñados por los principales diarios de Venezuela y Colombia. Dicha información será de utilidad para el análisis de los datos ofrecidos por los organismos, instituciones y centros de investigación que ayudará a determinar el grado de relación tripartita a los efectos de salario mínimo en Venezuela y Colombia, así como el grado de diálogo social como escenario y el grado de utilidad de salario mínimo, cestas alimenticias y normativas en Venezuela y Colombia para el periodo 1997-2012.

En segundo lugar y partiendo de la investigación previa del contexto venezolano y colombiano, se presentaran: tablas, cuadros y análisis partiendo de los indicadores de las variables Canasta Básica y Salario Mínimo para dar así cumplimiento a los objetivos específicos de la investigación.

A continuación se presentan hechos relevantes referidos al proceso de determinación del salario mínimo, de acuerdo con el periodo 1997-2012.

1. Hechos relevantes reseñados en los principales diarios de la República Bolivariana de Venezuela, periodo 1997-2012

- Año 1997:

Para este año el presidente de la República Rafael Caldera, media entre las partes que proponen un monto para el salario mínimo:

> El salario mínimo, según lo acordado, será decido y anunciado por el Presidente, quien deberá mediar entre las propuestas de los tres sectores negociantes. Los representantes del Ejecutivo y del empresariado propondrán que el salario mínimo urbano sea de 62 mil bolívares y que el salario mínimo rural sea el 80% del monto anterior, que equivale a 49.600 bolívares. La confederación de Trabajadores de Venezuela por su parte propondrá que el salario mínimo urbano sea de 90.000 bolívares y de 70.000 el salario mínimo rural. Otro de los puntos acordados fue la reactivación o conformación de una comisión tripartita que revisará el salario mínimo para su ajuste anual, según lo establece la Ley Orgánica del Trabajo. (Maracara, 1997,para. 2-5).

- Año 1998:

Con derecho a Salario Mínimo, así se titula un artículo de El Universal (1998):

> Los conserjes fueron incluidos este año por primera vez en una resolución del Ministerio del Trabajo que dictaminó los nuevos salarios mínimos. El 19 de febrero apareció en Gaceta el pago mensual obligatorio para estos trabajadores de los edificios residenciales bajo régimen de propiedad horizontal: 75 mil bolívares. Establece que a dicha cifra podrá imputarse hasta 30% del valor de la vivienda de que disfrute el trabajador con ocasión de la prestación de servicio (para. 1).

Por otro lado el sector sindical representado por la Confederación de Trabajadores de Venezuela, CTV; la Confederación de Sindicatos Autónomos, CODESA, y la Confederación General de Trabajadores, CGT, sugirieron que se estableciera un salario mínimo urbano general para todo el país de 120 mil bolívares.

> La ministra María Bernardoni de Govea, al informar la recepción de la propuesta sindical, agregó que había muy buen ambiente entre las partes para alcanzar un acuerdo consensual, tal como lo establece la reformada Ley Orgánica del Trabajo.

> Al planteársele la disposición del Parlamento de legislar sobre esta materia, la ministra respondió que ellos estaban en su derecho, pero recordó que con esta tripartita salarial se está inaugurando en Venezuela un nuevo mecanismo que moderniza la toma de decisiones, las cuales empiezan a ser consensuales.
>
> El presidente de la CTV, Federico Ramírez León, al exponer la propuesta sindical, especificó que la misma contaba con base técnica para su sustentación, la cual toma en cuenta la inflación, el aumento de la canasta alimentaria y otras variables que demuestran la caída de la capacidad adquisitiva del salario.
>
> Asimismo anunció su desacuerdo con la sectorización del salario mínimo. No obstante, estuvo de acuerdo en que sobre el salario mínimo nacional se puedan establecer algunas primas adicionales en algunos sectores según la productividad. Por su parte el presidente de Fedecámaras, Francisco Natera, quien también rechazó la sectorización salarial, respondió que no sólo se debe tomar en cuenta el costo de la canasta alimentaria, sino también la capacidad de las empresas para evitar que un aumento que a simple vista parezca justo termine propiciando mayor inflación y desempleo.
>
> Por ello insistió en que debe observarse también el problema del desempleo y la reactivación económica y tomar muy en cuenta la productividad y la capacitación. (Escalante, 1998,para. 1-6).

- Año 1999

Para el año 1999 y con la elección del presidente, Hugo Rafael Chávez Frías se atrasa la fijación del salario mínimo mediante la Comisión Tripartita y producto de esto se va mostrando la flexibilidad de la ley al respecto de la fijación del salario mínimo:

> Según Federico Ramírez León, presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), no hay otra alternativa, por las mismas opiniones que voceros del próximo gobierno han adelantado, que dejar que expire el plazo de 30 días del que

dispone la Comisión Tripartita Salarial para fijar el nuevo ingreso mínimo nacional de los trabajadores.

La Ley Orgánica del Trabajo delega en el Gobierno Nacional la responsabilidad de decretar el salario mínimo, en Consejo de Ministros, y someterlo a consideración del Parlamento, si la Tripartita no hace lo propio en el lapso previsto.

En cualquier caso, el presidente de la C.T.V insiste en que el presidente Hugo Chávez deberá decretar un salario mínimo con base en la cesta alimentaria, que el Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores (C.E.N.D.A), que depende de la C.T.V, estima en 224 mil bolívares.

Aun así, el dirigente sindical estima que no puede desconocerse el tripartismo, que es un mecanismo de discusión y acuerdo creado por la Organización Internacional del Trabajo. (La Fuente, 1999,para. 1-5).

- Año 2000

En una publicación reseñada por León (2000, para. 1-5), para este año el sector empresarial, de acuerdo con previos anuncios del gobierno esperaba un incremento en el salario mínimo del 10%. Sin embargo, lo que el gobierno estableció fue un incremento del 20%. Ante esta situación, el vicepresidente Carmona Estanga plantea la creación de un salario mínimo para el sector público y otro para el sector privado para que este no se vea afectado por la medida del gobierno.

Por otro lado León (2000, para. 1-5) reseña que según Carmona este incremento tendría un impacto en la inflación. Aumentar el salario mínimo en un 20% para el sector público y el sector privado de la economía conducirá a replantear la meta inflacionaria hacia un 20%, las expectativas iniciales de inflación ofrecidas por el gobierno entre un 15% y 17% podrían modificarse al alza, en un 3% aproximadamente.

Además CONINDUSTRIA, ante el anuncio de un aumento en el salario mínimo del 20% teme que haya una reducción en el nivel de empleo tal como sucedió para el año pasado:

> Se perdieron 40 mil empleos entre el último trimestre de 1998 y el segundo semestre de 1999 al mezclarse una recesión económica con un aumento de sueldos. Los asesores económicos de la Confederación calcularon que el costo de la nómina se incrementará 4 puntos, sobre el 20% que actualmente absorbe la mano de obra en la estructura de gastos.
>
> La historia parece repetirse. La capacidad utilizada de las industrias, según la última Encuesta de Coyuntura del primer trimestre de este año, es de 52,1%. Esta cifra es levemente mayor a la registrada el año pasado, cuando hasta el cierre del primer semestre las empresas trabajaron a 51,1% de su potencial de producción.
>
> Estas decisiones no son buenas, cuando no van atadas con un incremento de la productividad que permita aumentar los costos sin generar resultados negativos en la empresa. Además producen más inflación, insistió el asesor. (Rodriguez Pons, 2000, para.1,4,13).

- Año 2001

Para este año representantes de los trabajadores y patronos se reúnen para realizar propuestas de índole salarial:

> La CTV propuso que en las discusiones de los contratos colectivos, tanto con patronos del sector público como privado, se debe solicitar un incremento salarial que no debe estar por debajo del 40% del que ya se devenga. El sector empresarial consideró que era inoportuno discutir sobre aumento salarial debido a lo débil que se encuentra la economía nacional. (Provea, 2013,para.32,33).

- Año 2002

Para el año 2002, Venezuela atraviesa por un paro cívico nacional que pone al país en una situación de crisis, es así como para este año la Confederación de Trabajadores de Venezuela, el presidente Hugo Chávez y FEDECAMARAS, no logran un acuerdo sobre la determinación del salario mínimo. Al respecto El Dia, (2002) ofrece una publicación:

> Cova llamó a "todos los venezolanos" a participar en el paro, el segundo en menos de cuatro meses y tras la huelga general del pasado 10 de diciembre, auspiciada por Fedecámaras en rechazo a la forma de gobernar de Chávez, apoyada por la CTV y acatada por casi todos los sectores productivos del país. Chávez dijo el domingo que no pudo negociar el ajuste salarial con la CTV porque su directiva es "ilegítima y no representa a los trabajadores del país". (El Dia, 2002,para.1).
>
> La Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), el principal sindicato del país, calificó ayer de "gran mentira" el aumento salarial de 20 por ciento decretado el domingo por Hugo Chávez. "Es una gran mentira, un chantaje. El Gobierno no ha pagado (las deudas pendientes), entonces cómo puede anunciar un aumento de salario, con el que sólo busca "manipular" para evitar la huelga de 24 horas convocada por la CTV para mañana (hoy)", dijo el secretario ejecutivo del sindicato, Manuel Cova. (El Dia, 2002,para.2).
>
> A la mencionada huelga, que amenaza con convertirse en indefinida, se han sumado diferentes sectores como el empresarial, el educativo, el de salud, el transporte de carga, y parte de los divididos movimientos obreros petroleros, trabajadores públicos y transporte público. En rueda de prensa, Cova señaló que la caída del poder adquisitivo en los últimos meses, los más de "600 mil" empleos que se han perdido en el último año, además de los "efectos" del paquete de medidas de emergencia económica aplicados por el Gobierno desde el pasado febrero, son "razones más que suficientes para el paro". "No hay aumento, el Gobierno no le está reconociendo a los trabajadores los efectos del

> paquete", como la devaluación de un casi un 20 por ciento en la moneda local y una inflación calculada en un 25% al cierre de este año. (El Dia, 2002,para.4).
>
> Por su parte, El Ejecutivo Nacional, decretó el sorpresivo aumento, que regirá a partir del próximo 1 de mayo y llevará el salario mínimo de 158.400 bolívares (176 dólares) a 190 mil bolívares (211 dólares), como medida para "compensar" el alza del costo de vida en el país. (El Dia, 2002,para.7).
>
> El anunció lo hizo el gobernante en vísperas del paro nacional de 24 horas convocado por la CTV, precisamente en reclamo de mejoras salariales y de la discusión de los contratos colectivos vencidos. Cova condenó el hecho de que el aumento salarial fuera determinado unilateralmente por el Gobierno, sin la discusión tripartita - Ejecutivo, patronos y trabajadores - que dicta la Ley del Trabajo. Fedecámaras, la principal patronal del país, anunció que "acata con todas sus consecuencias" el decreto de aumento salarial, que le correspondía establecer al Ejecutivo luego de "desconocer por tercer año consecutivo el mecanismo tripartito de consulta" de la materia. (El Dia, 2002,para.8).

- Año 2003

En un artículo reseñado por Venamcham (2003) y de acuerdo con la opinión de José Gregorio Pineda, Economista Jefe y José Gabriel Angarita, Economista analizan la interrogante: ¿Será posible llegar a un acuerdo en materia salarial?

> Dirigentes de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) exigen al Gobierno que aumente el salario mínimo con carácter de urgencia para contrarrestar los efectos que la desestabilización económica tiene en el salario real de los trabajadores. Los argumentos que manejan los dirigentes sindicales para estimular la medida son en primer lugar, la producción petrolera de 3 millones de barriles diarios que dice el gobierno tener, con lo que no se justifica la evasión de la solicitud por parte del Ejecutivo Nacional; y en segundo lugar,

> mayores salarios estimularían la demanda agregada interna con su efecto en la producción de la economía. (Venamcham, 2003,para.15).

Los economistas plantean que el incremento del salario mínimo debe estar por encima de un 30%, ello permitiría recuperar en parte al salario real, manifiestan que estas acciones son lógicas ya que velan por los intereses de los trabajadores:

> La petición por parte de la CTV era de esperarse, ya que insistentemente se han dado anuncios por parte del gobierno de crear una central obrera paralela. Ante tal posibilidad la reacción lógica de la CTV era anticiparse a este movimiento y mostrar públicamente su defensa de los intereses de los trabajadores. Esto tiene mucho más sentido si se toma en cuenta el hecho que los propios miembros de esa posible central obrera paralela anunciaron peticiones similares, por lo tanto no debe sorprendernos la petición de la CTV dadas las presiones a que está sujeta por la competencia en el espacio sindical. (Venamcham, 2003,para.18).

> Las reacciones en el sector privado han sido adversas, lo que también era de esperarse. Los empresarios expresan que la medida sería un acto de total irresponsabilidad bajo la coyuntura actual del sector, donde en el primer trimestre del año 2003 se han cerrado aproximadamente 15% de las empresas, existe una paralización en la asignación de divisas y se han generado un gran número de desempleados. El sector dejó claro que es mucho más sensato mantener el empleo y evitar perjudicar a aquellos que aún disponen de un empleo permanente. Los trabajadores necesitan un ajuste en sus salarios más temprano que tarde, dada la profunda disminución del ingreso real que en muchos casos les impide acceder a los bienes de la cesta básica. Pero está en duda la capacidad del sector empresarial de absorber este aumento en la situación económica actual, que de concretarse, llevaría a un desempleo aún mayor en el corto plazo. (Venamcham, 2003,para.19).

Por último el gremio de los empleadores considera que la posición del Gobierno Nacional ha asumido varios roles:

> Aquí el supuesto gran árbitro, el Gobierno Nacional, se encuentra en la extraña posición de ser patrono por un lado (afectado en sus gastos por el incremento salarial) y por el otro no tener buenas relaciones con las máximas agrupaciones tanto del sector empresarial como laboral. (Venamcham, 2003,para.20).
>
> Trabajadores y empresarios, cada uno cumpliendo con su rol, han puesto en el tapete una discusión que tenía que llegar tarde o temprano. No debemos ver como algo insólito esta controversia que antes nos había resultado normal, sobre todo porque hoy más que nunca puede ser resuelta amistosamente. El tiempo dirá. (Venamcham, 2003,para.22).

- Año 2004

Para el presidente de CONSECOMERCIO Jorge Botti en declaraciones a Notimex comentó que la exigencia por parte de la Confederación de Trabajadores de Venezuela puede resultar “contraproducente” (Cuba Sindical, 2004)

> El empresario señaló que el sector comercial "difícilmente está en capacidad de asumir un aumento general de sueldos y salarios de esta naturaleza, sin ningún tipo de tope, lo que lo haría aplicable a toda la escala salarial". (para.4).
>
> A juicio de Botti, "la plataforma comercial del país requiere que se aplique un estudio sincero que pueda hacer viable un ajuste salarial".
>
> Advirtió, sin embargo, que un incremento unilateral de sueldos por parte del gobierno del presidente Hugo Chávez, ello traería como consecuencia desempleo y cierre de empresas (para.5).

> El titular de Consecomercio sostuvo que cualquier oferta salarial debe ir acompañada de una serie de medidas de política económica que rescaten el empleo (para.6).
>
> Precisó que una propuesta salarial amerita un acuerdo compartido entre representantes de los patronos y los trabajadores, a fin de discutir seriamente cuáles son las potencialidades de la economía para responder a una solicitud de ajuste (para.10).
>
> Botti reconoció como "difícil" que se concrete una reunión tripartita (trabajadores, patronos y gobierno) en este sentido, pero aseguró que los empresarios estarían dispuestos a participar (para.11).
>
> Voceros de la cúpula empresarial Fedecámaras han manifestado opiniones y argumentos similares a los señalados por Botti, mientras la CTV y la oficialista Unión Nacional de Trabajadores (Unete) exigen aumentos salariales de 27 y 30 por ciento, de manera respectiva. (para.12).

- Año 2005

Para este año representantes oficialistas solicitaron un incremento en el salario mínimo:

> Representantes de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) solicitaron que el incremento al salario mínimo que se apruebe a partir del 1 de mayo sea superior al 30%. Con este aumento, el salario mínimo ascendería de 321 bolívares a 420 mil bolívares, aproximadamente. El integrante de la Coordinación Nacional de dicha organización sindical, Francisco Torrealba, ofreció las declaraciones tras informar sobre la marcha que se efectuará este domingo, a propósito del Día Internacional del Trabajador. Torrealba, quien estuvo acompañado por los miembros de la UNT Rubén Linares y Oswaldo Vera, calificó de interesante y

> positivo el hecho de que el Presidente de la República, Hugo Chávez Frías, haya propuesto un aumento de 25%. No obstante, consideran que este porcentaje es insuficiente. Por ello, plantean la necesidad de que se retome lo que manifestó con anterioridad el Jefe de Estado, en cuanto a que los próximos incrementos deben ser generales y no simplemente sobre el sueldo mínimo. (Beltrán W, 2005, para.1-5).

La prensa internacional por otro lado ha seguido de cerca los acontecimientos sucedidos en Venezuela. Es así que el periódico Carpio (2005) La Voce de Italia, narra la reacción de la Central de Trabajadores de Venezuela ante la resolución emanada por el Ministerio del Trabajo:

> La Confederación de Trabajadores de Venezuela rechaza la resolución emanada del Ministerio del Trabajo donde se exige a las confederaciones, federaciones, organizaciones sindicales de trabajadores de empresas, profesionales, y otras organizaciones sindicales de patronos, (a nivel local, estadal, regional y nacional), consignar ante las Inspectorías del Trabajo, un informe detallado y completo de su administración (para.1).

Reseña Carpio (2005) que el secretario de la CTV, José Elías Torres dijo que una Comisión Especial elaborará el escrito que será llevado ante el Tribunal Supremo de Justicia, solicitando anular la resolución (para.2.).

> Comentó que entre los requisitos solicitados está que se entreguen los recaudos antes de los 30 días siguientes a la publicación de esta Resolución, aparecida en la Gaceta Oficial, numeró 35538, de fecha 3 febrero de 2005 (para.4).
>
> También mencionó que el Gobierno se ha comprometido ante los organismos internacionales, donde acudirán para ratificar las denuncias, a respetar el derecho sindical (para.5).

Reseña Carpio (2005) que en cuanto al tema del salario mínimo recordó que desde hace 6 años no se convoca a la tripartita (para.14).

- Año 2006

Para este año y de acuerdo con el incremento en el salario minimo decretado por el gobierno, la confederación de trabajadores de Venezuela y la Unión Nacional de Trabajadores, consideran que el incremento salarial dibió estar cerca del 35% (Tejero Puntes, 2006,para.1).

- Año 2007

Para este año el presidente de la República Bolivariana de Venezuela establece el decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reconversión Monetaria, el cual especifica:

> Artículo 1 A partir del 1° de enero de 2008, se reexpresa la unidad del sistema monetario de la República Bolivariana de Venezuela, en el equivalente a un mil bolívares actuales. El bolívar resultante de esa reconversión, continuará representándose con el símbolo "Bs", siendo divisible en cien (100) céntimos. En consecuencia, todo importe expresado en moneda nacional antes de la citada fecha, deberá ser convertido a la nueva unidad, dividiendo entre 1.000 y llevado al céntimo más cercano. (Chavez, 2007,para.2).

> Artículo 3. A partir del 1° de enero 2008, los precios, salarios, y demás prestaciones de carácter social, así como los tributos y demás sumas en moneda nacional contenidas en estados financieros y otros documentos contables, o en títulos de crédito y en general, cualquier operación o referencia expresada en

> moneda nacional, deberán expresarse conforme al bolívar reexpresado. (Chavez, 2007,para.3).

CTV exige aumento del 30% para el salario mínimo, así se titula un artículo publicado por el periódico Panorama (2007), en él explica:

> Manuel Cova, secretario general de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, exigió ayer un aumento de 30 por ciento para el salario mínimo del año 2007. La intención del funcionario es que se eleve de manera general el sueldo mínimo y alertó sobre la proximidad del 1 de Mayo y no hay ningún anuncio por parte del primer mandatario Hugo Chávez Frías. Dentro de sus anuncios, el secretario general de la CTV propuso la conformación de una comisión presidencial para el empleo y la seguridad social (para.1-2).

Manuel Cova exigió que se designara una comisión que se encuentre conformada por representantes de los Trabajadores, Empleadores y Gobierno que ayude a buscar una solución a la creación de empleos (Pérez, 2007, para2).

Por último recalcó que dada la inflación de un 20 por ciento para el año, debe haber un incremento del sueldo de acuerdo con las necesidades de los obreros (Pérez, 2007,para.4).

- Año 2008

Para el periodo 2008, La Confederación de Trabajadores de Venezuela exigió Un aumento general de salario de 40% este año, tituló El Universal, (2008):

"La confederación de trabajadores de Venezuela (CTV) exigió un aumento salarial general de 40%, y alertó de un incremento de la conflictividad laboral debido a la negativa del Gobierno a negociar el asunto con los sindicatos y empleadores" (para.1).

Así mismo Manuel Cova expresó:

"Debe discutirse este tema con la participación de todos los interlocutores, para que se prevea un aumento de salario mínimo de 40%, no solo del sector público, sino también del privado". (para.1)

Por otro lado recalcó, que si se mantiene la postura negativa del Presidente Hugo Chávez de negociar los contratos colectivos con los empleadores y sindicatos, se generarán tempestades en el sector laboral (para.3).

- AÑO 2009

En un artículo de prensa titulado "Los mitos del salario mínimo en Venezuela" (Barrios, 2013) opina que existen una serie de falsos enunciados en lo que el salario mínimo respecta, es así como establece en primer lugar que el poder adquisitivo del venezolano ha disminuido:

> En lo referente al poder adquisitivo es evidente que el aumento del 2009 de 20% se encuentra por debajo de una inflación proyectada hacia 30% para diciembre del presente año. Destacando que en el año 2008 la inflación en Venezuela fue la más alta del continente y la cuarta en el mundo con un 35% (para.1).

Por otro lado (Barrios, 2013) opina que existe una discrepancia entre las cifras otorgadas por el Instituto Nacional de Estadística y la realidad del país:

> El INE le presenta a la opinión pública cifras basadas en la cesta de productos MERCAL, a sabiendas que esta red es inferior al mercado y a la demanda de la población, resaltando que la totalidad de los productos para la dieta diaria no se adquieren en la mencionada red. Lo cierto del asunto es que la Cesta alimentaria ronda los 1900 bs. Fuertes y la cesta básica de bienes y servicios los 4 mil bsf. En resumen es necesario para cada familia 2 salarios mínimos

> para adquirir la cesta alimentaria y 4 para alcanzar la básica. Es decir 4 empleos a salario mínimo para una familia de 5 personas (para.2).

En cuanto al aumento del salario mínimo, (Barrios, 2013) establece que el aumento no es para todos los trabajadores:

> De 12.900.000 trabajadores integrantes de la Población Económica Activa, 6.300.000 se encuentran en la Economía Informal no están cubiertos por el Decreto 6660, además el 90% de éstos devengan ingresos inferiores al salario mínimo, no teniendo seguridad social, ni protección laboral. Igualmente 1300.000 trabajadores se encuentran en desempleo y sin cobertura alguna. Entre tanto en la población formal se identifican 5.300.000, de ellos laboran para el Estado 2.300.000 y para el sector privado 3.000.000 de trabajadores. Del conjunto de la población formal aproximadamente 2.000.000 están cubiertos por contratos colectivos. Por lo cual el ámbito del salario mínimo sólo se aplica a 3.000.000 de trabajadores (para.4).

Por último (Barrios, 2013) aclara que aunque según declaraciones del presidente Hugo Chávez, el salario mínimo en Venezuela es el más alto de América Latina, la cantidad de ciudadanos que lo perciben es mucho mayor a la de los otros países:

> Finalmente el último mito, el Presidente se jacta de tener el salario mínimo más alto de América Latina. Al dólar oficial equivale a 460 $; entre tanto en México es de 220 $, en Uruguay 180$, en Brasil 300$, en Chile 400$, La diferencia es que en estos países lo devenga un 10% de la población formal, en Venezuela el 50% de la población formal (para.7).

- Año 2010

Ante el decreto del aumento del salario mínimo por parte del presidente Hugo Chávez, la Confederación de Trabajadores de Venezuela reaccionó:

> Una semana después de haber anunciado el ajuste cambiario en Venezuela, el presidente Hugo Chávez decretó la noche del viernes un aumento al salario mínimo del 25 por ciento que se hará efectivo en dos etapas: 10 por ciento el 1 de marzo y 15 por ciento el 1 de septiembre, con lo que dijo, forma parte de su esquema para reducir la pobreza en el país. Chávez durante este anuncio ante la Asamblea Nacional, reiteró que la devaluación del bolívar en dos bandas: a 2.60 por dólar para productos de primera necesidad y a 4.30 para el resto, fue una estrategia para estimular la producción nacional y las exportaciones, y que en ese sentido representará un beneficio innegable para la economía venezolana. El mandatario indicó que el aumento pasará de 274 dólares al cambio promedio ponderado de 3.53 bolívares por dólar, a 342 dólares. Las reacciones tras el anuncio salarial del mandatario no se hicieron esperar y la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) calificó de insuficiente el aumento del 25 por ciento, por lo que exigió que ese ajuste sea como mínimo del 60 por ciento. El secretario general de la CTV, Manuel Cova, dijo que la fuerte devaluación monetaria, de hasta 100 por ciento, en vigor desde el pasado lunes, tendrá un impacto del 60 por ciento en la inflación de este año (Contacto Latino, 2010,para.1-5).

El candidato a la Asamblea Nacional Pablo Medina denuncia que el salario mínimo decretado por el presidente de la república Hugo Chávez Frías, no es suficiente para adquirir productos de la canasta básica y exige un aumento del mismo, el cual cubra su monto es así como afirmó en declaraciones a la prensa:

> Mal puede una persona que gana 1.223,89 bolívares fuertes adquirir los productos de la canasta alimentaria que se ubica en 2.275,64. Yo sostengo que ese salario es esclavista, o peor aún, porque al menos al esclavo se le garantizaban los alimentos y el descanso para que pudiera trabajar (Ultimas Noticias, 2010,para.1).

Por otra parte señaló que el gobierno hace caso omiso a la alimentación que tiene el pueblo venezolano:

> 13 millones de venezolanos que están en el sector activo de la economía, el 80 por ciento gana el salario mínimo. Estas cifras demuestran que casi toda la población de Venezuela no tiene acceso a los alimentos, señaló Medina, al tiempo que calificó de inconcebible esta situación cuando el gobierno ha dejado perder más de 15 mil millones de dólares en comida podrida "por su ineficiencia y corrupción. Lo que dio Chávez como aumento, y además fraccionado, es una mezquindad, es una burla y desprecio a todo el pueblo venezolano… (para.1).

Por ultimo señalo que el problema es que se está despilfarrando el dinero en negocios sucios, y como ejemplo señaló el "escándalo de los contenedores" (Ultimas Noticias, 2010,para.1).

- Año 2011

Diputados de MUD exigen 30% de aumento salarial en Venezuela

> Pablo Zambrano, coordinador nacional del nuevo sindicalismo de la Causa R, destacó que diputados de la Unidad presentarán un proyecto de ley a la Asamblea Nacional para exigir 30% de aumento en el salario mínimo, y la discusión de contrataciones colectivas (El Aragueño, 2011,para.1).

Por otro lado los diputados destacaron que el pago de los Cestatickets puede realizarse a los jubilados y pensionados, sin embargo esto debe ser una propuesta del gobierno. Aseguró que El dinero del Fondo de Desarrollo Nacional (FONDEN) puede usarse para dar este beneficio a los trabajadores.

> Aseguraron que el 19 de febrero se llevará a cabo una jornada de recolección de firmas para apoyar la iniciativa de los diputados a la modificación de la ley de alimentación para que incluya el beneficio de los Cestatickets a los trabajadores de edad avanzada (El Aragueño, 2011,para.5).

- Año 2012

En una entrevista dirigida por el programa Dial Abierto del portal Noticia24, (2012) el presidente del Instituto Nacional de Estadística Elías Eljuri expresa que el aumento del salario mínimo decretado por el presidente Hugo Chávez, casi duplica la inflación:

> El salario mínimo alcanza actualmente los 2.047 bolívares, se encuentra por encima del costo de la canasta alimentaria, que en septiembre se ubicó en 1.881 bolívares (para.2).
>
> Este año el aumento del salario mínimo alcanza el 32,3% y la inflación, en promedio, está en 18%, o sea que casi duplica el salario a la inflación de este año. El salario mínimo, que actualmente alcanza los 2.047 bolívares, está por encima del costo de la canasta alimentaria, que en septiembre se ubicó en 1.881 bolívares (para.1).
>
> Sumado al salario mínimo está el beneficio del ticket de alimentación, que en promedio es de Bs. 957, que todos los trabajadores públicos y privados perciben mensualmente. No estamos conformes con la inflación que hay en este momento, ha sido mucho más baja que en otros períodos, pero no estamos conformes con el 23%, pero el Gobierno del presidente Hugo Chávez, durante todo el período, ha habido aumento del salario mínimo. Cuando llegó el Presidente (Hugo Chávez) la inflación comenzó a descender y para el año 2001 la inflación se acercó a un dígito, llegó a 12,3%, pero producto del sabotaje petrolero y del golpe de Estado se disparó de nuevo hacia 31% y ha venido descendiendo (para.2-53).

2. Hechos relevantes reseñados en los principales diarios de la República de Colombia

- Año 1997

Según Ferrer, (1996) diferentes actores darán a conocer sus propuestas para las negociaciones que se llevarán a cabo en Colombia para el año 1997. Es así como el Banco de la República Central, propondrá 19,5%, y la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT) bajo el argumento de devolver el valor real al salario será de 30% (para.2).

Tal como ocurría en Venezuela para este año, pero bajo distinto nombre, la discusión del salario mínimo se lleva a cabo en la Comisión de Concertación, integrada por el gobierno, empresarios, representantes de la Confederación de Trabajadores de Colombia y representantes de la Confederación General de Trabajadores de Colombia (para.3).

Sin embargo, y aunque se instalen las mesas de dialogo, el gobierno podrá fijar el salario mínimo:

"De no llegarse a un acuerdo en la Comisión, el gobierno tiene la facultad de fijar por decreto el incremento" (para.4).

Según Ferrer, (1996) la propuesta del Banco de la República, parte de la base de las metas macroeconómicas que se fijaron, en cuanto a una inflación de 18 por ciento, una devaluación de 15 por ciento y un crecimiento económico entre 4 y 5 cinco por ciento. Es por ello que el gerente del Banco de la republica argumenta que el incremento salarial no puede ser muy superior a la meta inflacionaria, ya que de lo contrario, afectaría el programa macroeconómico (para.6).

Esta propuesta generó descontento entre los trabajadores, ya que los mismos la califican como inaceptable, dado a que los salarios no pueden considerarse como un "factor inflacionario". Es así como la Central de Trabajadores de Colombia, considera que si el gobierno desea devolver la capacidad adquisitiva a los trabajadores el ajuste del salario mínimo no debe ser inferior al 30% (para.8).

Los argumentos de la Central de Trabajadores de Colombia, para un aumento del 30% se basan en sus estimaciones para una proyección de la inflación del 30%, más cinco puntos que se deben agregar por la contribución que realizan al proceso de productividad (para.10).

Al respecto el Consejo Gremial Nacional, conformado por 15 principales sectores productivos del país opinan que la meta inflacionaria no se alcanzará dado a que el gobierno violo los topes fijados, permitiendo incrementos de las tarifas de los servicios públicos (para.11).

- Año 1998

Según Ferrer , (1997) con el anuncio por parte del Banco de la República con una meta inflacionaria del 16 por ciento para finales del año, gobierno, empresarios y trabajadores, iniciarán discusiones para la fijación del salario mínimo (para.2).

Es así que el gobierno, el banco de república y los empresarios, proponen que el reajuste se realice en base a la meta fijada para la inflación de 1998 más dos puntos por productividad, ello da como resultado un máximo de 18 por ciento (para.4).

El gerente del Banco de la República, Miguel Urrutia, "hay que ser prudentes con el incremento para no comprometer la meta de inflación y de generación de empleo" (para.5).

Por otra parte los trabajadores, negociarán partiendo del incremento del costo de vida proyectado para finalizar el año de 18 por ciento, más tres y cinco puntos por productividad (para.7).

Al respecto, Luis Garzón presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, opina que la postura del gobierno y el Banco de la República podrían hacer fracasar el acuerdo, pero lo que se debe evitar es una medida unilateral del ejecutivo (para.8).

Por otro lado Julio Gómez, presidente de la Confederación General de Trabajadores Democráticos, afirma que existe un moderado optimismo y es por el hecho de que durante el año se han firmado 473 convenciones y pactos laborales entre empresarios y trabajadores y de ellas 374 determinaron aumentos salariales por encima del 20%. Este hecho aunado a tres

paros generales contra las medidas económicas y privatizaciones, impulso a favorecer las demandas de los trabajadores (para.16).

- Año 1999

Según El Tiempo, (1998) el gobierno decide decretar el incremento del salario mínimo, que regirá a partir del primero de enero.

Dado a que no se logró un acuerdo entre el gobierno nacional, empresarios y sindicatos para el ajuste el gobierno decide decretar el monto para el salario mínimo, y es que el gobierno opina que mientras no haya consenso entre los montos que proponen trabajadores y empresarios, es muy difícil decretar un monto (para.1).

Los trabajadores así solicitaban un incremento del 24%, mientras que empresarios sin embargo la medida adoptada por el gobierno fue de 16% aumento que en opinión del gobierno y empresarios, excede la posibilidad de los empleadores por la coyuntura que vivía el país (para.2).

- Año 2000

Según (Ferrer , 1999) para el periodo 2000 el Presidente Andrés Pastrana otorgó un 10% de aumento en el salario mínimo, el cual no cubrió con las expectativas que plantearon los sindicatos de trabajadores en la mesa de negociación, pidiendo éstos un aumento del 15% (para.3).

Dicho aumento no cumplió con las necesidades básicas de los colombianos, situando el salario por debajo del precio de la canasta y solo por encima de la inflación en un 0,35% (para.3).

Este aumento fue determinado en base a una inflación de 9,65% estimada para este año, la proyectada para el 2000 de 10 por ciento, una caída del 5,7 por ciento del Producto Interno Bruto y la baja productividad calculada en 3,3 por ciento en el año, todo esto dió

como resultado un aumento del salario de 236.000 pesos mensuales (125 dólares) a 260.106 pesos (138 dólares) a partir del año entrante (para.3).

Por otra parte el Presidente de la Confederación General de Trabajadores Democráticos de Colombia (CGTD) Julio Gómez, expresó que el aumento no compensa el deterioro del ingreso de los trabajadores en esta década, pese a que es ligeramente superior a la inflación de 1999. Así mismo critico que el aumento por decreto del salario mínimo no tuvo en cuenta la desigualdad en la distribución del ingreso (para.8).

- Año 2001

En un artículo reseñado por El Tiempo, (2000) establece que por primera vez en muchos años, se logra llegar a un acuerdo sobre la determinación del salario mínimo, entre los actores: gobierno, empleadores y trabajadores (para.1).

Reseña El Tiempo, (2000) que desde el punto de vista de los trabajadores, el aumento que se estableció es muy poco dinero ya que para pagar la canasta mínima de bienes y servicios que requiere un hogar deben devengar salario mínimo por lo menos dos miembros, por lo que un salario mínimo más alto, sería ideal (para.4).

Sin embargo desde el punto de vista de los empleadores, dado a que el salario es un determinante de los costos por lo que es preferible mantener aumentos bajos, para mantener el nivel de productividad, opinión que se iguala a la del gobierno quien los costos del personal constituyen uno de los rubros principales del gasto público (para.5).

A pesar de encontrarse con posiciones tan diferentes el dialogo y el acuerdo para la fijación del salario mínimo fue posible, y ello representa un aliento para que se den futuros diálogos en el que los tres actores participen para mejorar las condiciones de los trabajadores (para.6).

- Año 2002

Según El Tiempo, (2001) para el presente año, Julio Roberto Gómez presidente de la Confederación General de Trabajadores Democráticos, propuso que el salario mínimo fuese de 9,5 por ciento. Eso incluye la inflación de este año con cierre en un 8% más 1,5 puntos por productividad (para.3).

Por su parte Angelino Garzón, Ministro del Trabajo, se mostró partidario de hacer un aumento con base en la tasa de inflación de este año y la productividad (para.6).

Estas declaraciones muestran que podría haber acuerdos para la determinación del monto.

El ministro de Trabajo anunció que convocará para los primeros días de diciembre la Comisión de Política Laboral y Salarial, conformada por representantes del gobierno, empleadores y trabajadores, quienes en última instancia determinaran el nuevo incremento (para.10).

Al igual que en Venezuela, la discusión del salario mínimo es un tema polémico, dado a que el mismo sirve como como ejemplo para re ajustar los salarios de los demás trabajadores que no devengan el mismo (para.12).

- Año 2003

Para El Empleo, (2003) este año las negociaciones para la determinación del salario mínimo resultaron no ser satisfactorias, dado a que salario mínimo se fijó mediante decreto presidencial. Esta medida se adoptó luego de que las reuniones entre el gobierno empresarios y trabajadores no llegaran a un acuerdo (para.1).

Es así como en un inició los representantes de las centrales obreras proponían entre un 10 y 12 por ciento para el salario mínimo, y por otro lado los empresarios proponían entre un 5,5 y un 6,5 por ciento (para.10).

Según El Empleo, (2003) Producto de las reuniones, las centrales obreras redujeron su propuesta a 8,4 por ciento y el gremio empresarial a 7,4%, finalmente el gobierno decreto el salario mínimo tomando como referencia la última propuesta del gremio empresarial (para.12).

Aunque los trabajadores no lograron su cometido, se pudo lograr acuerdos entre los trabajadores y empresarios para congelar el precio de 80 productos alimenticios (para.14).

- Año 2004

Según El Empleo (2004), en la tercera Comisión de Políticas Salariales y Laborales, empresarios y trabajadores reiteraron sus posiciones para la remuneración básica del 2004 (para.1).

Las negociación colectiva llegó a su fin después de más 15 días de debate y propuestas entre las partes, donde las centrales obreras comenzaron con una propuesta de un incremento de 10 por ciento y por su parte, los empresarios y Gobierno optaban por un reajuste entorno al costo de vida del año pasado, quedando este en un aumento del 6 por ciento (para.1).

El Secretario General de la Confederación de Trabajadores Democráticos (CGTD), Julio Gómez, expresó: Si no hay un crecimiento real del salario mínimo legal, va a caer el consumo y a contraerse la demanda interna y esto no le sirve absolutamente a nadie. Por lo que manifestó que el salario básico mensual acordado para el 2004 debió quedar en 365.544 pesos, 7.500 pesos más de lo decretado (para.9).

Por otra parte en posición del Gobierno, Diego Palacio, Ministro de Protección Social, expresó que trabajadores y empresarios coincidieron en aumentar la remuneración básica por encima de la inflación (para.12).

Esta Comisión dio como resultado un crecimiento del 7,83 por ciento, quedando el salario mínimo mensual en 358.000 pesos y en lo correspondiente al subsidio de transporte, pasó de 37.500 pesos a 41.600 pesos, aumentando un 11 por ciento con respecto al año pasado (para.5).

- Año 2005

Para este año el Gobierno Colombiano decide reajustar el salario mínimo, sin embargo este ajuste se realiza debido a que trabajadores y empresarios no llegaron a un acuerdo en la mesa de concertación cuya discusión giro entorno al aumento del salario mínimo entre 6,5 por cuento propuesto por los empresarios y un 8,3 por ciento por parte de los trabajadores (El Tiempo, 2004,para.1).

- Año 2006

Según SURATEP, (2005) para este año, la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y laborales logra formalizar la fijación del salario mínimo en 408.000 pesos y un subsidio de transporte de 47.700 pesos (para.5).

Al respecto el Ministro de la Protección Social, Diego Palacio Betancourt expresó que es muy satisfactorio el hecho de que si haya podido concretar el acuerdo tripartito entre empresarios, trabajadores y gobierno para el incremento del salario mínimo (para.8).

Por su parte, los integrantes de la comisión propondrán una agenda de trabajo que incluya velar por el respeto al salario mínimo para todos los trabajadores formales de la economía, además de hacer seguimiento para que el nivel de pago se cumpla (para.9).

- Año 2007

Según el diario El Dinero, (2006) El presidente Álvaro Uribe convocó una reunión entre los empresarios y trabajadores, donde solicitó al Ministro de Protección Social, Diego Palacios, que llegasen a un acuerdo (para.5).

Los empresarios y los industriales ofrecieron por su parte un incremento del 6,9 por ciento, pero esta negociación fue rechazada por parte de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), dado a que consideraban necesario un aumento en los sueldos de empleados oficiales, especialmente en los maestros (para.5).

Debido a este fracaso en la negociación colectiva entre sindicatos, empresarios y gobierno, el Gobierno toma la decisión una vez más de fijar el salario mínimo por decreto en 433.700 pesos mensuales, dando como resultado un aumento del 6,3 por ciento con respecto al año anterior (para.2).

A su vez, el Gobierno acordó con el Ministerio de Agricultura, las centrales de abastos y algunas centrales obreras, para evitar un incremento de precio en 90 productos de la canasta familiar, además acordó con el Presidente de la Asociación Nacional de Industrias, Luis Villegas, Rafael Mejía de la SAC, Juan Pinto de ACOPI y Guillermo Botero de FENALCO, promover fuertemente la formalización del empleo (para.8).

- Año 2008

Según El Portafolio, (2007) los voceros de los trabajadores pidieron un incremento de 5 puntos más con respecto a la inflación del 2007, lo que equivale a casi un 11 por ciento, ya que el costo de vida hasta noviembre fue de 5,17 por ciento. La petición de las centrales obreras se fundamentó en mantener el poder de adquisición de los asalariados, que fue disminuida por el aumento de los productos en la canasta familiar:

> La Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación General del Trabajo (CGT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Confederación de Pensionados de Colombia (CPC) pondrán sobre la mesa de negociación es que el valor de la canasta familiar de las personas de ingresos supera los 900.000 pesos mensuales, casi dos veces el monto del salario mínimo. Su aspiración es que cada vez se requiera menos salarios mínimos para comprar la canasta, que debe servir para cubrir las necesidades de un hogar de cuatro personas (para.1).

En torno a esta discusión, las partes cedieron reflejando así un 10,5 por ciento por parte de los trabajadores y una propuesta de 6 por ciento por parte de los empresarios (para.1).

Debido a que no hubo un consenso entre las partes, trabajadores y empresarios, el Gobierno decide finalmente anunciar el aumento del salario mínimo mediante decreto,

estableciendo un alza de 6,41 por ciento, quedando así en 461.500 pesos mensuales, y un incremento de 8,27 por ciento en cuanto al subsidio de transporte, quedando éste en 55.000 pesos, lo que da un ponderado de 6,61 por ciento (para.1).

- Año 2009

Según El Espectador, (2009) para el año 2009 se decide incrementar el salario mínimo de acuerdo al monto del cierre de inflación de 7,67% (para.1).

Ante estos anuncios, diferentes actores del sistema se pronunciaron, el ministro de Hacienda, Oscar Iván Zuluaga opina que el incremento es justo y cumple con todas las normas. Sin embargo, para Tarcisio Mora presidente de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia señala que el incremento dado no es suficiente ni siquiera para comprar una bolsa de leche diaria (para.2).

El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores señala que los anuncios del gobierno, dan pie a que haya protestas en el país, que tengan como objetivo mejorar el nivel de vida de los trabajadores (para.3).

Por último los empresarios comentan que el incremento es adecuado por la situación que vive el país, y que el mismo ayudará a conservar los empleos en momentos de desaceleración económica (para.6).

- Año 2010

Según El Tiempo, (2009) para este año empresarios y trabajadores no logran acordar un monto para la determinación del salario mínimo, por tanto el gobierno lo decreta por 515.000 pesos (para.1).

Empresarios, ofrecían un 3,2 por ciento mientras que los trabajadores ofrecían 7,5 por ciento argumentando que el mismo podría mejorar la capacidad adquisitiva de los trabajadores y elevar el consumo, lo que aceleraría la recuperación de la economía (para.4).

Sin embargo una de las preocupaciones del gobierno es que dar incrementos muy altos podría tener efectos negativos en la economía dado a que desincentivaría la contratación por el aumento en los costos para las empresas (para.6).

- Año 2011

Según el diario El Tiempo, (2010) para este año y de acuerdo con las mesas de negociación, los empresarios ofrecieron 3 por ciento, y las pretensiones de los trabajadores a 6 por ciento del 7 que pretendían. Sin embargo los empleadores mantuvieron su oferta en 3 por ciento (para.1).

Para el vice-presidente de la República de Colombia Angelino Garzón, le preocupa la postura muy dura del sector empresarial de mantenerse en otorgar un tres por ciento como máximo (para.2).

Por otro lado considera que para que lograr que un estado sea moderno y competitivo, se debe avanzar en materia salarial para lograr empleos decentes y justos (para.3).

Considera que el incremento que se les debe dar a los trabajadores debe ser por encima del 3 por ciento dado a que otorgar ese monto o menos es injusto para los trabajadores (para.5).

- Año 2012

De acuerdo con una reseña publicada en La Opinión, (2011) por primera vez en seis años se logra determinar el salario mínimo mediante consenso entre trabajadores, gobierno y empresarios (para.1).

Las negociaciones sobre la determinación del salario mínimo giraron en torno a dos propuestas, los trabajadores solicitaban un incremento del 8 por ciento, mientras que los empresarios solicitaban un 4,75 por ciento. Sin embargo, transcurridos 15 días se llegó a un acuerdo de que el incremento fuera del 5,8% (para.7).

Ante estos resultados los actores, ofrecieron las siguientes declaraciones La Opinión, (2011):

> “Es un acuerdo donde se tuvieron en cuenta muchos factores que presentaron los trabajadores, los empresarios y el propio gobierno. Es tal vez la primera vez donde trabajadores y empresarios se ponen de acuerdo", destacó el presidente colombiano Juan Manuel Santos (para.4).
>
> "Este aumento se ajusta a la realidad económica del país. Es positiva la generosidad de empresarios, trabajadores y pensionados, cada uno de los cuales hizo sacrificios para poder llegar a este acuerdo", dijo el ministerio de Trabajo, Rafael Pardo, quien participó en las negociaciones (para.6).
>
> "Yo quiero resaltar en este día que lo que demuestra el movimiento sindical y la cooperación de pensionados es que podemos lograr avances estando unidos y hacer respetar el valor del trabajo", dijo Tarcisio Mora, presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (para.8).

3. Entrevista con Froilán Barrios

Entrevista con Froilán Barrios integrante de la Coordinación Nacional del Frente Autónomo en Defensa del Empleo, Salario y Sindicato (FADESS).

Lugar: Restaurant las Tres Esquinas, La Castellana.

Entrevistador: Buenos días Sr. Froilán, para comenzar la entrevista ¿Podría ofrecernos su visión sobre ha sido la fijación del salario mínimo en Venezuela?

> La primera vez que se logra establecer salario mínimo es en el año 1974 a 1975. Con el gobierno de Carlos Andrés Pérez se fijó como salario mínimo 450 Bs, de ahí en adelante se convirtió en una tradición, hasta que en 1990 con la promulgación de la ley Orgánica del Trabajo se establece lo que ya conocemos hoy día: tomando la opinión de los empresarios y de la central sindical más representativa el presidente toma una decisión sobre el salario mínimo (Froilán, 2013).

Por otro lado, en el gobierno de Caldera surgió una especie de tergiversación porque estableció una práctica que perjudicó a los trabajadores que fue bonificar el salario; se establecía un salario mínimo y se otorgaba un porcentaje de bono que no tenía incidencia en el salario. Para el año 1997 el 80% era bono y el 20% era salario, entonces te pagaban las vacaciones, utilidades en base al 20%, tres lochas, luego cuando se elimina la retroactividad, entonces se unifica un solo salario, y el salario terminó en el gobierno de caldera en 110.000 Bs. (Froilán, 2013).

El problema para los trabajadores Venezolanos, es que la etapa clave fue el cambio de la paridad del dólar en 1983, porque está el acto administrativo de aumentar el salario mínimo, pero el problema es que desde 1983 que fue el viernes negro, nunca se pudo recuperar el poder adquisitivo del salario del trabajador, nunca pudo recuperar al paso de la inflación, llevamos 30 años desde que hubo el aumento del salario mínimo, no ha logrado cubrir la inflación (Froilán, 2013).

Entrevistador: Perdone que lo interrumpa pero… ¿Por qué el gobierno daba parte del salario como bono?

Dado a que fue una especie de flexibilización salarial, para presentarle al patrono una especie de facilidad, esa es la razón del cuestionamiento a la C.T.V que permitió eso y fue perdiendo ante los trabajadores credibilidad, y con la eliminación de la retroactividad en 1997 fue el batazo final, porque entregaste salario y todo, la clave en todo país es la condición de vida de cualquier trabajador del país, es ¿Cómo participan en la riqueza nacional? Uno de los aspectos de como participan en la riqueza nacional es el salario: en los países donde hay progreso, los salarios de los trabajadores son muy cercanos a la del capital, cuando el capital es inmensamente grande en comparación con los salarios hay desajustes, eso pasa en Venezuela. Cuando digo capital: me refiero a capital estado y privado, entonces en la década de los 60 un trabajador podía comprar una casa, podía comprar un carro, ir de vacaciones, tener una vida decente, el salario era 600 bs, el costo de la vida era mucho menor, hoy en día ni sueñe, el trabajador termina viviendo en casa de los padres cuando se casa (Froilán, 2013).

Entrevistador: ¿En el año 60 es cuando el bolívar es equivalente a un dólar?

El dólar estuvo desde 1930 hasta 1960 la paridad era 3,30 $ por bolívar y después se modificó un bolívar, es decir que entre 1930 y 1983 que fue el viernes negro, a veces el bolívar era más apreciado que el dólar, todo eso luego se derrumbó (Froilán, 2013).

Entrevistador: Para aclarar un poco los términos que presentan los organismos institucionales, queríamos saber: ¿Cuáles son los términos que se manejan? y ¿A qué se refieren cuando de canasta de alimentos se trata?

Hay una confusión en los términos, lo más usado es la canasta básica de bienes y servicios allí está todo, la alimentaria, casa, bienes y transporte y la canasta alimentaria (Froilán, 2013).

Entrevistador: ¿Y la canasta normativa?

Es otra calificación por ejemplo el I.N.E habla de esta para identificar la alimentaria (Froilán, 2013).

Entrevistador: ok, referente al salario ¿Cuál es la finalidad del salario mínimo? Es decir: ¿Con qué finalidad se establece un salario mínimo?

Para cubrir las necesidades básicas (Froilán, 2013).

Entrevistador: Entonces ¿Debería cubrir la canasta básica?

Si, ese es el concepto del salario mínimo, también es importante considerar el P.I.B, de este hay dos componentes importantes que es el capital y el salario, la medición de como participa el trabajador es que significa en esa comparación el salario. Por ejemplo en Estados Unidos, la comparación es casi paritaria, entre lo que percibe los trabajadores de la nación y lo que existe de capital, pero estos datos no son fáciles de conseguir, estos dos indicadores son muy difíciles de conseguir, es lo ideal para la tesis, pero es difícil porque como el ejecutivo anda en un secretismo para casi cualquier cosa (Froilán, 2013).

Es importante ubicar cuantos ganan salario mínimo en Venezuela, cuanto de la población formal e informal. Lo que yo manejo es que la población formal es 6.500.000 de esa población formal la mitad devenga salario mínimo, de la población

informal que son 5.000.000 aproximadamente porque el otro millón es desempleado, el 85% devenga por debajo del mínimo, porque es la población informal el que vende cambures en la esquina, etc... (Froilán, 2013).

La relación capital salario capital en Estados Unidos es más igualitaria que en Venezuela, entonces con eso se cae toda la política de nuestro país de que es igualitaria, etc... (Froilán, 2013).

Entrevistador: ¿Hubo tripartismo en Venezuela cuando Hugo Chávez entra al poder?

Un solo año, el primer año, que el convocó, y fue la única vez que se discutió el salario, y los siguientes años la decisión fue unilateral (Froilán, 2013).

Entrevistador: Para usted ¿En Venezuela existe dialogo social?

No, no existe porque lo refleja la tasa de contratación colectiva, lo que pasa es que radica como recoges el dato. Antes el Ministerio del Trabajo tenía una página web en la que se podía ver el documento memoria del Ministerio de Trabajo, te hablo de la memoria anual antes de Chávez que decía que hubo tantos conflictos, huelgas, contratos colectivos que se discutieron este año. Ahora tú tienes que irte por los caminos verdes e ir preguntando mira ¿Cuantos contratos colectivos discutieron? (Froilán, 2013).

Entrevistador: Es una de las barreras que estamos enfrentando.

Si, poco a poco hay que tratar de conseguir la data (Froilán, 2013).

Entrevistador: Usted dice que no hay tripartismo, pero existen algunas voces que consideran que hay tripartismo dentro del sector gubernamental, es decir: entre los oficialistas.

Es que, ni Chávez consultaba con su gente, cuando van a la O.I.T, ellos llevan un informe y dicen mira esta es la muestra de que dialogo social aprobé este contrato yo fije este salario, en la práctica no, ahorita yo estaba en un programa de radio y me llamaron un trabajador de IPOSTEL diciéndome que no había contratación colectiva por trece años. Por ejemplo, el gobierno de Caldera fue de permanente dialogo social pero para fregar a los trabajadores (Froilán, 2013).

Entrevistador: Muchas gracias por su tiempo y por el aporte a la tesis.

Cualquier apoyo que necesiten, estoy a la orden (Froilán, 2013).

4. Propuestas, decretos y montos del salario mínimo de la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia.

Tabla 7. Análisis de incrementos otorgados por el gobierno venezolano.

Año	Propuesta Trabajadores (%)	Propuesta Empresarios (%)	Incremento otorgado Gobierno (%)	Diferencia: Trabajadores vs Otorgado
1997	n/d	n/d	37,50%	n/d
1998	n/d	n/d	33%	n/d
1999	n/d	n/d	20%	n/d
2000	20%	n/d	20%	0%
2001	40%	n/d	10%	-30%
2002	n/d	No Oportuno	20%	n/d
2003	30%	n/d	10%	-2%
		n/d	18,18%	
2004	n/d	No Oportuno	20%	n/d
			8,34%	
2005	30%	n/d	26,07%	-4%
2006	35%	n/d	15%	-8%
			11,93%	
2007	30%	n/d	17,93%	-12%
2008	40%	n/d	30%	-10%
2009	n/d	n/d	10%	n/d
			9,09%	
2010	60%	n/d	10,97%	-34%
			15%	
2011	60%	n/d	15%	-35%
			10%	
2012	50%	n/d	15%	-20%
			15%	

Nota. Variaciones porcentuales del periodo Diciembre 1997-2012, reseñadas por el periódico "El Universal" Cálculos propios.

En la tabla presentada anteriormente, se evidencia en primer lugar, que la información correspondiente de algunas propuestas de los trabajadores y la mayoría de las propuestas de los empresarios fue de difícil acceso, ya que en las principales fuentes informativas de periódicos venezolanos, no reseñan las propuestas de dichos gremios sobre el incremento del salario mínimo, en aquellos años evidenciados en la tabla con las siglas n/d (no disponible).

Seguidamente se evidencia, que para el año 2002 el sector empresarial declaró que no era oportuno dialogar un incremento del salario mínimo por la difícil situación que atravesaba el país.

Para este año la República Bolivariana de Venezuela atraviesa un paro cívico nacional, que paraliza el país, tal como lo reseña Últimas noticias, (2012). Gran cantidad de trabajadores de PDVSA abandonaron sus cargos, así como buques petroleros fondearon, en apoyo al paro indefinido convocado por la CTV y FEDECÁMARAS.

Por esta situación el sector empresarial, consideró que antes de dar un incremento en el salario mínimo, era necesario resolver los problemas de seguridad, desempleo, aumento de la inflación, y desabastecimiento de alimentos.

Para el año 2004, "A juicio de Botti, la plataforma comercial del país requiere que se aplique un estudio sincero que pueda ser viable un ajuste salarial" (Cuba Sindical, 2004).

El sector empresarial, sostuvo que un incremento del salario mínimo de forma unilateral, tendría consecuencias directas que ocasionarían desempleo y cierre de empresas, por lo que mantuvo una posición de diálogo abierta; sin embargo, añadió que difícilmente se llevará a cabo un diálogo tripartito (Cuba, Sindical, 2004).

Por último, se puede observar que las propuestas de incrementos de los trabajadores a lo largo del periodo 1997-2012, fueron superiores a las que finalmente otorgó el gobierno de forma unilateral así como se evidencia a continuación:

Los montos correspondientes al salario mínimo, canasta básica y canasta alimentaria son expresados de acuerdo a la reconversión monetaria, es decir aquello que establece el artículo 1, en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reconversión Monetaria.

Tabla 8. Decretos y montos del salario mínimo nominal en Venezuela.

Año	**Decretado/ Concertado**	**Fecha del Decreto**	**Número Gaceta**	**Salario Mínimo Nominal (BsF.)**
1997	Concertado	1 de Mayo	36.232	Bs. F. 75
1998	Concertado	1 de Mayo	36.399	Bs. F. 100
1999	Decreto	1 de Mayo	36.690	Bs. F. 120
2000	Decreto	1 de Mayo	36.900	Bs. F. 144
2001	Decreto	1 de Septiembre	37.250	Bs. F. 158,40
2002	Decreto	1 de Mayo	1.752 Ext.	Bs. F. 190,08
2003	Decreto	1 de Julio	37.681	Bs. F. 209,09
	Decreto	1 de Octubre		Bs. F. 247,10
2004	Decreto	1 de Mayo	37.928	Bs. F. 296,52
	Decreto	1 de Agosto		Bs. F. 321,24
2005	Decreto	27 de Abril	38.174	Bs. F. 405,00
2006	Decreto	1 de Mayo	38.426	Bs. F. 465,75
	Decreto	1 de Septiembre		Bs. F. 521,33
2007	Decreto	1 de Mayo	38.674	Bs. F. 614,79
2008	Decreto	30 de Abril	38.921	Bs. F. 799,23
2009	Decreto	1 de Mayo	39.151	Bs. F. 879,15
	Decreto	1 de Septiembre		Bs. F. 959,08
2010	Decreto	1 de Mayo	39.372	Bs. F. 1.064,25
	Decreto	1 de Septiembre		Bs. F. 1.223,89
2011	Decreto	1 de Mayo	39.660	Bs. F. 1.407,47
	Decreto	1 de Septiembre		Bs. F. 1.548,21
2012	Decreto	1 de Mayo	39.908	Bs. F. 1.780,45
	Decreto	1 de Septiembre		Bs. F. 2.047,52

Nota. Datos del periodo Diciembre 1997-2012, proporcionados por “Gacetas Oficiales”.

Se puede observar que para el periodo 1997-2012, se evidencia que el salario mínimo fue decretado unilateralmente por el ejecutivo nacional. Conjuntamente para los años 2003,

2004,2006, y del 2009 al 2012, El Ejecutivo Nacional decidió dar el incremento en dos partes, considerando que esta decisión beneficiaria al trabajador a lo largo del año (Ver tabla 8).

Tabla 9. Análisis de incrementos otorgados por el Gobierno Colombiano.

Año	Propuesta Trabajadores (Productividad)	Propuesta Trabajadores (Inflación + Productividad) (%)	Propuesta Empresarios (%)	Incremento otorgado Gobierno (%)	Diferencia: Gobierno vs Empresarios	Diferencia: Trabajadores vs Gobierno
1997	1%	25%	n/d	n/d	n/d	n/d
1998	No Otorgado	23%	18%	18,5%	0,50%	-4,50%
1999	5%	24%	15%	16,01%	1,01%	-7,99%
2000	5%	15%	n/d	10%	n/d	-5,00%
2001	3%	13%	n/d	9,96%	n/d	-3,04%
2002	3%	9,5%	6%	8,04%	2,04%	-1,46%
2003	5%	11,5%	6,5%	7,44%	0,94%	-4,06%
2004	3,5-5%	10%	6,2%	7,83%	1,63%	-2,17%
2005	n/d	10%	6,2%	6,56%	0,36%	-3,44%
2006	2,50%	10%	5,9%	6,95%	1,05%	-3,05%
2007	2%	11%	6%	6,3%	0,30%	-4,70%
2008	1,80%	10,5%	5,6%	6,41%	0,81%	-4,09%
2009	4,5%	13%	7%	7,67%	0,67%	-4,83%
2010	n/d	8%	3,2%	3,64%	0,44%	-3,86%
2011	n/d	5%	3,5%	4%	0,50%	-1,00%
2012	1%	8%	4,75%	5,81%	1,06%	-2,19%

Nota. Datos del periodo Diciembre 1997-2012, proporcionados por “Gacetas Oficiales”. Cálculos Propios

Para el caso Colombia, el acceso a la información sobre las propuestas de los trabajadores y empresarios, en cuanto al incremento del salario mínimo, fue de mejor acceso que la información encontrada para el caso Venezolano, tal como se refleja en la (Ver tabla 9).

En primer lugar, se observa como en la mayoría de los años, el gremio empresarial y de trabajadores, expresaron sus propuestas sobre los incrementos del salario mínimo, mostrando una postura abierta al diálogo.

A pesar de que ambos sectores hayan constituido mesas de trabajo para el dialogo, se observa que las diferencias porcentuales entre la propuestas de los empresarios y el monto decretado por el gobierno, son inferiores a aquellas propuestas de los trabajadores y los montos finalmente decretados por el gobierno.

Es importante destacar que en Colombia, la propuesta del incremento de Salario Mínimo, se establece mediante decreto, y adicionalmente este viene acompañado por un monto en pesos denominado Auxilio de transporte. Esta figura es creada por la ley 15 de 1959, la cual está reglamentada por el decreto 1258 de 1959 con el fin de subsidiar el costo de movilización de los empleados desde su casa al lugar de trabajo (Decreto 1258, 1959).

Tabla 10. Decreto y monto salario mínimo nominal y norma de auxilio de transporte en Colombia.

Año	Decretado/ Concertado	DECRETO	Salario Mínimo Nominal (Pesos)	Norma	Auxilio Transporte (Pesos)
1997	Decreto	D.2334/96	COP 172.005	D.2335/96	COP 17.250
1998	Decreto	D.3106/97	COP 203.826	D.3103/97	COP 20.700
1999	Decreto	D.2560/98	COP 236.460	D.2658/98	COP 24.012
2000	Decreto	D.2647/99	COP 260.100	D.2579/99	COP 26.413
2001	Concertado	D.2579/00	COP 286.000	D.2580/00	COP 30.000
2002	Decreto	D.2910/01	COP 309.000	D.2909/01	COP 34.000
2003	Decreto	D.3232/02	COP 332.000	D.3233/02	COP 37.500
2004	Concertado	D.3770/03	COP 358.000	D.3771/03	COP 41.600
2005	Decreto	D.4360/04	COP 381.500	D.4361/04	COP 44.500
2006	Decreto	D.4686/05	COP 408.000	D.4726/05	COP 47.700
2007	Decreto	D.4580/06	COP 433.700	D.4581/06	COP 50.800
2008	Decreto	D.4965/07	COP 461.500	D.4966/07	COP 55.000
2009	Decreto	D.4868/08	COP 496.900	D.4869/08	COP 59.300
2010	Decreto	D.5053/09	COP 515.000	D.5054/09	COP 61.500
2011	Decreto	D.4834/10	COP 535.600	D.8435/10	COP 63.600
2012	Concertado	D.4919/11	COP 566.700	D.4963/11	COP 67.800

Nota. Datos del periodo Diciembre 1997-2012, reseñados por el periódico “El Tiempo S.A”

Respecto a la determinación del salario mínimo en Colombia, tanto trabajadores como empleadores, estuvieron dispuestos a sentarse a discutir los montos correspondientes al incremento del salario mínimo, sin embargo sólo para los años 2001 y 2012 se logró la concertación del mismo. Ante la poca flexibilidad entre trabajadores y empleadores, para llegar a un acuerdo sobre el incremento salarial, el gobierno decidió otorgar el mismo mediante decreto para cada año (Ver tabla 10).

Respecto al año 2001, el debate sobre la determinación del salario mínimo, se inicia con una propuesta por parte de los trabajadores del 13%. Sin embargo, la propuesta de los empresarios se fijó en que el incremento fuera bajo, buscando así mantener el nivel de productividad y costos de personal (El Tiempo, 2000).

Por último, tanto para el año 2004 y 2012 trabajadores y empresarios logran un acuerdo para la concertación del salario mínimo. La discusión giró en torno a las diferentes propuestas de los empresarios y trabajadores, sobre el incremento del salario mínimo.

A pesar de que el incremento planteado por los trabajadores tanto para el año 2004 y 2012 fue superior al del gremio empresarial, las discusiones llevaron a un acuerdo para el nuevo incremento (Ver tabla 9).

Otras de las variables que aborda la investigación, es el vínculo existente entre el salario mínimo y su cobertura sobre la canasta alimentaria y la canasta básica. Por ello se presenta a continuación los montos que han tenido las canastas de acuerdo con los periodos encontrados.

5. Canasta básica de la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia.

Tabla 11. Costo de la canasta básica y salario mínimo nominal para la República Bolivariana de Venezuela.

Año	Canasta Básica (BsF.)	Salario Mínimo Nominal (BsF.)	Poder Adquisitivo %
2007	Bs. F. 2.158,72	Bs. F. 614,79	28,48%
2008	Bs. F. 3.252,27	Bs. F. 799,23	24,57%
2009	Bs. F. 3.996,77	Bs. F. 959,08	24,00%
2010	Bs. F. 6.159,00	Bs. F. 1.223,89	19,87%
2011	Bs. F. 6.390,37	Bs. F. 1.548,21	24,23%
2012	Bs. F. 8.940,59	Bs. F. 2.047,52	22,90%

Nota. Datos del periodo Diciembre 1997-2012, reseñados por el "CENDAS-FVM" y "Gacetas oficiales".

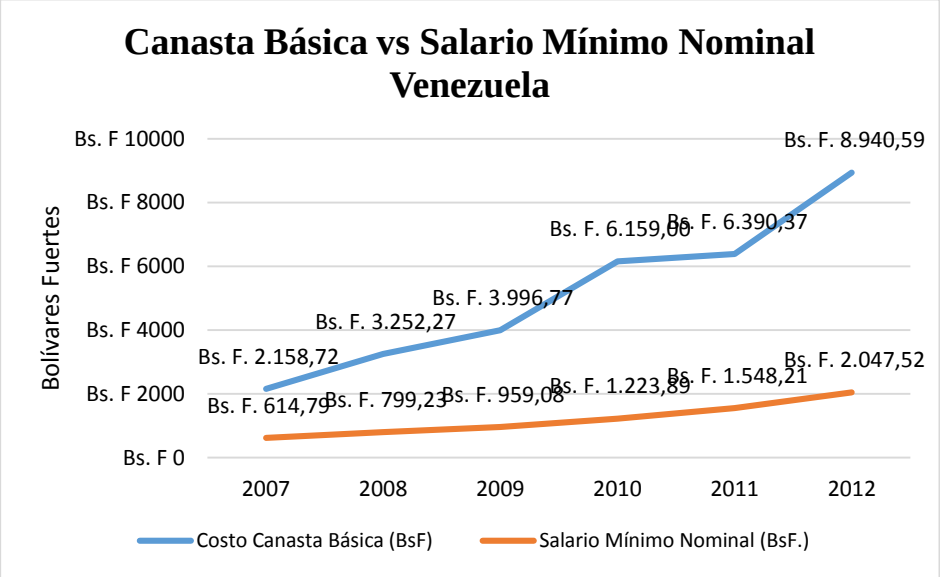

Gráfico 2. Canasta básica vs salario mínimo nominal en la República Bolivariana de Venezuela, periodo 2007-2012.

Fuente: CENDAS-FVM y Gacetas oficiales.

Es importante destacar que los datos obtenidos para esta variable fueron de difícil acceso, y aquellos montos para el periodo 1997-2006 provenían de fuentes no fidedignas, por lo que no se consideraron válidas para la investigación.

Para los datos correspondientes al periodo 2007-2012, se evidencia que el poder adquisitivo del trabajador que percibe salario mínimo cubre en promedio el 24,01% de la canasta básica. Además es importante señalar, que el poder adquisitivo de los venezolanos que perciben salario mínimo ha ido disminuyendo (Ver tabla 11).

A lo largo del periodo 2007-2012 se evidencia que la distancia entre el salario mínimo y la canasta básica es creciente y a su vez se amplía a lo largo del tiempo. La canasta crece a un ritmo superior que el salario, lo que evidencia pérdida del poder adquisitivo (Ver gráfico 2).

De acuerdo con las variables presentadas anteriormente, se procede a realizar el análisis para el caso Colombiano.

Tabla 12. Costo de la canasta básica y salario mínimo nominal para la República de Colombia.

Año	**Canasta Básica (Pesos)**	**Salario Mínimo Nominal (Pesos)**	**Poder Adquisitivo %**
2000	$ 600.257	$ 260.100	43,33%
2001	$ 654.040	$ 286.000	43,73%
2002	$ 707.541	$ 309.000	43,67%
2003	$ 750.206	$ 332.000	44,25%
2004	$ 791.017	$ 358.000	45,26%
2005	$ 832.229	$ 381.500	45,84%
2006	$ 866.933	$ 408.000	47,06%

Nota. Datos del periodo Diciembre 2000-2006, reseñados por el “DANE” y “Gacetas oficiales”. Cálculos propios

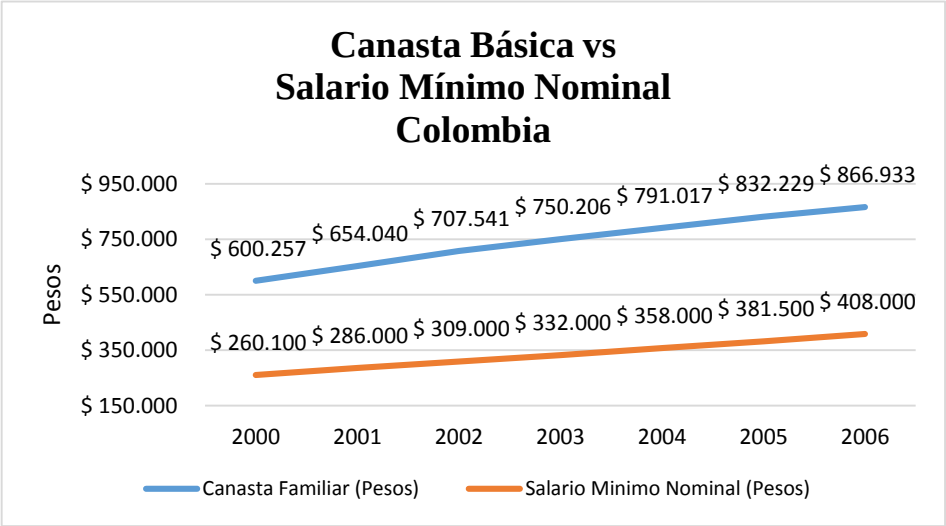

Gráfico 3. Canasta básica vs salario mínimo nominal en la República de Colombia, periodo 2000-2006.

Fuente: DANE y Gacetas oficiales.

Al igual que en Venezuela, la información del caso colombiano, presentó barreras, aquellos datos para el periodo 1997-2001 y 2007-2012 no fueron considerados dado a que el organismo oficial (DANE) no brindó la información que se solicitó en reiteradas oportunidades.

Para los datos correspondientes al periodo 2000 al 2006, se evidencia que el poder adquisitivo del trabajador que percibe salario mínimo cubre en promedio el 44,74% de la canasta básica. Además es importante señalar que el poder adquisitivo de los colombianos que perciben salario mínimo ha ido aumentando (Ver tabla 12).

A lo largo del periodo 2000-2006 se evidencia que la distancia entre el salario mínimo y la canasta básica es creciente y constante a lo largo del tiempo, es decir, la tendencia de la curva es constante y creciente. La canasta crece a un ritmo inferior al salario mínimo, lo que evidencia una mayor cobertura de la canasta (Ver gráfico 3).

Es importante acotar que dado a que los periodos entre Venezuela y Colombia son diferentes, no pueden ser comparados en relación a la canasta básica.

6. Canasta alimentaria familiar de la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia.

Tabla 13. Comparación del costo de la canasta familiar INE y CENDAS-F.V.M respecto al salario mínimo nominal en Venezuela.

Año	I.N.E Costo Canasta Familiar Normativa (BsF.)	C.E.N.D.A.S-F.V.M Costo Canasta Familiar (BsF.)	Salario Mínimo Nominal (BsF.)
1997	Bs. F. 95,94	n/d	Bs. F. 75
1998	Bs. F. 123,29	Bs. F. 224,35	Bs. F. 100
1999	Bs. F. 126,02	Bs. F. 247,59	Bs. F. 120
2000	Bs. F. 135,33	Bs. F. 213,55	Bs. F. 144
2001	Bs. F. 162,70	Bs. F. 243,27	Bs. F. 158,40
2002	Bs. F. 217,28	Bs. F. 348,48	Bs. F. 190,08
2003	Bs. F. 284,58	Bs. F. 461,27	Bs. F. 247,10
2004	Bs. F. 345,18	Bs. F. 601,19	Bs. F. 321,24
2005	Bs. F. 386,01	Bs. F. 679,65	Bs. F. 405,00
2006	Bs. F. 479,46	Bs. F. 867,26	Bs. F. 521,33
2007	Bs. F. 609,23	Bs. F. 1.159,69	Bs. F. 614,79
2008	Bs. F. 895,06	Bs. F. 1.630,32	Bs. F. 799,23
2009	Bs. F. 1.056,73	Bs. F. 2.007,25	Bs. F. 959,08
2010	Bs. F. 1.369,21	Bs. F. 2.798,01	Bs. F. 1.223,89
2011	Bs. F. 1.741,29	Bs. F. 3.558,84	Bs. F. 1.548,21
2012	Bs. F. 1.989,09	Bs. F. 3.769,18	Bs. F. 2.047,52

Nota. Datos del periodo diciembre 1997-2012, proporcionados por el “INE”, “CENDAS-FVM” y “Gacetas oficiales”

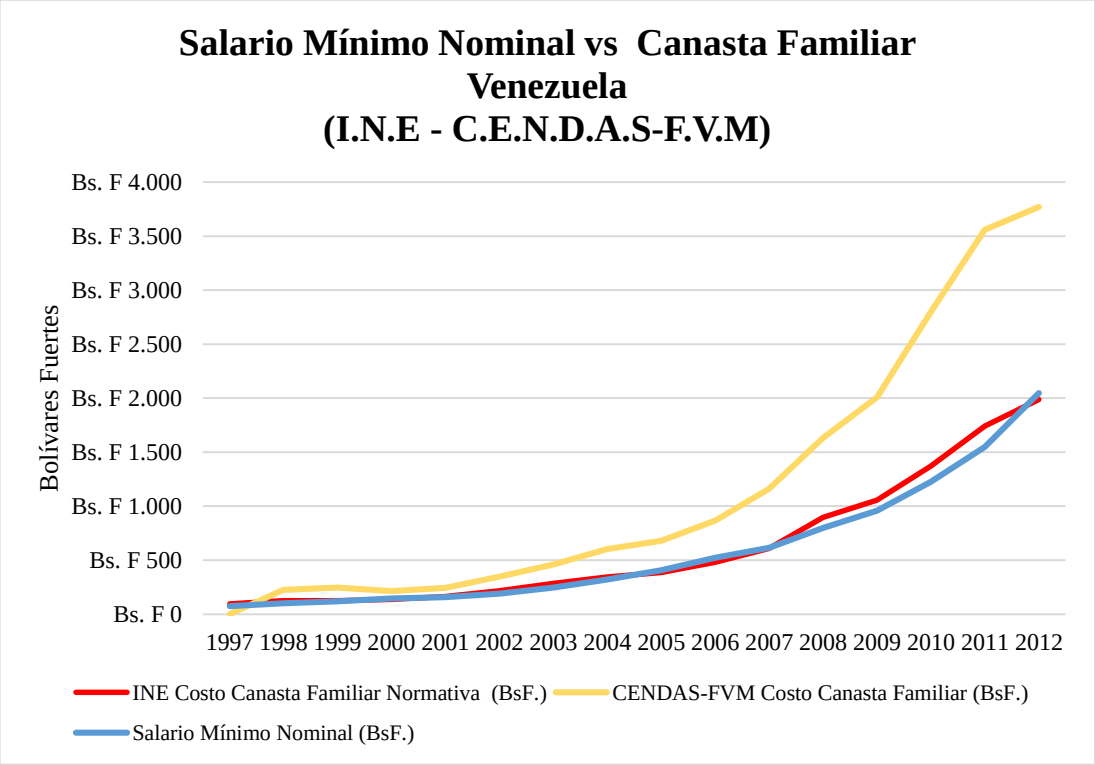

Gráfico 4. Comparación del salario mínimo nominal vs canasta familiar de la República Bolivariana de Venezuela.

Fuente: INE, CENDAS-FVM y BCV

El Instituto Nacional de Estadística (INE) es el organismo oficial que pone a disposición los datos de la canasta alimentaria familiar. Sin embargo, se incluyen los montos reflejados por el Centro de Documentación y Análisis Social de la Federación Venezolana de Maestros por ser un organismo de trayectoria, representatividad y de gran reconocimiento por los gremios de los trabajadores y empleadores.

Se entiende así en el gráfico que para el periodo 1997-2012, los montos de la canasta alimentaria familiar, han evolucionado de forma creciente, al igual que el salario mínimo nominal, sin embargo se evidencia que la brecha entre el salario mínimo nominal y los montos de la canasta alimentaria familiar ofrecidas por el CENDAS-FVM son superiores a los de la canasta alimentaria familiar ofrecidas por el INE (Ver tabla A1).

En una entrevista con el Profesor Tambone, (2013) señaló que el índice de inflación medido a través de la canasta, dará un resultado más bajo, ya que toman productos, que se encuentran regulados y ofrecidos por el gobierno, por lo que para un mejor análisis se debe utilizar la canasta del CENDAS-FVM por su universo muestral.

Por lo anterior y de acuerdo con la opinión de los expertos, en esta investigación se utiliza para el análisis los datos calculados por el CENDAS-FVM.

7. Tipo de cambio para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia

A continuación se presenta el tipo de cambio en la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia para el periodo 1997 al 2012. Esta variable es de vital importancia para la investigación ya que ayudará a:

- Determinar el monto del salario mínimo nominal y real en dólares.
- Realizar la comparación Venezuela-Colombia en cuanto al salario mínimo nominal y real.
- Determinar el monto de la canasta alimentaria y básica en dólares.

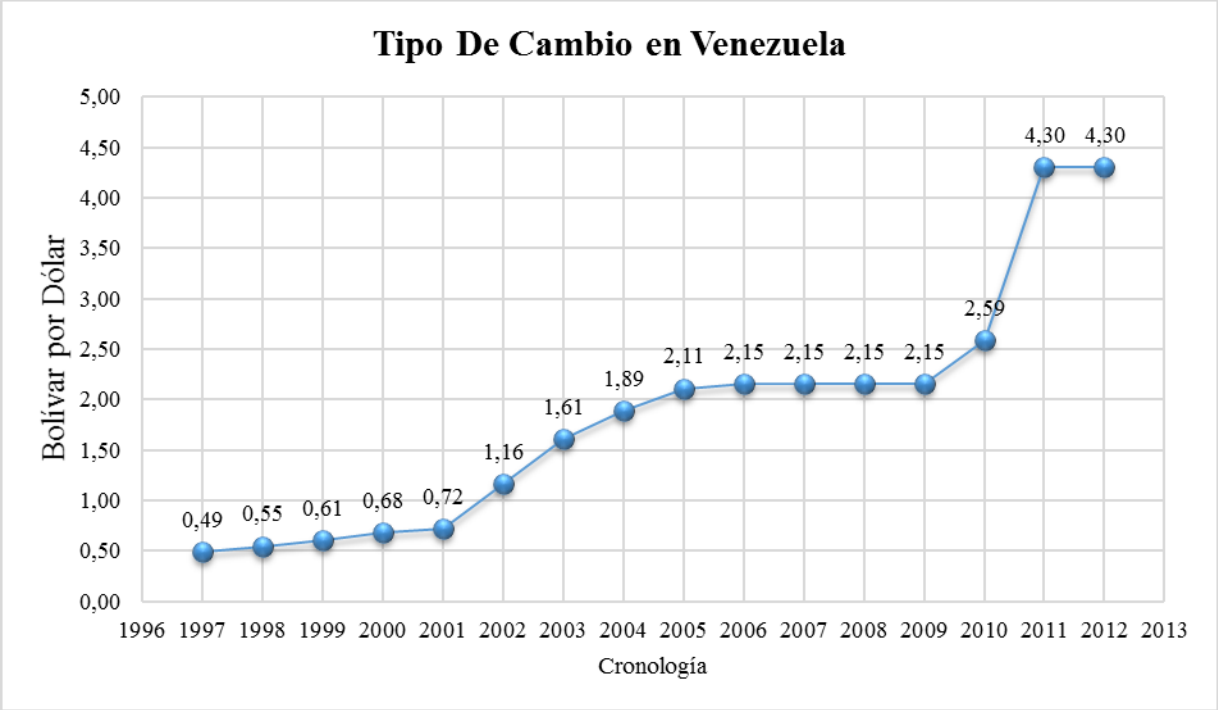

Gráfico 5. Tipo de cambio por año para la República Bolivariana de Venezuela

Fuente: Banco Central de Venezuela.

El gráfico anterior, evidencia la evolución que ha tenido el tipo de cambio de Bolívar Fuerte por Dólar durante el periodo 1997-2012 para la República Bolivariana de Venezuela.

La República Bolivariana de Venezuela, atraviesa por una etapa de constante devaluación de la moneda, este proceso ocasiona que el poder adquisitivito de los trabajadores se vea mermado, en cuanto a la adquisición de divisas.

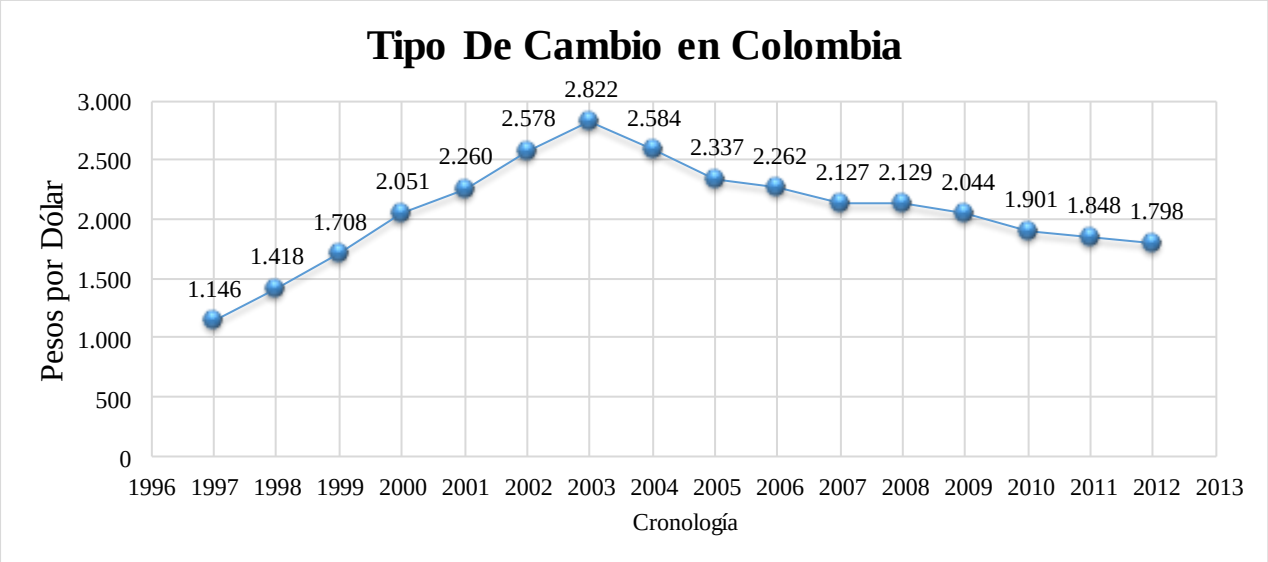

Gráfico 6. Tipo de cambio por año.

Fuente: Banco de la República.

El gráfico anterior muestra la evolución que ha tenido el tipo de cambio de Peso por Dólar durante el periodo 1997-2012 para la República de Colombia.

Se evidencia que para el periodo 1997-2003, ocurre un proceso de devaluación del peso respecto al dólar. Sin embargo, para el periodo 2004-2012, se observa que la curva decrece, por lo que el peso colombiano se aprecia en relación al dólar.

8. Índice nacional de precios al consumidor y variación porcentual para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia.

Para conocer como ha variado el Índice Nacional de Precios al consumidor entre Venezuela y Colombia, es necesario llevar los índices de cada país, a un mismo año base.

> El Periodo Base o Año Base, es un periodo de referencia contra el cual se comparan los precios de los precios de los periodos siguientes; representa un lapso suficientemente amplio como para eliminar la estacionalidad de los precios de los productos (INEI, 2010,p.13).

> Las recomendaciones internacionales indican que este periodo debe ser de un año, aunque también puede ser más corto como un mes, con el riesgo de no ser eficiente para captar los consumos estacionales, o tan extenso como el determinado por el promedio de varios años (INEI, 2010, p. 13).

Es por ello y de acuerdo a la metodología presentada anteriormente, es que se decide tomar el 2005 como año base como periodo de referencia para realizar los cálculos.

A continuación se presentan los montos de las variaciones porcentuales de Venezuela, para el periodo de 1997-2012.

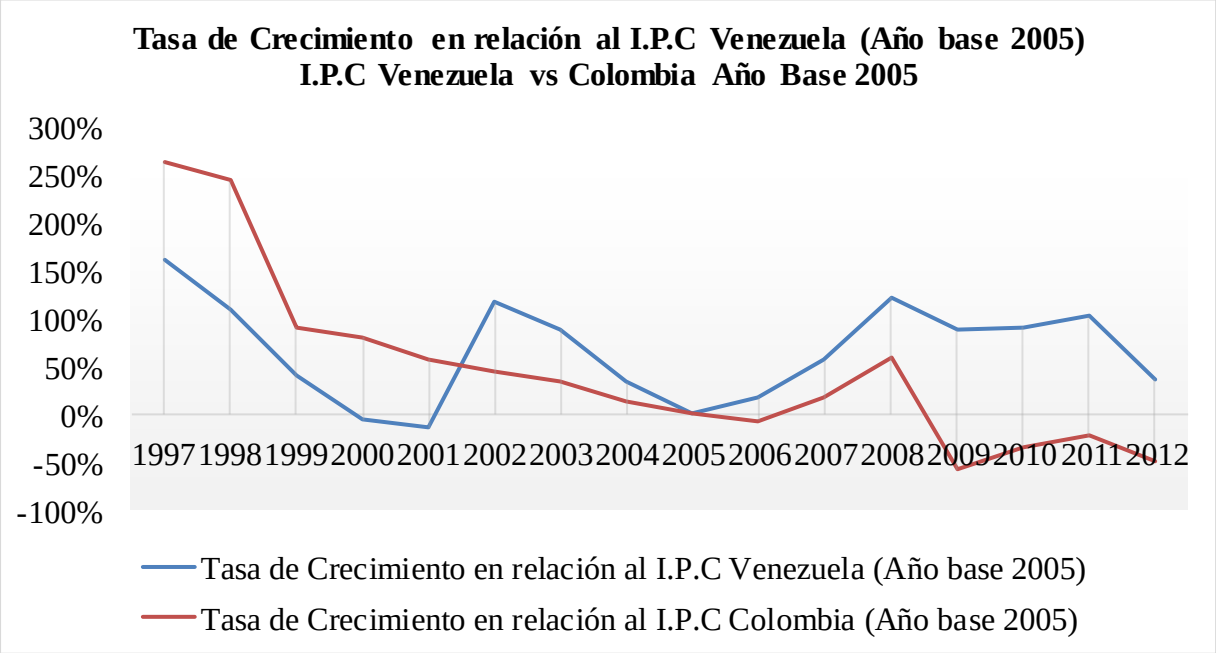

Gráfico 7: Tasa de crecimiento del IPC para Venezuela y Colombia, año Base 2005.

Fuente: “BANREP” Y “BCV”.

Analizando el Gráfico 10, observa para el periodo 1997-2012 se tomó como referencia el año base 2005, cuyo valor de tasa de crecimiento esta expresado en 0%.

Desde el año 1997 al año 2000 los precios de la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia eran superiores al año base, en el que los índices de precios al consumidor de la República de Colombia, son superiores a los de la República Bolivariana de

Venezuela. Aun así se evidencia que las pendientes de las curvas decrecen a lo largo de este periodo. Para el año 2000, los índices de precios de la República Bolivariana de Venezuela disminuyeron en relación al año base, hasta el año 2001, sin embargo para la República de Colombia los precios fueron superiores. A partir de este año, los precios venezolanos se disparan hasta el año 2002 superando a los precios colombianos cuya curva continuaba decreciendo.

Es relevante destacar que para mediados del 2008 hasta el año 2012, la República de Colombia, experimenta una importante disminución de precios en relación al año base, mientras que los precios en la República Bolivariana de Venezuela se encontraban en aumento (Ver tabla A2-A3).

A continuación, se presenta la tabla sobre las diferencias del índice de precios al consumidor en relación al año base 2005 para la República de Colombia y la República Bolivariana de Venezuela, la cual refleja los porcentajes a los que se refiere el análisis anterior (Ver gráfico 7).

Tabla 14. Diferencia porcentual del IPC entre la República de Colombia y la República de Venezuela (Año base 2005).

Año	**Diferencia (%) Colombia - Venezuela**
1997	102,6%
1998	136,0%
1999	50,8%
2000	86,9%
2001	72,2%
2002	-73,3%
2003	-54,8%
2004	-20,2%
2005	0,0%
2006	-25,8%
2007	-39,1%
2008	-64,0%
2009	-146,2%
2010	-125,2%
2011	-125,0%
2012	-85,7%

Nota. Datos del periodo 1997-2012, proporcionados por el “BANREP” y "BCV” Cálculos propios.

9. Salario mínimo real y nominal de la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia (USD).

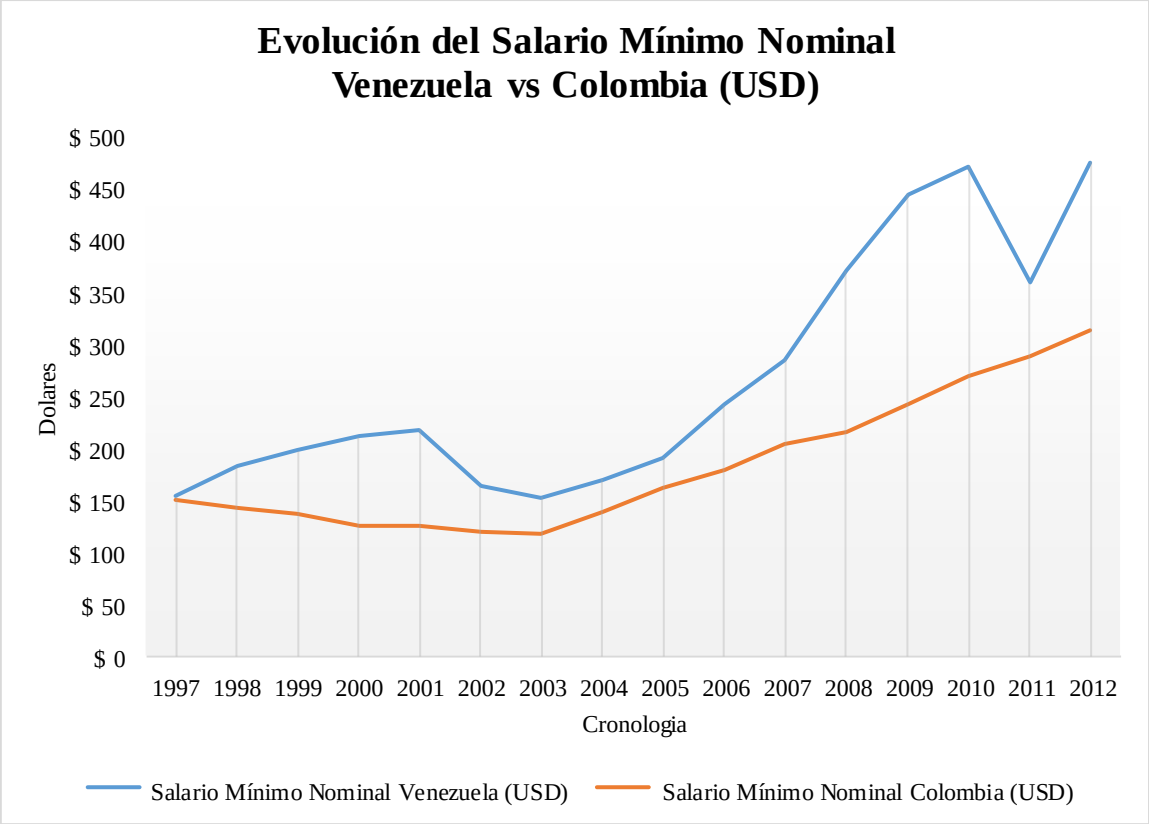

Gráfico 8. Salario mínimo nominal (USD) la República Bolivariana de Venezuela vs la República de Colombia.
Fuente: Gacetas oficiales.

El gráfico anterior, evidencia la evolución que ha tenido el salario mínimo nominal de la República Bolivariana de Venezuela, sobre el salario mínimo nominal en la República de Colombia en dólares (Ver tabla A4-A5).

A fines de poder comparar tanto el salario mínimo nominal como el salario mínimo real para Venezuela y Colombia, se convierten los montos de la moneda local de cada país,

(Bolívares Fuertes) para Venezuela y (Pesos) para Colombia, a dólares, según la tasa de cambio oficial para cada año, durante el periodo 1997-2012.

A lo largo del periodo, el comportamiento de la curva para la República Bolivariana de Venezuela es creciente, pero irregular, presentado una disminución de los montos específicamente para los años 2001 y año 2010. Por otro lado, la curva del salario mínimo nominal en la República de Colombia desde el año 1997 al año 2002, ha tenido un comportamiento hacia la baja, sin embargo es a partir del año 2003, el salario mínimo nominal (montos expresados en dólares) comienza a aumentar, caracterizándose así la curva por ser constante y creciente (Ver tabla A4-A5).

Al comparar ambas curvas, se puede distinguir que el salario mínimo nominal medido en dólares para Venezuela, es mayor al salario mínimo nominal colombiano.

Respecto al salario mínimo real, los resultados evidencian un comportamiento de la curva similar, sin embargo las brechas menos pronunciadas.

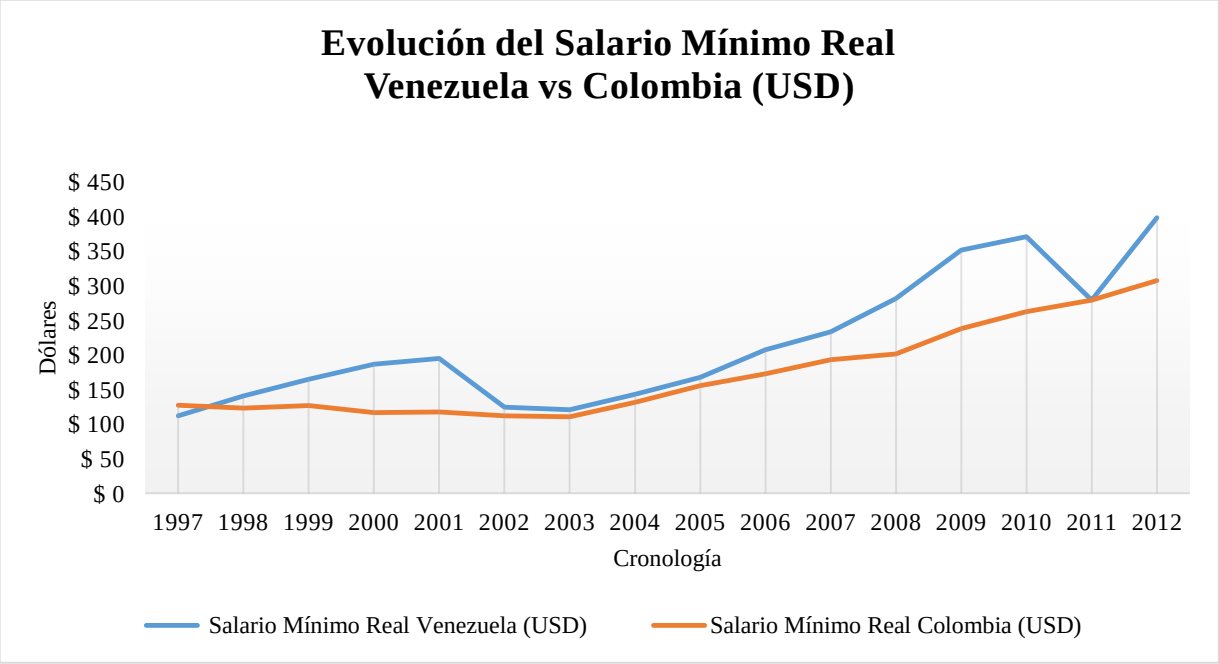

Gráfico 9. Salario Mínimo Real (U.S.D) la República Bolivariana de Venezuela vs la República de Colombia.Fuente: Gacetas Oficiales.

La diferencia fundamental entre el gráfico sobre los (salarios reales) y el gráfico anterior (salarios nominales), radica en el hecho de que solo para el año 1997, los salarios mínimos reales medidos en dólares para la República de Colombia, son superiores a los de la República Bolivariana de Venezuela, para el año 2011 los montos se igualan producto de una devaluación del bolívar fuerte, pasando de 2,15 BsF. a 4,30 BsF. por dólar (Ver tabla A4-A5).

Cabe destacar que el comportamiento de la curva para la República Bolivariana de Venezuela, se debe a que existe un control cambiario [rígido], sin embargo para la República de Colombia, existe un tipo de cambio que fluctúa a dólar de mercado.

10. Producto interno bruto para a República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia.

De acuerdo con los montos suministrados por los organismos oficiales, tanto para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia, se procede a realizar las comparaciones entre ambos países (Ver tabla A6-A7).

Tabla 15. Variaciones porcentuales del producto interno bruto a precios contantes y Corrientes para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia (Año base 2005).

Año	Variación Porcentual de Precios Constantes Venezuela (Año base 2005)	Variación Porcentual de Precios Constantes Colombia (Año base 2005)	Tasa de Crecimiento en relación a Precios Corrientes Venezuela (Año base 2005)	Tasa de Crecimiento en relación a Precios Corrientes Colombia (Año base 2005)
1997	290,6%	74,3%	-40,2%	-13,0%
1998	248,8%	41,7%	-36,6%	-18,8%
1999	196,2%	12,7%	-32,0%	-27,3%
2000	173,5%	-4,6%	-18,7%	-30,2%
2001	165,7%	-12,0%	-14,7%	-31,3%
2002	51,0%	-20,9%	-35,6%	-34,6%
2003	0,5%	-24,9%	-42,1%	-33,7%
2004	1,4%	-13,6%	-21,7%	-18,2%
2005	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2006	7,8%	10,3%	27,1%	16,6%
2007	17,3%	25,3%	59,6%	39,3%
2008	23,4%	29,6%	118,7%	54,9%
2009	19,5%	37,3%	128,2%	69,6%
2010	-2,3%	53,5%	172,4%	97,0%
2011	-38,7%	68,3%	119,0%	131,1%
2012	-35,2%	79,9%	163,9%	153,9%

Nota. Para las variaciones porcentuales se tomó el año 2005 como base, datos periodo. Diciembre 1997-2012 proporcionados por el "BANREP" Y "BCV". Cálculos propios.

Para el análisis de esta variable, se consideran los datos que corresponden al Producto Interno Bruto a precios constantes, ya que los precios corrientes, están distorsionados por movimientos monetarios de cada país (Tambone, 2013).

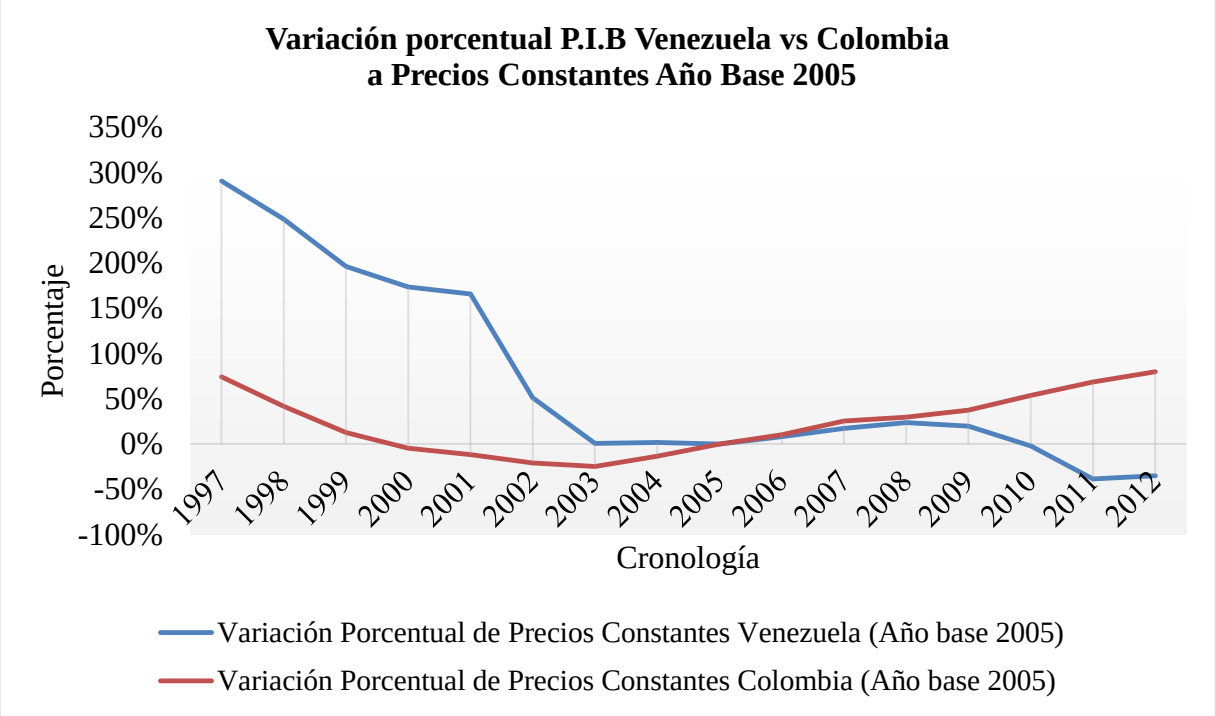

Gráfico 10: Variación porcentual PIB para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia a precios Constantes. Año Base 2005.
Fuente: "BANREP" Y "BCV".

El gráfico anterior muestra, que la curva de la República Bolivariana de Venezuela desde el año 1997 hasta el año base 2005, se caracteriza por ser decreciente. Aunque, a partir del año 2005 (año base), los montos del producto interno bruto empiezan a crecer, sin embargo los mismos vuelven a decaer a partir del año 2008 hasta pasar a ser negativos para el año 2012 en relación al año base. Haciendo un balance general para el periodo 1997-2012, se evidencia que la producción nacional ha venido decayendo en relación al año base 2005.

Un comportamiento similar se evidencia a lo largo de la curva de la República de Colombia, el cual desde 1997 hasta el año 2005 es decreciente, reflejando así que a partir del año 2000 al 2005 muestra montos negativos en relación al año base. Es a partir del 2005 y a diferencia de la República Bolivariana de Venezuela, que la variación del producto interno bruto colombiano marca una pendiente constante positiva hasta el año 2012.

Es importante resaltar que para el año 2003, la República de Colombia comenzó una etapa de crecimiento que marco una tendencia constante hasta el año 2012.

Por último es importante evidenciar la variación que existe entre el Producto Interno Bruto de Venezuela y Colombia (Ver tabla A8).

11. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Otro de los puntos relevantes de la investigación tal como se explicó anteriormente, se refiere a los convenios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo y que hacen referencia al tema de la investigación:

Es importante resaltar que ninguno de los países analizados en esta investigación, ratifica el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual obliga a establecer un sistema de salarios mínimos a todos los grupos asalariados y a su vez determinar los grupos de asalariados que dicta dicho sistema, tomando en cuenta las organizaciones más representativas de los trabajadores.

Este Convenio en su Artículo 3, estipula que los salarios mínimos deben estar determinados en base a las condiciones nacionales de cada país:

> a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; 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.

Por otra parte, el Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentra ratificado para la República Bolivariana de Venezuela y La República de Colombia. Este hace referencia a las consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo:

> Artículo 1. En el presente Convenio, la expresión [organizaciones representativas] significa las organizaciones más representativas de

> empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical.
>
> Artículo 2 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo.

A pesar de que ninguno de los dos países analizados a lo largo de la investigación ratifica el Convenio 131, las prácticas para la determinación del salario mínimo en Colombia, se basan en torno a las recomendaciones establecidas por la Organización Internacional del Trabajo. Por el contrario para la República Bolivariana de Venezuela la determinación del salario mínimo no presenta ningún parámetro para su fijación.

Cabe destacar, que en relación al Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la República Bolivariana de Venezuela, el Estado se ha encargado de desarticular los sindicatos, creando la Central Socialista Bolivariana de Trabajadores y así desplazando a la Central de Trabajadores de Venezuela. Por lo que pone de manifiesto que la República Bolivariana de Venezuela viola la norma internacional (Ver tabla 16).

Tabla 16. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Organización Internacional del Trabajo (OIT)				
Convenios	**Concepto**	**República Bolivariana de Venezuela**	**República de Colombia**	**Status**
C026 (Técnicos)	Convenio sobre los métodos para la fijación del salario mínimo, 1928.	20 de Noviembre de 1944	20 de Junio de 1933	En vigor
C095 (Técnicos)	Convenio sobre la protección del salario, 1949.	10 de Agosto de 1982	7 de Junio de 1963	En vigor
C131 (Técnicos)	Convenio sobre la fijación de salarios mínimos	No Ratificado	No Ratificado	–––
C144 (De gobernanza prioritarios)	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo	17 de Junio de 1983	9 de Noviembre de 1999	En vigor

Nota. Datos proporcionados por la “Convenios oficiales de la O.I.T”

12. Incrementos salariales en diferentes periodos del año

A continuación se presenta dos cuadros que hacen referencia a la determinación de los incrementos en años diferentes.

Los mismos están planteados en base a dos escenarios que dan a conocer los efectos, que acarrea el incremento del salario mínimo en meses diferentes del año.

Tabla 17. Incremento dado en el salario mínimo nominal en diferentes periodos del año para la República Bolivariana de Venezuela.

Año	Meses	Escenario I	Escenario II
2008	Enero	Bs. F. 799,23	Bs. F. 614,79
	Febrero	Bs. F. 799,23	Bs. F. 614,79
	Marzo	Bs. F. 799,23	Bs. F. 614,79
	Abril	Bs. F. 799,23	Bs. F. 614,79
	Mayo	Bs. F. 799,23	Bs. F. 799,23
	Junio	Bs. F. 799,23	Bs. F. 799,23
	Julio	Bs. F. 799,23	Bs. F. 799,23
	Agosto	Bs. F. 799,23	Bs. F. 799,23
	Septiembre	Bs. F. 799,23	Bs. F. 799,23
	Octubre	Bs. F. 799,23	Bs. F. 799,23
	Noviembre	Bs. F. 799,23	Bs. F. 799,23
	Diciembre	Bs. F. 799,23	Bs. F. 799,23
Total Anual		Bs. F. 9.590,72	Bs. F. 8.852,98
Trabajador deja de percibir		-	Bs. F. -737,75

Nota. Para las variaciones porcentuales se tomó el año 2007 como base.
Datos para el cálculo proporcionados por el "Gacetas Oficiales".
Cálculos propios.

Tal como se observa en el cuadro anterior, otorgar un incremento en el salario mínimo en el mes de Enero, favorece al trabajador dado a que al finalizar el año estaría percibiendo 737,75 BsF. más que si se hubiese otorgado en el mes de Mayo.

Lo mismo ocurre cuando el incremento del salario mínimo en un mismo año, se fracciona en dos partes, como se muestra a continuación:

Tabla 18. Dos incrementos dados en el salario mínimo nominal en diferentes periodos del año para la República Bolivariana de Venezuela.

Año	Meses	Escenario I	Escenario II	Escenario III
2012	Enero	Bs. F. 1.548,21	Bs. F. 1.780,44	Bs. F. 2.012,67
	Febrero	Bs. F. 1.548,21	Bs. F. 1.780,44	Bs. F. 2.012,67
	Marzo	Bs. F. 1.548,21	Bs. F. 1.780,44	Bs. F. 2.012,67
	Abril	Bs. F. 1.548,21	Bs. F. 1.780,44	Bs. F. 2.012,67
	Mayo	Bs. F. 1.780,44	Bs. F. 2.047,51	Bs. F. 2.012,67
	Junio	Bs. F. 1.780,44	Bs. F. 2.047,51	Bs. F. 2.012,67
	Julio	Bs. F. 1.780,44	Bs. F. 2.047,51	Bs. F. 2.012,67
	Agosto	Bs. F. 1.780,44	Bs. F. 2.047,51	Bs. F. 2.012,67
	Septiembre	Bs. F. 2.047,51	Bs. F. 2.047,51	Bs. F. 2.012,67
	Octubre	Bs. F. 2.047,51	Bs. F. 2.047,51	Bs. F. 2.012,67
	Noviembre	Bs. F. 2.047,51	Bs. F. 2.047,51	Bs. F. 2.012,67
	Diciembre	Bs. F. 2.047,51	Bs. F. 2.047,51	Bs. F. 2.012,67
Total Anual		Bs. F. 21.504,63	Bs. F. 23.501,83	Bs. F. 24.152,08
Trabajador deja de percibir		Bs. F.	-1.997,20	-
Trabajador deja de percibir		Bs. F.		-2.647,45

Nota. Para las variaciones porcentuales se tomó el año 2011 como base.
Datos para el cálculo proporcionados por el "Gacetas Oficiales".
Cálculos propios.

Es importante señalar que para el caso Colombia no se realizan los cálculos dado a que los incrementos salariales se realizan siempre en una fecha determinada (Enero) por lo que no aplica lo anterior. Sin embargo si ocurrirá un cambio de periodo para el incremento salarial, se utilizaría esta misma metodología referida a la compensación salarial.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

De modo de dar fin a esta investigación, se procede a dar respuesta a lo establecido en la pregunta de investigación bajo la siguiente estructura:

- Objetivos específicos.
- Objetivo general.
- Problemática general en ambos países.
- Opiniones de autores.

Como se estudió a lo largo de la investigación, el salario mínimo en la República Bolivariana de Venezuela era estipulado en un principio por la Ley Orgánica del Trabajo (1997), en consideración de lo que dictaba el artículo 167 en cuanto a que una Una Comisión Tripartita Nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos una vez al año y tomando como referencia, entre otras variables, el costo de la canasta alimentaria…

En relación a lo que abarca el periodo 1997-1998, se evidencia que el Ejecutivo Nacional consideró la opinión de la Confederación de Trabajadores de Venezuela y FEDECÁMARAS para la estipulación del monto del incremento en el salario mínimo.

Para el periodo desde 1999-2012, se evidencia que el salario mínimo en la República Bolivariana de Venezuela fue decretado unilateralmente, decisión por parte del Ejecutivo Nacional que debilita y extingue las posibilidades de dialogo entre las partes para la determinación del salario mínimo.

Más adelante, para el año 2012 las acciones del gobierno se radicalizan, al no contemplar en la reforma del Decreto Ley Orgánica de Trabajadores y Trabajadoras (DLOTTT) la figura de la comisión tripartita.

El artículo 129 del Decreto Ley Orgánica de Trabajadores y Trabajadoras (2012) establece que mediante consulta amplia el ejecutivo conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica. Sin embargo, al establecer esta generalidad, no estipula si las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas serán las consultadas.

Por otro lado en la República de Colombia, el establecimiento del salario mínimo lo rige el artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo (2011), en el que se establece que el salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral.

Tal como se evidenció en el estudio de la cronología en la estipulación del salario mínimo colombiano, el gremio de los trabajadores como el de empleadores busca mediante reuniones anuales, llegar a un acuerdo para la estipulación del incremento del monto del salario mínimo. A pesar de que sólo para los años 2001, 2004 y 2012, el monto salarial se estableció por concertación, es importante destacar que para todo el periodo 1997-2012 trabajadores y empleadores instalaron mesas de dialogo cuyo objetivo fundamental era determinar un mejor ajuste.

Más allá de establecer mesas de diálogo para la determinación del monto del salario mínimo, el Concejo Nacional Laboral, fomenta el dialogo entre los tres actores para progresar en materia económica y laboral.

Esta comisión a diferencia de la que existía para la República Bolivariana de Venezuela hasta el año 2012, es de carácter multidisciplinario, estando conformada por cinco ministerios en representación del gobierno, cinco confederaciones sindicales en representación de los trabajadores y cinco asociaciones nacionales gremiales de los distintos sectores económicos del país en representación de los empleadores.

Este dialogo social entre los actores que participan en la determinación del salario mínimo colombiano, permite que se el monto se fije considerando múltiples variables que favorecen a los diferentes actores.

La formulación del salario mínimo contempla la fecha en la que el monto entra en vigencia.

En la República Bolivariana de Venezuela para el periodo 1999-2012, el salario mínimo nacional es decretado por lo general en el mes de mayo (Ver tabla 8).

Sin embargo, el proceso para la determinación del monto del salario mínimo en la República de Colombia, se platea entre los meses de octubre a diciembre del año anterior para que así el mismo entre en vigencia los primeros días del mes de Enero del año posterior.

Al respecto, los investigadores hicieron dos cuadros comparativos en el que se evidencian que decretar aumentos de salarios mínimos en diferentes periodos del año, impactan directamente sobre el salario según las dos modalidades que tiene el gobierno para decretar los aumentos a lo largo del periodo de 1997 al 2012, estas han sido:

Primero: Decretar un sólo aumento, en un mes determinado del año.

Segunda: Decretar un aumento en dos meses determinados del año.

Para ambas modalidades, se evidencia en términos salariales, que decretar aumentos de salarios mínimos, los primeros meses del año beneficia al trabajador a diferencia de hacerlo en meses posteriores.

De todas las modalidades descritas, decretar un aumento de salario mínimo sin dividir los incrementos es la mejor modalidad para el trabajador en términos salariales.

Siguiendo con la *evolución que ha tenido el salario mínimo nominal y real en la República Bolivariana de Venezuela y en la República de Colombia* se evidencia que los montos han ido en constante crecimiento.

La brecha del salario mínimo nominal respecto al salario mínimo real es mayor en la República Bolivariana de Venezuela, en comparación con la brecha del salario mínimo nominal respecto al salario mínimo real en la República de Colombia, esto se debe a que la inflación de Venezuela a lo largo del periodo 1997-2012 se caracteriza por ser galopante (dos dígitos), mientras que en la República de Colombia para el periodo 1997-2012 se caracteriza por ser moderada (un dígito).

A su vez, otro efecto influye sobre la diferenciación de las brechas y esto se atribuye a que la inflación en la República Bolivariana de Venezuela ha sido irregular, con pronunciados

crecimientos y decrecimiento de la curva, mientras que en la República de Colombia se caracteriza por disminuir a lo largo del periodo 1997-2012.

Cabe destacar que para el periodo 1997-2012 la inflación en la República de Colombia, bajo 15,3 puntos. Situándose esta en 2,4%, la cual exceptuando al año 2009, es con respecto a su propia curva de análisis la más baja para este periodo.

En relación al *alcance del salario mínimo nominal sobre la canasta básica en la República Bolivariana de Venezuela* se evidencia que el salario mínimo nominal para el periodo 2007-2012 en promedio cubre el 24% del monto de la canasta básica.

Por el contrario, para la República de Colombia durante el periodo 2000-2006 en promedio, el monto del salario mínimo nominal cubre el 44,73% del monto de la canasta básica. Al no poder comparar las cifras por pertenecer a periodos diferentes, sólo se puede hacer la salvedad de que el poder adquisitivo para los trabajadores colombianos ha ido aumentado progresivamente, a diferencia del de los venezolanos que acuerdo con los periodos en estudio ha venido perdiendo capacidad de compra de bienes y servicios elementales.

Continuando con el salario mínimo nominal y su vinculación con la *canasta alimentaria-normativa en la República Bolivariana de Venezuela y en la República de Colombia en el periodo 1997-2012,* se evidencia que existe una gran diferencia entre los montos ofrecidos por Instituto Nacional de Estadística y aquellos montos medidos por el Centro de Documentación y Análisis Social de la Federación Venezolana de Maestros, (CENDA-FVM) lo cual trae como consecuencia que exista una distorsión de la realidad en cuanto al precio real de los alimentos.

Es importante acotar que los montos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística para la canasta alimentaria familiar, se refieren a una serie de productos controlados por el gobierno nacional venezolano, lo que reduce el monto de la canasta.

Los investigadores notan con preocupación cómo el salario nominal al no cubrir la canasta familiar, no cumple con la función de permitir cubrir las necesidades básicas alimentarias de un grupo familiar (Tambone, 2013).

En relación a la canasta alimentaria familiar de la República de Colombia, se presentaron múltiples barreras de acceso a la información.

- Los investigadores realizaron solicitudes a la Embajada Colombiana de la información de forma presencial, sin embargo la información solicitada no fue enviada.

- Las solicitudes que se realizaron vía telefónica a la embajada no fueron atendidas.

Agotada esta vía se decidió contactar directamente con el Departamento encargado de las estadísticas en Colombia (DANE), resultado:

- Se realizaron llamadas internacionales hacia el instituto, solicitando la información referida a los montos de la canasta alimentaria para el periodo 1997-2012, sin embargo las solitudes no fueron respondidas.

En tercera instancia, se decidió contactar con aquellos organismos que guardan relación con el DANE, como lo son: el Banco de la República, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, y con el Centro de Documentación Cultural del Banco de la República, resultados:

- Los organismos anteriores en conjunto, respondieron que la información solicitada solo podía ser facilitada por el DANE.

En última instancia se decidió, hacer búsquedas intensivas en la base de datos on-line del periódico El Tiempo S.A, resultados:

- La información que arroja los resultados de la base de datos, se refiere específicamente a precios particulares sobre algunos de los alimentos vendidos en la República de Colombia.

De acuerdo con las múltiples barreras encontradas, no fue posible considerar los montos de la canasta alimentaria familiar para la República de Colombia. Sin embargo, los investigadores acotan que se realizaron los máximos esfuerzos en pro de conseguir la información.

Considerando en otro aspecto *la estipulación del salario mínimo nominal, según el concepto de IPC, PIB y productividad de la República Bolivariana de Venezuela y República de Colombia.*

En relación al Índice de Precios al Consumidor (IPC), para la República de Colombia se evidenció que los porcentajes han sido decrecientes y para caso venezolano se evidenció que los montos han sido irregulares a lo largo del periodo 1997-2012. En este sentido para la República de Colombia los índices de precios han ido en constante decrecimiento hasta incluso haber deflación desde el año 2008 hasta el 2012.

En relación al dialogo social, que para una mejor determinación del salario mínimo, es necesario discutir políticas además de implementar otros mecanismos adecuados a corto, mediano y largo plazo para disminuir los niveles inflacionarios. Es el Estado quien debe crear el marco jurídico necesario para que sector privado pueda producir las cantidades de bienes y servicios que demanda la sociedad, lo que permita crear fuentes de trabajo para la producción y así el sector productivo pueda remunerar al trabajador en función de su labor.

Es importante mencionar, que para la base de la propuesta sobre los incrementos del salario mínimo de los trabajadores colombianos, no solo es considerada la inflación, sino que a su vez toman en cuenta la producción de las empresas. Es decir: la visión de los trabajadores colombianos parte del hecho, de que alcanzar mayores niveles productivos, se traduce en mejoras salariales y esta evidencia parte del hecho de que trabajadores argumentan parte del incremento salarial en torno a la variación anual de los niveles productivos.

La situación en la República Bolivariana de Venezuela es complicada, la Ley Orgánica de Trabajo Trabajadores y Trabajadoras, más allá de beneficiar al trabajador los perjudica, ya que no establece parámetros claros, y objetivos sobre los elementos a considerar para su decreto (Barrios, 2013).

Por último, cabe mencionar que el Producto Interno Bruto (PIB) de los países, debe mantener niveles positivos y crecientes de formar de poder incentivar la inversión extranjera, aumentar la producción nacional, mejorar los índices de exportación, y fomentar la demanda, lo que daría la posibilidad al empleador de poder mejorar las condiciones laborales de sus empleados.

Uno de los aspectos fundamentales de la investigación es dialogo social en la República Bolivariana de Venezuela y en la República de Colombia, es así como a continuación se describe como ha transcurrido este aspecto:

El grado de relación tripartita para la República Bolivariana de Venezuela, después de haber analizado las propuestas de los diferentes gremios, pone de manifiesto la contrariedad por parte del gobierno de promover las negociaciones para determinar el salario mínimo. Esto refleja el gran problema que existe a lo largo del periodo 1999-2012 donde los incrementos de los salarios mínimos van en contra de las propuestas de la clase obrera (Barrios 2009).

Por el contrario en Colombia y a lo largo del periodo 1997-2012, se exhorta a los diferentes gremios, tanto empresariales como de trabajadores a dialogar sobre los incrementos y variables para la determinación del salario mínimo, ello se evidencia en el análisis de las propuestas tanto de los trabajadores como empresarios a lo largo del periodo 1997-2012.

De acuerdo con el análisis de la canasta básica, los trabajadores colombianos poseen un mayor poder adquisitivo, que el de los venezolanos. Esto se debe al mayor margen de presión y negociación que tienen los sindicatos colombianos para obtener un ajuste salarial más cercano a las variaciones de los precios de la canasta alimentaria.

Haciendo un balance del grado de relación tripartita que existe para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia, se concluye que el grado de diálogo influye satisfactoriamente en la determinación no solo del salario mínimo sino de todos aquellos asuntos de índole laboral.

Es por ello que de acuerdo a la *determinación del grado de relación tripartita a los efectos de salario mínimo en la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia, así como el grado de diálogo social como escenario y el grado de utilidad de salario mínimo, cestas alimenticias y normativas para el periodo 1997-2012*, los investigadores concluyen:

- El incremento del salario mínimo, es un asunto que le compete a los diferentes actores de la sociedad. Trabajadores, empresarios y gobierno se ven

involucrados en su determinación ya que su monto impacta de forma diferente sus intereses.

- Todo tripartismo puede funcionar en la medida en que exista una relación de fuerza que permita de alguna manera poder negociar al sector obrero sus pretensiones. Si el sector obrero carece o está debilitado en materia de negociaciones, vendrán imposiciones por parte de las estructuras estatales o por parte del sector empresarial abalado por el gobierno para el establecimiento del monto salarial.

- La situación en la República Bolivariana de Venezuela dista en gran medida de ser similar a la de la República de Colombia.

- En la República Bolivariana de Venezuela el empresario más importante es el Estado, quien además de cumplir con su función, asume el rol de empleador. Esto trae grave consecuencias para los trabajadores ya que los deja en desventaja a la hora de lograr pretensiones laborales.

- Sin embargo, en la República de Colombia el Estado podrá aliarse con el sector empresarial pero mantiene su situación independiente del empresariado, lo cual que permite que aun cuando esto ocurra, la mesa de dialogo se establece entre tres actores.

2. Recomendaciones

Para estudios posteriores:

- Comparar los montos de la canasta alimentaria familiar colombiana según los montos establecidos para Venezuela.
- Identificar los niveles de desempleo para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia.
- Evaluar la relación entre los niveles desempleo para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia.
- Analizar la relación del desempleo con el producto interno bruto para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia.
- Evaluar los incrementos salariales, planteando diferentes escenarios en los que se tome Enero como fecha de decreto salarial.
- Evaluar la distribución del ingreso nacional, según el producto interno bruto.
- Estudiar el fenómeno, en materia económica y/ de Derecho laboral.
- Realizar una investigación internacional de fenómenos del mundo laboral bajo un enfoque comparado.
- Determinar la relevancia del Diálogo Social como elemento clave y claro en la interacción de los actores bajo un enfoque tripartito o multipartito.

Desde la perspectiva académica:

- Exhortar al gobierno a generar mecanismos de consulta tripartita y de dialogo social para la determinación del salario mínimo, así como para crear lazos entre los diferentes sectores del país.

- Alentar a que los gobiernos implementen políticas, que permitan mantener niveles inflacionarios bajos, dado a que niveles inflacionarios altos merman el poder adquisitivo del trabajador.

- Considerar que el dialogo social es de vital importancia para lograr consensos, y así evitar situaciones de conflicto en torno a los temas económicos, legales y sociales. Es por lo que en términos de lograr una sociedad más justa y democrática es necesario establecer este mecanismo.

- De modo de establecer decisiones que no perjudiquen a alguna de las partes, como lo puede ser la unilateralidad, es necesario fomentar el dialogo social por medio de consensos entre los diferentes actores.

LISTADO DE REFERENCIA

Biblioteca Luis Ángel Arango del Banco de la República . (2013). *Biblioteca Virtual Luis Ángel Arango*. Recuperado el 12 de agosto de 2013, de http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/econo93.htm

(2007). En A. Garza Mercado, *Manual de Técnicas de Investigación Para estudiantes de Ciencias Sociales y Humanidades* (pág. 13). Distrito Federal: El Colegio de México.

Bailón, R. (2004). Legislación Laboral. Distrito Federal: Limusa s.a.

Banco Central de Venezuela. (2012). *Banco Central de Venezuela.* Recuperado el 20 de Octubre de 2012, de http://www.bcv.org.ve/c1/abceconomico.asp

Banco Internacional de Desarrollo. (2004). *Se buscan buenos empleos: Los mercados laborales en América Latina.* Buenos Aires: Rio Bamba.

Barkin, E. (1979). *Inflación y democracia el caso de México.* Distrito Federal: Siglo XXI.

Barrios , F. (2 de septiembre de 2013). Recuperado el 11 de Septiembre de 2009, de http://www.analitica.com/va/economia/opinion/7913604.asp

Beltrán, A., & Escolar, M. (1999). *Diagnósticos de Productividad por Multimomentos.* Barcelona: MARCOMBO, S.A.

Beltrán, W. (25 de Abril de 2005). *Aporrea*. Recuperado el 22 de Agosto de 2013, de http://www.aporrea.org/trabajadores/n59427.html

Bernal Torres, C.A. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Mexico: Perason Educación.

Bernard, Y., & Colli, J. (1981). Diccionario Económico y Financiero. Madrid, España: Asociación para el Progreso de la Dirección.

Blanchard, F., Monsalvo, J., Romano, R., & Aracil, R. (1996). El trabajo en la Historia. Salamanca: Universidad Salamanca.

Boltvinik, J. (1991). *La medición de la pobreza en América Latina.* Distrito Federal.

Bonilla Josué, G. G. (2006). Crónica Laboral Documentada (Julio-Junio). *Revista sobre relaciones industriales y laborales* (42).

Bonilla Josué, G. G. (2004). Crónica Laboral Documentada, (Julio-Junio). *Revista sobre relaciones industriales y laborales , 40*.

Bonilla, j. (2009). El salario Mínimo en Venezuela: Algunas consideraciones generales. *Revista Gaceta Laboral* , 29-55.

Bonilla, J. G. (2005). Decretos de inamovilidad laboral en Venezuela (2002-2006). *Revista sobre relaciones industriales y laborales* (41).

Bonilla, J., & Garcia, G. (2003). Cronica Laboral Documentada (Julio-Junio). *Revista sobre relaciones industriales y laborales , 39*.

Bravo, D., & Vial, J. (1997). La fijación del salario minimo en chile: elementos para su discusión. *Colección de Estudios Cieplan*, 120.

Carballo, C. (1997). Diálogo Social y tripartismo en Venezuela. Hacia un nuevo Modelo de Relaciones de Trabajo. *Relaciones Industriales y Laborales* (33).

Carballo, C. A. (2011). *Libertad Sindical La perspectiva de los derechos fundamentales.* Caracas: Parra Aranguren, Fernando.

Carpio, G. (16 de Febrero de 2005). *http://www.voce.com.ve/*. Recuperado el 14 de Agosto de 2013, de http://voce.com.ve/2005/02/16/ctv-acudira-ante-el-tsj-y-organismos-internacionales/

Chavez, H. (1 de Febrero de 2007). *DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY DE RECONVERSIÓN*. Recuperado el 14 de agosto de 2013, de http://www.bcv.org.ve/c3/leyreconversion.pdf

Chirino, O. (22 de Noviembre de 2012). Perspectiva sobre el salario mínimo. (G. Chirino, & E. Pereiro , Entrevistadores)

Código Sustantivo del Trabajo. (2011). Código Sustantivo del Trabajo. Colombia.

Constitución Bolivariana de Venezuela. (15 de Diciembre de 1999). Caracas, Venezuela: Gaceta Oficial 5908.

Contacto Latino. (1 de Enero de 2010). Recuperado el 13 de Agosto de 2013, de http://contacto-

latino.com/view/?u=http%3A%2F%2Fnews.google.com%2Fnews%2Furl%3Ffd%3DR%26sa%3DT%26url%3Dhttp%253A%252F%252Fwww.cronica.com.mx%252Fnota.php%253Fid_nota%253D481469%26usg%3DAFQjCNFWLt2dGdg9vGllQQACsR7W1PccMg

Cova, N. (15 de diciembre de 1997). *Comisión tripartita, salario mínimo y sindicatos*. Recuperado el 8 de 10 de 2012, de Zur 2: http://www.zur2.com/fp/otras_public_procu/covasumma.htm

Cuba Sindical. (24 de Abril de 2004). *Grupo Internacional para la Responsabilidad Social Corporativa en Cuba*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2013, de http://www.cubasindical.org/news/internacionales/y04/o04260402.htm

DANE. (2012). *Dane.* Recuperado el 18 de Octubre de 2012, de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ipc/ipc_autocapacita.pdf

Decreto 1258. (21 de Mayo de 1959). Ley 15 de 1959 sobre "Intervención del Estado en el Transporte" y "Creación del Fondo de Subsidio de Transporte". Bogota, Colombia.

Departamento administrativo Nacional de estadistica. (2009). Metodología Indice de Precios al Consumidor. *Colección Documentos actualización* , 23.

Departamento Administrativo Nacional de Estadistica. (26 de Mayo de 2011). Recuperado el 23 de Octubre de 2012, de http://www.dane.gov.co/files/noticias/ComunicadoHabiatante46.pdf

Dunlop, J. (1958). *Sistema de Relaciones Industriales.* Provenza: Península.

El Aragueño. (8 de 2 de 2011). Recuperado el 5 de septiembre de 2013, de http://www.elaragueno.com.ve/nacionales/articulo/4543/presentaran-proyecto-para-aumento-salarial-del-30-para-diputados-de-la-unidad

Elcolombiano.com-Colprensa. (15 de Diciembre de 2011). *Salario mínimo subirá 5,8 por ciento en 2012*

El Dia. (9 de Abril de 2002). *El Dia*. Recuperado el 14 de Agosto de 2013, de http://eldia.es/2002-04-09/VENEZUELA/2-CTV-convoca-hoy-todos-venezolanos-secundar-huelga.htm

El Dinero. (9 de Septiembre de 2006). Recuperado el 27 de Diciembre de 2013, de http://www.dinero.com/negocios/articulo/salario-minimo-sera-433700/39783

El Empleo. (2003). Recuperado el 7 de septiembre de 2013, de http://www.elempleo.com/colombia/noticias_laborales/aumento-de-744-por-ciento-en-salario-mnunimo-/6585859

El Empleo. (2004). Recuperado el 9 de Septiembre de 2013, de http://www.elempleo.com/colombia/noticias_laborales/salario-mnunimo-para-el-2004-aumentn-26-mil-pesos/6586129

El Espectador. (2 de Enero de 2009). Recuperado el 9 de Septiembre de 2013, de http://www.elespectador.com/node/103822/

El Tiempo. (17 de diciembre de 1998). Recuperado el 9 de Septiembre de 2013, de http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-827199

El Tiempo. (14 de Diciembre de 2000). Recuperado el 10 de Septiembre de 2013, de http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1225331

El Tiempo. (7 de Septiembre de 2001). Recuperado el 22 de Noviembre de 2013, de http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-688065

El Tiempo. (15 de Diciembre de 2003). Recuperado el 9 de Septiembre de 2013, de http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1045374

El Tiempo. (23 de Diciembre de 2004). Recuperado el 9 de septiembre de 2013, de http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1591279

El Tiempo. (28 de Diciembre de 2007). Recuperado el 28 de Diciembre de 2013, de http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-2779682

El Tiempo. (31 de Diciembre de 2009). Recuperado el 9 de Septiembre de 2013, de http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-3780353

El Tiempo. (31 de Diciembre de 2009). Recuperado el 31 de Diciembre de 2013, de http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-3780641

El Tiempo. (28 de Diciembre de 2010). Recuperado el 11 de Septiembre de 2013, de http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-4324742

El Tiempo. (11 de Diciembre de 2010). Recuperado el 29 de Septiembre de 2013, de http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-4325457

El trabajo en la historia. (1996). En J. M. Francis Blanchard. España: Graficas Cervantes S.A.

El Universal. (03 de Junio de 1998). *Con derecho a salario minimo*. Recuperado el 10 de agosto de 2013, de http://www.eluniversal.com/1998/06/03/apo_art_03401BB

El Universal. (8 de Abril de 2008). Recuperado el 5 de Septiembre de 2013, de http://www.eluniversal.com/2008/04/08/eco_art_ctv-exige-aumento-ge_795263

Elcolombiano.com-Colprensa. (15 de Diciembre de 2011). *Salario mínimo subirá 5,8 por ciento en 2012*.

Escalante, L. M. (16 de Enero de 1998). *El Universal*. Recuperado el 12 de agosto de 2013, de http://www.eluniversal.com/1998/01/16/eco_art_16213BB

Ferrer , Y. (8 de Diciembre de 1997). Recuperado el 8 de Diciembre de 2013, de http://www.ipsnoticias.net/1997/12/colombia-se-acercan-posiciones-para-discusion-de-salario-minimo/

Ferrer , Y. (29 de diciembre de 1999). Recuperado el 7 de septiembre de 2013, de http://www.ipsnoticias.net/1999/12/colombia-salario-minimo-cada-vez-mas-empobrecido/

Ferrer, Y. (10 de Diciembre de 1996). Recuperado el 6 de Septiembre de 2013, de http://www.ipsnoticias.net/1996/12/colombia-posiciones-distantes-en-debate-sobre-salario-minimo/

Froilán, B. (1 de Agosto de 2013). Visión sobre el salario mínimo en Venezuela. (G. Chirino, & E. Pereiro, Entrevistadores)

Gonzalez, C., & Pernía, G. (2009). *Proceso de formulación, legitimación y asiganción del salrio mínimo. Estudio comparado: Venezuela y Colombia 2002-2007.* Caracas.

Hernández, G. (2012). *Aspectos institucionales, Determinantes y Negociación del Salario Mínimo.* Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Economía.

Hernández, S., & otros, y. (1991). *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw Hill Primera edición.

Hicks, J. R. (1973). En *La teorìa de los salarios* (pág. Seccion I). Barcelona: Labor, S.A.

Hurtado, J. (2002). *El proyecto de investigación holística.* Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio, 2002.

I.N.E.I. (Febrero de 2010). *Instituto Nacional de Estadística e Informática.* Recuperado el 22 de Septiembre de 2013, de http://www.inei.gob.pe/web/Metodologias/Attach/9944.pdf

Instituto Nacional de Estadistica . (Abril de 2011). Recuperado el 23 de Octubre de 2012, de http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=150%3Apoblacion-economicamente-activa&catid=103%3Afuerza-de-trabajo&Itemid=40

Instituto Nacional de Estadística. (30 de Octubre de 2012). *INE*. Recuperado el 30 de Octubre de 2012, de http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&id=346&Itemid=32&view=article%20%20%20

La Fuente, S. (23 de Enero de 1999). *Nuevo Gobierno Decretaria Salario Minimo*. Recuperado el 16 de agosto de 2013, de http://www.eluniversal.com/1999/01/23/eco_art_23211BB

La Opinión. (15 de Diciembre de 2011). Recuperado el 10 de Septiembre de 2013, de http://www.laopinion.com.co/demo/index.php?option=com_content&task=view&id=386878&Itemid=32

León , M. (3 de Mayo de 2000). *Homologar Salario Mínimo a Empresas Implica una inflación de 20%*. Recuperado el 17 de agosto de 2013, de http://www.eluniversal.com/2000/05/03/eco_art_03204CC

Ley Orgánica del Trabajo. (1997). LOT. *Ley Orgranica del Trabajo*. Caracas: Gaceta Oficial N° 5.152.

Ley Organica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (5 de Mayo de 2012). LOTTT. *Ley organica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Caracas.

L.O.T. (5 de Mayo de 2010). Ley organica del trabajo. *Gaceta oficial N° 39.417* . Republica Bolivariana de Venezuela: La Piedra.

Maracara, L. (16 de Marzo de 1997). *Caldera fijará Monto del salario mínimo*. Recuperado el 11 de Agosto de 2013, de http://www.eluniversal.com/1997/03/16/eco_art_16201A

Marcelo, G. (2006). *Introduccion a la Metodología de la Investigación Cientifica.* Córdoba: Brujas.

Marinakis, A., & Velasco, J. (2006). *¿Para que sirve el salaio mínimo?* Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

Martínez De Ita, M. E. (2012). *EL CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD EN EL ANÁLISIS.* Distrito Federal: Asociación de Economistas críticos de azcapotzalco.

Noticias24 . (31 de 10 de 2012). *Venezolana de Televisión*. Recuperado el 13 de agosto de 2013, de http://www.vtv.gob.ve/articulos/2012/10/31/elias-eljuri-aumento-del-salario-minimo-casi-duplica-a-la-inflacion-de-este-ano-9999.html

Organización Internacional del Trabajo. (2005). *Politica de salario mínimo.* Ginebra: O.I.T.

Organización Internacional del Trabajo. (Noviembre de 2007). Recuperado el 24 de Septiembre de 2013, de http://www.oitchile.cl/pdf/cumbre.pdf

O.I.T. (2009). *Proteger a las personas y promover el empleo.* Pittsburgh: O.I.T.

Organización Internacional del Trabajo. (15 de Diciembre de 2010). *Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011.* Recuperado el 24 de Octubre de 2012, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_146710.pdf

Pagés, C. E. (2005). Regulación y empleo. En *¿Quien se Beneficia de las Regulaciones al Mercado de Trabajo?* (pág. 444). Chile: University of Chicago Press.

Parkin, M., & Esquivel, G. (2001). Macroeconomía . México: Pearson Educación.

Pérez, J. (16 de Marzo de 2007). *petroleumworldve*. Recuperado el 13 de Agosto de 2007, de Energía, Petróleo y Gas en Latinoamerica y el Mundo: http://www.petroleumworldve.com/nota07031605.htm

Pernaut, M. (1969). Teoria Economica . Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Portafolio. (4 de Diciembre de 2007). Recuperado el 4 de Septiembre de 2013, de http://www.portafolio.co/detalle_archivo/MAM-2753268

Portafolio. (19 de Diciembre de 2007). Recuperado el 9 de Septiembre de 2013, de http://www.portafolio.co/detalle_archivo/MAM-2771579

Provea. (2013). *Derechos.* Recuperado el 2 de agosto de 2013, de Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos: http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/004_derechos_laborales.pdf

Puntes, S. T. (29 de Agosto de 2011). "Salario Mínimo local se sitúa en quinto lugar en la región". *El Universal* .

Real Academia Española. (2001). *Diccionaria de la Lengua Española.* ESPASA LIBROS.

Rodriguez Pons, C. (5 de Mayo de 2000). *Aumento Salarial Destruirá 40 mil Empleos Fabrieles*. Recuperado el 17 de Julio de 2013, de http://www.eluniversal.com/2000/05/18/eco_art_18201JJ

Rojas, L. (9 de Enero de 2009). *La Historia detrás del Salario Mínimo*. Recuperado el 29 de Octubre de 2012, de Portafolio.co: chrome://newtabhttp//www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.portafolio.co%2Fopinion%2Fbl

ogs%2Fviva-vision-de-valores-sa%2Fla-historia-detras-del-salario-minimo&ei=pP6OUMO4BKnC0QG_14DgBg&usg=AFQjCNHRNt8

Román, C., & Esperanza, R. (1996). *Una mirada a la Evolución de la Productividad Industrial en Colombia.* Bogotá: COLCIENCIAS.

Sabino, H. (1992). *El proceso de Investigación.* Caracas: Panapo.

Sabino, H. (1997). *La inflación Qué es y cómo eliminarla.* caracas: Cedice-Panapo.

Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2002). *Metodología de la Investigación.* Distrito Federal: Mc Graw Hill.

Seldon, A., & Pennance, F. G. (1968). *Diccionario de Economía.* Barcelona, España: Oikos-tau, s.a.

Spicker, P., Alvarez, S., & Gordon, D. (29 de Octubre de 2012). Recuperado el 29 de Octubre de 2012, de CLACSO: http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/clacso/crop/glosario/c.pdf

suratep. (15 de Diciembre de 2005). Recuperado el 9 de Septiembre de 2013, de http://www.arlsura.com/legislacion/articulos/272/

Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación cientifica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación.* México: Editorial Limusa, S.A.

Tambone, D. (19 de Septiembre de 2013). Variables que afectan el salario mínimo. (G. Chirino , & E. Pereiro, Entrevistadores)

Tejero Puntes, S. (31 de Agosto de 2006). *El Universal*. Recuperado el 4 de Septiembre de 2013, de http://www.eluniversal.com/2006/08/31/eco_art_31204A

Tejero Puntes, S. (29 de Agosto de 2011). *El Universal*. Recuperado el 2012 de Octubre de 24, de http://www.eluniversal.com/2011/08/29/salario-minimo-local-se-situa-en-quinto-lugar-en-la-region.shtml

Ultimas Noticias. (23 de 6 de 2010). *Ultimas Noticias*. Recuperado el 13 de Agosto de 2013, de http://www.ultimasnoticias.com.ve/noticias/actualidad/exigen-aumento-de-salario-minimo-para-que-trabajad.aspx

Universidad de Medellin. (2009).

UPEL. (2006). En FEDUPEL, *Manual de trabajos de Grado de especialización y maestría y tesis doctorales* (pág. 15). Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Urquijo, J. (2005). *Teoría de las Relaciones Industriales. De cara al siglo XXI.* Caracas: UCAB.

Urquijo, J., & Bonilla, J. (2008). *La Remuneración del Trabajo. Manual para la Gestión de Sueldos y Salarios.* Caracas: UCAB.

Vásquez, H. (26 de Enero de 2011). *CSA.* Recuperado el 17 de Octubre de 2012, de Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras en las Americas: http://www.csa-csi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=6594%3Ael-salario-minimo-y-la-politica-colombiana&catid=25%3Anotas-y-articulos&Itemid=258&lang=es

Venamcham. (4 de Abril de 2003). *¿Será posible llegar a un acuerdo en materia salarial?* Recuperado el 22 de agosto de 2013, de http://adam.antville.org/stories/340783/

Vial, D. B. (1997). Colección de estudios CIEPLAN. En *La fijación del salario mínimo en chile: elementos para una discusión* (pág. 117151). Santiago de Chile: CIEPLAN.

ANEXOS

Tabla A1. Comparación del costo de la canasta familiar INE y CENDAS-FVM y diferencias respecto al salario mínimo nominal en Venezuela.

Año	I.N.E Costo Canasta Familiar Normativa (BsF.)	C.E.N.D.A.S-F.V.M Costo Canasta Familiar (BsF.)	Salario Mínimo Nominal (BsF.)	Diferencia entre Canasta Familiar I.N.E y Salario Mínimo Nominal	Diferencia entre Canasta Familiar C.E.N.D.A.S-F.V.M y Salario Mínimo Nominal
1997	Bs. F. 95,94	n/d	Bs. F. 75	Bs. F. 20,9	n/d
1998	Bs. F. 123,29	Bs. F. 224,35	Bs. F. 100	Bs. F. 23,3	Bs. F. 124
1999	Bs. F. 126,02	Bs. F. 247,59	Bs. F. 120	Bs. F. 6,0	Bs. F. 128
2000	Bs. F. 135,33	Bs. F. 213,55	Bs. F. 144	Bs. F. -8,7	Bs. F. 70
2001	Bs. F. 162,70	Bs. F. 243,27	Bs. F. 158,40	Bs. F. 4,3	Bs. F. 85
2002	Bs. F. 217,28	Bs. F. 348,48	Bs. F. 190,08	Bs. F. 27,2	Bs. F. 158
2003	Bs. F. 284,58	Bs. F. 461,27	Bs. F. 247,10	Bs. F. 37,5	Bs. F. 214
2004	Bs. F. 345,18	Bs. F. 601,19	Bs. F. 321,24	Bs. F. 23,9	Bs. F. 280
2005	Bs. F. 386,01	Bs. F. 679,65	Bs. F. 405,00	Bs. F. -19,0	Bs. F. 275
2006	Bs. F. 479,46	Bs. F. 867,26	Bs. F. 521,33	Bs. F. -41,9	Bs. F. 346
2007	Bs. F. 609,23	Bs. F. 1.159,69	Bs. F. 614,79	Bs. F. -5,6	Bs. F. 545
2008	Bs. F. 895,06	Bs. F. 1.630,32	Bs. F. 799,23	Bs. F. 95,8	Bs. F. 831
2009	Bs. F. 1.056,73	Bs. F. 2.007,25	Bs. F. 959,08	Bs. F. 97,6	Bs. F. 1.048
2010	Bs. F. 1.369,21	Bs. F. 2.798,01	Bs. F. 1.223,89	Bs. F. 145,3	Bs. F. 1.574
2011	Bs. F. 1.741,29	Bs. F. 3.558,84	Bs. F. 1.548,21	Bs. F. 193,1	Bs. F. 2.011
2012	Bs. F. 1.989,09	Bs. F. 3.769,18	Bs. F. 2.047,52	Bs. F. -58,4	Bs. F. 1.722

Nota. Datos del periodo Diciembre 1997-2012, proporcionados por el “INE”, “CENDAS-FVM” y “Gacetas Oficiales”.

Tabla A2. Índice de precios al consumidor por año y variaciones porcentuales para la República Bolivariana de Venezuela (Año base 2005).

Año	**I.P.C Año Corrido (%)**	**Tasa de Crecimiento en relación al I.P.C Venezuela (Año base 2005)**
1997	37,61%	161,9%
1998	29,91%	108,3%
1999	20,03%	39,5%
2000	13,43%	-6,5%
2001	12,28%	-14,5%
2002	31,22%	117,4%
2003	27,08%	88,6%
2004	19,18%	33,6%
2005	14,36%	0,0%
2006	16,97%	18,2%
2007	22,46%	56,4%
2008	31,90%	122,1%
2009	26,91%	87,4%
2010	27,36%	90,5%
2011	28,99%	101,9%
2012	19,53%	36,0%

Nota. Datos del periodo 1997-2012, proporcionados por “BCV”. Cálculos propios.

Tabla A3. Índice de precios al consumidor por año y variaciones porcentuales para la República de Colombia (Año base 2005).

Año	**I.P.C Año Corrido (%)**	**Tasa de Crecimiento en relación al I.P.C Colombia (Año base 2005)**
1997	17,68%	264,5%
1998	16,70%	244,3%
1999	9,23%	90,3%
2000	8,75%	80,4%
2001	7,65%	57,7%
2002	6,99%	44,1%
2003	6,49%	33,8%
2004	5,50%	13,4%
2005	4,85%	0,0%
2006	4,48%	-7,6%
2007	5,69%	17,3%
2008	7,67%	58,1%
2009	2,00%	-58,8%
2010	3,17%	-34,6%
2011	3,73%	-23,1%
2012	2,44%	-49,7%

Nota. Datos del periodo 1997-2012, proporcionados por el "BANREP". Cálculos propios.

Tabla A4. IPC, salario mínimo real y nominal montos expresados en BsF y USD República Bolivariana de Venezuela.

Año	IPC	Salario Mínimo Nominal (BsF)	Salario Mínimo Real (BsF)	Tipo De Cambio (BsF/$)	Salario Mínimo Nominal Venezuela (USD)	Salario Mínimo Real Venezuela (USD)
1997	1,376	BsF 75	BsF 54,50	0,49	$ 154,00	$ 111,91
1998	1,299	BsF 100	BsF 76,98	0,55	$ 182,82	$ 140,72
1999	1,200	BsF 120	BsF 99,98	0,61	$ 198,12	$ 165,06
2000	1,134	BsF 144	BsF 126,95	0,68	$ 211,79	$ 186,71
2001	1,123	BsF 158,40	BsF 141,08	0,72	$ 218,88	$ 194,95
2002	1,312	BsF 190,08	BsF 144,86	1,16	$ 163,73	$ 124,77
2003	1,271	BsF 247,10	BsF 194,45	1,61	$ 153,61	$ 120,88
2004	1,192	BsF 321,24	BsF 269,54	1,89	$ 170,37	$ 142,96
2005	1,144	BsF 405,00	BsF 354,14	2,11	$ 191,96	$ 167,85
2006	1,170	BsF 521,33	BsF 445,70	2,15	$ 242,48	$ 207,30
2007	1,225	BsF 614,79	BsF 502,03	2,15	$ 285,95	$ 233,50
2008	1,319	BsF 799,23	BsF 605,94	2,15	$ 371,73	$ 281,83
2009	1,269	BsF 959,08	BsF 755,72	2,15	$ 446,08	$ 351,50
2010	1,274	BsF 1.223,89	BsF 960,97	2,59	$ 472,54	$ 371,03
2011	1,290	BsF 1.548,21	BsF 1.200,26	4,30	$ 360,05	$ 279,13
2012	1,195	BsF 2.047,52	BsF 1.712,98	4,30	$ 476,17	$ 398,37

Nota. Datos del periodo Diciembre 1997-2012, proporcionados por “Gacetas Oficiales” y “BCV”.

Cálculos propios.

Tabla A5. I.P.C, salario mínimo nominal y real montos expresados en BsF y USD República de Colombia.

Año	IPC	Salario Mínimo Nominal (COP)	Salario Mínimo Real (COP)	Tipo De Cambio (COP/$)	Salario Mínimo Nominal Colombia (USD)	Salario Mínimo Real Colombia (USD)
1997	1,177	COP 172.005	COP 146.163,32	1.146	$ 150,03	$ 127,49
1998	1,167	COP 203.826	COP 174.658,10	1.418	$ 143,76	$ 123,19
1999	1,092	COP 236.460	COP 216.478,99	1.708	$ 138,45	$ 126,75
2000	1,088	COP 260.100	COP 239.172,41	2.051	$ 126,79	$ 116,59
2001	1,077	COP 286.000	COP 265.675,80	2.260	$ 126,54	$ 117,55
2002	1,070	COP 309.000	COP 288.812,04	2.578	$ 119,86	$ 112,03
2003	1,065	COP 332.000	COP 311.766,36	2.822	$ 117,67	$ 110,50
2004	1,055	COP 358.000	COP 339.336,49	2.584	$ 138,56	$ 131,33
2005	1,049	COP 381.500	COP 363.853,12	2.337	$ 163,24	$ 155,69
2006	1,045	COP 408.000	COP 390.505,36	2.262	$ 180,41	$ 172,67
2007	1,057	COP 433.700	COP 410.351,03	2.127	$ 203,92	$ 192,94
2008	1,077	COP 461.500	COP 428.624,50	2.129	$ 216,75	$ 201,31
2009	1,020	COP 496.900	COP 487.156,86	2.044	$ 243,07	$ 238,31
2010	1,032	COP 515.000	COP 499.176,12	1.901	$ 270,98	$ 262,66
2011	1,037	COP 535.600	COP 516.340,50	1.848	$ 289,80	$ 279,38
2012	1,024	COP 566.700	COP 553.201,87	1.798	$ 315,14	$ 307,64

Nota. Datos periodo 1997-2012, proporcionados por el “BANREP”.
Cálculos propios.

Tabla A6. Variaciones porcentuales del producto interno bruto a precios constantes y corrientes, (Año Base 2005) República Bolivariana de Venezuela.

Año	Precios Constantes (Millones de Bolívares)	Precios Corrientes (Millones de Bolívares)	Tipo de Cambio (Bs./$)	Precios Constantes (Millones de $)	Precios Corrientes (Millones de $)	Tasa de Crecimiento en relación a Precios Constantes (Año base 2005)	Tasa de Crecimiento en relación a Precios Corrientes (Año base 2005)
1997	41.943.151	41.943.151	0,49	86.125.567	86.125.567	290,6%	-40,2%
1998	42.066.487	50.012.967	0,55	76.903.998	91.431.384	248,8%	-36,6%
1999	39.554.925	59.344.600	0,61	65.304.482	97.976.886	196,2%	-32,0%
2000	41.013.293	79.655.692	0,68	60.319.876	117.152.783	173,5%	-18,7%
2001	42.405.381	88.945.596	0,72	58.597.677	122.909.055	165,7%	-14,7%
2002	38.650.110	107.840.166	1,16	33.291.796	92.889.587	51,0%	-35,6%
2003	35.652.678	134.227.833	1,61	22.163.380	83.442.329	0,5%	-42,1%
2004	42.172.343	212.683.082	1,89	22.366.782	112.799.899	1,4%	-21,7%
2005	46.523.649	304.086.815	2,11	22.050.795	144.127.903	0,0%	0,0%
2006	51.116.533	393.926.240	2,15	23.775.132	183.221.507	7,8%	27,1%
2007	55.591.059	494.591.535	2,15	25.856.307	230.042.574	17,3%	59,6%
2008	58.525.074	677.593.637	2,15	27.220.965	315.159.831	23,4%	118,7%
2009	56.650.924	707.262.549	2,15	26.349.267	328.959.325	19,5%	128,2%
2010	55.807.510	1.016.834.748	2,59	21.547.301	392.600.289	-2,3%	172,4%
2011	58.138.269	1.357.487.061	4,30	13.520.528	315.694.665	-38,7%	119,0%
2012	61.409.103	1.635.451.060	4,30	14.281.187	380.337.456	-35,2%	163,9%

Notas. Para las variaciones porcentuales se tomó el año 2005 como base, datos del periodo Diciembre 1997-2012 proporcionados por el "BCV".
Cálculos propios.

Tabla A7. Variaciones porcentuales del producto interno bruto a precios constantes y corrientes, (Año Base 2005) República de Colombia.

Año	Precios Constantes (Miles de Millones de pesos)	Precios Corrientes (Miles de Millones de pesos)	Tipo De Cambio (COP/$)	Precios Constantes (Millones de $)	Precios Corrientes (Millones de $)	Tasa de Crecimiento en relación a Precios Constantes (Año base 2005)	Tasa de Crecimiento en relación a Precios Corrientes (Año base 2005)
1997	290.782	145.102	1.146	253.634	126.565	74,3%	-13,0%
1998	292.438	167.487	1.418	206.255	118.128	41,7%	-18,8%
1999	280.144	180.699	1.708	164.025	105.799	12,7%	-27,3%
2000	284.761	208.531	2.051	138.808	101.649	-4,6%	-30,2%
2001	289.539	225.851	2.260	128.104	99.926	-12,0%	-31,3%
2002	296.789	245.323	2.578	115.124	95.161	-20,9%	-34,6%
2003	308.418	272.345	2.822	109.310	96.525	-24,9%	-33,7%
2004	324.866	307.762	2.584	125.734	119.114	-13,6%	-18,2%
2005	340.156	340.156	2.337	145.553	145.553	0,0%	0,0%
2006	362.938	383.898	2.262	160.485	169.753	10,3%	16,6%
2007	387.983	431.072	2.127	182.427	202.688	25,3%	39,3%
2008	401.744	480.087	2.129	188.688	225.484	29,6%	54,9%
2009	408.379	504.647	2.044	199.772	246.864	37,3%	69,6%
2010	424.599	544.924	1.901	223.414	286.727	53,5%	97,0%
2011	452.815	621.615	1.848	245.007	336.341	68,3%	131,1%
2012	470.755	664.473	1.798	261.788	369.515	79,9%	153,9%

Nota. Para las variaciones porcentuales se tomó el año 2005 como base, datos proporcionados por el "BANREP". Cálculos propios

Tabla A8. Diferencia porcentuales entre producto interno bruto a precios constantes, para la República Bolivariana de Venezuela y la República de Colombia.

Año	Diferencia (%) Colombia - Venezuela
1997	102,6%
1998	136,0%
1999	50,8%
2000	86,9%
2001	72,2%
2002	-73,3%
2003	-54,8%
2004	-20,2%
2005	0,0%
2006	-25,8%
2007	-39,1%
2008	-64,0%
2009	-146,2%
2010	-125,2%
2011	-125,0%
2012	-85,7%

Nota. Para las variaciones porcentuales se tomó el año 2005 como base.
Datos para el cálculo proporcionados por el "BANREP" y "BCV".
Cálculos propios.