



El Salario Mínimo en Venezuela: Algunas consideraciones generales

Josué Bonilla García

Licenciado en Relaciones Industriales de la UCAB, Especialista en Sistemas de Información y Magister en Sistemas de la Calidad, en la misma universidad. Director de Extensión del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la UCAB.
E-mail: jbonilla23@gmail.com

Resumen

Las decisiones de incremento del Salario Mínimo (SM) mueven los cimientos del mercado de trabajo, trastocando su dinámica y conformación. A partir de 1999 el Gobierno Nacional ha asumido como política la modificación de los niveles del SM, decretándola cada año con ocasión de la celebración del día del trabajador. Esta política, enmarcada en la normativa legal vigente, se ha basado en indicadores básicos como el costo de la canasta alimentaria, de la canasta básica y en los índices de precios al consumidor. Este trabajo se centra en la identificación de algunos aspectos útiles para el análisis, relacionados con los incrementos del salario mínimo en el mercado de trabajo venezolano, con especial énfasis en el período 2005-2008, su objeto es enriquecer la discusión de manera de poder contribuir a que este tipo de política se enmarque en un plan coherente que combine medidas específicas que incentiven el empleo, la productividad y exploten las ventajas comparativas del país, lo cual se traducirá en una mejora de los niveles de calidad de vida de la población.

Palabras clave: Salario Mínimo, Relaciones de Trabajo, Empleo, Mercado de Trabajo, Políticas Públicas.

Minimum Wage in Venezuela: Some General Considerations

Abstract

Decisions to increase the minimum wage (MW) move labor market foundations, disarranging their dynamic and formation. Starting in 1999, the National Government has assumed a policy of modifying minimum wage levels, decreed each year when Worker's Day is celebrated. This policy, framed within the legal norm in effect, has been founded on basic indicators such as the cost of minimum food needs, minimum basic needs in general and on the consumer price index. This study is centered on identifying some useful aspects for analysis related to minimum wage increases in the Venezuelan labor market, with special emphasis on the 2005-2008 period. Its objective is to enrich the discussion in order to contribute to framing this type of policy in a coherent plan that combines specific measures to incentivize employment, productivity and exploit the comparative advantages of the country, which will translate into an improvement in quality of life levels for the population.

Key words: Minimum wage, labor relations, employment, labor market, public policies.

I. Introducción

El año 1997 es un año clave para el sistema de relaciones laborales venezolano (Carballo, 1997). Luego de casi 40 años del Pacto de Avenimiento Obrero Patronal de 1958, se materializa el Acuerdo Tripartito Sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATS-SI), suscrito en el 17 de marzo de 1997, mecanismo que derivó en la presentación ante el Congreso de los proyectos de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (8/4/1997) y de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (15/5/1997), la primera finalmente promulgada el 19 de junio de este mismo

año (Carballo, 1997). 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.

A. El Salario Mínimo en la Legislación Nacional

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, etc. (Urquijo y Bonilla, 2008).

B. El proceso para la definición del salario mínimo (SM) en la LOT

Específicamente, la LOT y su Reglamento establecen varios mecanismos para la modificación del SM:

1. La revisión concertada: de acuerdo a la Ley de 1997, una Comisión Tripartita Nacional (CTN) debe revisar los salarios mínimos, por lo menos una vez al año tomando como referencia, entre otras variables, el costo de la canasta alimentaria. El Ejecutivo, a partir de dicha recomendación, fija el monto (Art. 167). La CTN estará Integrada por la organización sindical de trabajadores y de empleadores más representativas y por el Ejecutivo Nacional.
2. La participación democrática y protagónica: durante el año 2006, mediante el Decreto N°4.447 del 25 de abril, publicado en la Gaceta Oficial N° 38.426 del 28 de abril de 2006, se añade la figura de la “Mesa de Diálogo Social” a la cual se le asignan atribuciones similares a las de la CTN, añadiendo como actor a las organizaciones más representativas de la “Economía Popular” y supeditando la participación de dichas organizaciones a lo establecido en el artículo 430 de la LOT y a la vigencia de sus Juntas Directivas, en lo que respecta al período de elección. A esta Mesa Técnica de carácter nacional, la apoyaría un “Equipo Técnico” que servirá de secretariado permanente e instancia de asesoría técnica, el cual estará integrado por los técnicos del Ministerio del Trabajo y al menos un representante de los sectores que integran la Mesa (Art. 66).
3. Por decreto o resolución del Ejecutivo: además indica que, el Ejecutivo Nacional, en caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, oyendo previamente a los organismos más representativos (patronos y trabajadores), al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela podrá fijar salarios mínimos (Art. 172).

Por otra parte la Ley también contempla dos aspectos específicos: a) Salarios Mínimos Diferenciados por regiones, estados o áreas geográficas (Art. 170); y b) Tarifas Salariales Mínimas por industria o ramas de actividad (Art. 171).

C.El mecanismo para la fijación del SM y su dinámica de funcionamiento

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 SM, 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. Esto se va a profundizar durante los años siguientes, hasta llegar a una crisis que, entre otras cosas, generó la ruptura del diálogo entre los actores tras el golpe de estado o vacío de poder del 11 de abril de 2002 y más tarde con el “paro cívico nacional” de finales de 2002 y principios de 2003. Luego de estos sucesos algunos de los representantes de los actores del mundo del trabajo han calificado a todos y cada uno de los incrementos del salario mínimo como decisiones “unilaterales” por parte del Gobierno Nacional (Bonilla, García y Lauriño: 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007).

D. Ajustes del Salario Mínimo como política

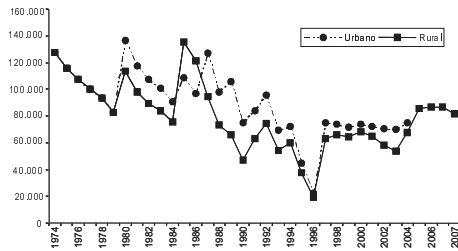
A partir de 1997, y con referencia a este nuevo esquema normativo se ha ido consolidando una política de incremento del salario mínimo anual, dando como resultado un total de trece (13) incrementos entre los años 1997 y 2008. Cifra que contrasta con los seis (6) incrementos del SM decretados durante los años 1974 y 1996 (véase anexo N°1). Esto significa que se ha duplicado el número de incrementos realizados en apenas diez años. Esta política de carácter público, según representantes del Gobierno Nacional, estaría orientada a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores (El Universal, 2008).

No obstante, la discusión sobre el incremento del salario mínimo y específicamente el proceso a seguir para la determinación del monto y esquema de incremento, no resultan para nada sencillos y en definitiva terminan por trastocar directamente al mercado de trabajo, generando un alto impacto en aspectos claves como precios. En realidad lo que realmente interesa es la capacidad de compra del SM para lo cual el valor nominal de su monto debe expresarse en términos reales. Las cifras del Gráfico 1 reflejan que la capacidad para la adquisición de productos y servicios del SM de 2007 es menor a la de 1974.

E. El salario mínimo en el período 2005-2008

Con el objeto de precisar aspectos puntuales sobre la aplicación de la

Gráfico 1. Evolución del Salario Mínimo Real en Venezuela (1974-2007)



Fuente: Balza, 2007

política, pasaremos revista a los incrementos decretados durante los años 2005, 2006, 2007 y 2008 (véase Tabla 1).

En la Tabla 2 se especifican los detalles sobre los incrementos del SM, resalta que durante el año 2006 se tomó una decisión sin precedentes, la cual consistió en establecer dos incrementos del salario mínimo, el primero, que se hizo efectivo a partir del mes de mayo de 2006 significó una variación en términos nominales de un 15%, mientras que el segundo, vigente a partir del 1ro de septiembre de este mismo año, signi-

ficó una variación del 10%. El promedio de incremento en los últimos cuatro años ha sido de 20,2%.

Al profundizar sobre los detalles del incremento, notamos que el mismo se hace atendiendo al sector donde se labora, al tipo de trabajador y al tipo de empresas, explotación, organización o faena. Para el año 2005 se diferencian los montos correspondientes a los funcionarios públicos, trabajadores urbanos y rurales (Bs. 405.000) de los montos asignados a empresas, establecimientos o faenas con menos de 20 trabajadores (Bs. 371.232,80) y de los montos para adolescentes y aprendices (Bs. 303.735,90). No obstante, se presenta como novedoso el haber igualado los montos correspondientes a los trabajadores urbanos y rurales, sectores que habían permanecido diferenciados desde 1987. Este esquema ya se había aplicado entre los años 1974 y 1979, incluso entre 1985 y 1986 se fijó un SM rural superior al urbano (véase anexo 1).

En el año 2006, se elimina la diferencia en el monto del SM para empresas con menos de 20 trabajadores, lo cual se mantiene para 2007, mientras que en 2008 se decide sobre un in-

Tabla 1. Incrementos del Salario Mínimo

Año	Monto SM	% Incremento	Gaceta Oficial	Fecha	Tasa Inflación
2005	405.000	26%	38.174	27-4-2005	14,4%
2006	465.750	15%	38.426	28-4-2006	
2006	512.325	10%	38.426	28-4-2006	17,0%
2007	614.790	20%	38.674	28-4-2007	22,5%
2008	BsF. 799,23	30%	38.921	30-4-2008	19,5 – 30%*

% Incremento promedio: 20,2%

% Inflación promedio: 19,7% (aprox.)

(*) Banda inflación proyectada

Fuente: MTSS, 2008.

Tabla 2. Incrementos específicos del Salario Mínimo

Categoría	01/05/2005	01/05/2006	01/09/2006	02/05/2007	01/05/2008
Funcionarios públicos, trabajadores urbanos y rurales	405.000	465.750	512.325	614.790	799,23*
Empresas, estab., explot. ó faenas(trabajadores)	371.232,80	465.750	512.325	614.790	799,23*
Adolescentes y aprendices	303.735,90	349.296,29	384.225,91	461.100	599,43*

Fuente: Gacetas Oficiales. *Montos expresados en Bs.F

cremento general de sueldos y salarios para los funcionarios de la administración pública centralizada, lo cual involucra un ajuste lineal del 30% sobre el Tabulador de Sueldos y Salarios de este Sector (GO N°38.921, Decreto N°6053).

II. Reacciones ante el incremento del SM

La decisión de incrementar el SM mueve las piezas de un complejo engranaje, generando distintas reacciones por parte de los involucrados, especialmente de los patronos y trabajadores así como de las organizaciones que los representan¹. Dadas las características y conformación de los actores, observamos posiciones encontradas sobre cada anuncio. Destaca que estos actores durante los últimos años se han convertido en espectadores, dejando al Ejecutivo la responsabilidad fundamental de decidir sobre el tema de SM.

A. Los empresarios y sus organizaciones

Planteamientos como el siguiente aparecen de manera reiterativa: "...El incremento del SM, aunque beneficia a la masa laboral podría significar un detonante de la inflación. El Gobierno debería aplicar planes para recuperar el empleo y fortalecer el aparato productivo y no sólo pensar en el salario. El aumento debe adecuarse a la productividad. Es recomendable que en un futuro se reactive la Comisión Tripartita para discutir no sólo el tema salarial sino políticas de empleo".

Estas declaraciones representan la postura tradicional del empresariado frente a este tipo de políticas. Sin embargo la prensa capitalina, el 2 de mayo de 2008, anunciaba que la decisión de incremento colocaba al empresariado en dos polos opuestos. Mientras que FEDEINDUSTRIA y EMPREVEN consideraban que el aumento significaba mayor poder adquisitivo, los repre-

1 Cabe destacar que la postura y opiniones de los actores varían muy poco de año a año, encontramos mucha semejanza en la argumentación sobre los efectos del incremento del Salario Mínimo, por cierto, generalmente, poco sustentada en cifras.

sentantes de FEDECÁMARAS y CONINDUSTRIA afirmaban que “la mejor recompensa para los trabajadores era la generación de puestos de trabajo en el sector formal... es una contradicción que el Gobierno celebre tener el mayor salario mínimo de América Latina cuando ejecutan una cultura netamente importadora. El crecimiento de la economía informal y el exceso de controles indican que hay un problema laboral y es una equivocación pensar que se resuelve con un incremento salarial que además no es cónsono con el índice inflacionario” (El Nacional, 2008a).

B. Los trabajadores y sus organizaciones

En el caso de los trabajadores, la decisión del Ejecutivo sobre el SM es percibida de manera distinta. Los voceros de los trabajadores se han identificado claramente en dos posturas, oficialista u oposición. Desde la perspectiva de los primeros, se muestran satisfechos con el incremento del 30% de 2008, especialmente aquellos que pertenecen a la administración pública. Resalta que, a diferencia de otros años, organizaciones como la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) no han instado al Ejecutivo a hacer partícipes a los trabajadores en este tipo de decisiones (El Universal, 2008).

Por otra parte, voceros de la CTV, de Alianza Sindical Independiente, de la CGT, de CODESA y del Bloque Gremial, argumentaban que “...el incremento no cubre el monto de la canasta alimentaria (Bs. 1.220). El Decreto deja fuera a

7 millones de trabajadores. Es necesario un aumento general de salarios por sector. Además criticaban la “unilateralidad” de la decisión y exigían al Gobierno la generación de políticas públicas que incrementen el empleo, mediante el diálogo entre los actores fundamentales (Tripartita) (El Nacional, 2008b).

C. El Gobierno Nacional

El Gobierno Nacional a través de H. Chávez, tomando como referencia el tipo de cambio oficial (Bs. 2,15), argumentaba que el aumento del 2008, ubicaba al SM venezolano como el más alto de América Latina (\$372), superando el promedio del continente en un 75%. Destacaba el mandatario que con el bono de alimentación incorporado, el salario integral base en Venezuela se ubicaba en \$558 (Bs. 1.199,7).

El Jefe del Estado indicaba que “...la medida fue evaluada y estudiada para generar el menor impacto posible en la inflación... precisó que el aumento obedece a la justicia social que impulsa la revolución bolivariana... Nosotros estamos luchando para derrotar la inflación pero no a costa del hambre de los trabajadores...” Resaltó que con “...este aumento del salario mínimo se verán beneficiados 309 mil 428 pensionados y jubilados de la administración pública nacional, 1 millón 218 mil 515 pensionados del Seguro Social, 140 mil mujeres de la Misión Madres del Barrio, 215 mil 500 adultos mayores, así como 5 millones 33 mil 726 trabajadores de manera directa” (Venología, 2008).

III. Referencias fundamentales para la determinación del SM

Una decisión tan importante como la de incrementar el SM debe tomarse con referencia a ciertos indicadores que reflejen el comportamiento del mercado de trabajo y especialmente la situación del contexto económico, ya que este tipo de medidas impactan directamente en los niveles de empleo, en el poder adquisitivo de los trabajadores y, en general, en los niveles de calidad de vida.

Tradicionalmente los indicadores de referencia utilizados por los responsables de fijar el SM en Venezuela, han sido: 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, como lo veremos más adelante, no han sido fundamentales a la hora de tomar esta importante decisión.

A. La Canasta Alimentaria Normativa (CAN)

Este indicador estadístico, calculado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), 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, las disponibilidades de la producción nacional y el menor costo posible.

En Venezuela existían diversas canastas alimentarias, pero es en 1997 cuando se unifican criterios para la

construcción de una canasta alimentaria única, oficial para fines sociales.

Finalidad: servir de referencia para la formulación de políticas sociales y económicas de interés nacional. En particular:

Políticas sociales: entre otras, sirve para establecer el salario mínimo, hacer mediciones de pobreza, planificar el otorgamiento de subsidios al consumidor y la seguridad alimentaria.

Políticas económicas: para establecer políticas arancelarias, subsidios a la producción y a la distribución de alimentos, etc.

Objetivo general: obtener el valor de la Canasta Alimentaria Normativa de todo el país con base en un hogar tipo de la población venezolana.

Cobertura:

Horizontal: Comprende 13 ciudades principales: Área Metropolitana de Caracas, Barcelona, Barquisimeto, Calabozo, Ciudad Bolívar, Ciudad Guayana, Cumaná, Maracaibo, Maracay, Mérida, Porlamar, Táchira y Valencia.

Vertical: Un conjunto de alimentos distribuidos en las siguientes subclases: Cereales y productos derivados; Carne y sus preparados; Pescados y mariscos; Leche, quesos y huevos; Grasa y aceites; Frutas, Hortalizas, Raíces, tubérculos y otros; Semillas, oleaginosas y leguminosas; Azúcar y similares; Café, té y similares.

Periodicidad: Mensual (INE, 2008).

Además de las fuentes oficiales, instituciones no oficiales como el Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores (CENDA), publican datos distintos sobre el costo de la canasta alimentaria, claro está que es

Tabla 3. INE: Canasta Alimentaria Normativa (1990-2007)

AÑOS	(BsF)	$\Delta\%$ Anual	AÑOS	(BsF)	$\Delta\%$ Anual
1990	6,71		2000	139,03	10,33
1991	8,31	23,83	2001	162,70	17,02
1992	10,60	27,56	2002	217,27	33,54
1993	15,07	42,24	2003	284,58	30,97
1994	25,89	71,81	2004	345,16	21,29
1995	35,59	37,47	2005	386,01	11,83
1996	74,95	110,58	2006	479,46	24,21
1997	95,94	28,00	2007	609,23	27,06
1998	123,29	28,51	2008	702,51	14,62 (marzo)

Fuente: INE, 2009.

tas diferencias generan dudas sobre el monto real que debe ser utilizado para las estimaciones.

Estos datos contrastan con las cifras del CENDA, según las cuales el valor de la Canasta Alimentaria, para el mes de marzo de 2008, se ubicaba en Bs. 1.220,21 y el salario mínimo aprobado sólo alcanzaba para cubrir el 65% este monto (Cenda, 2008).

B. El Índice de Precios al Consumidor (IPC) y el INPC

Indicador estadístico que mide el cambio promedio registrado en los precios al nivel del consumidor (precios al por menor), de un conjunto de bienes y servicios representativos del consumo familiar (canasta), con respecto a los precios vigentes para un período escogido como base de referencia. Los componentes del IPC son la Encuesta de Presupuestos Familiares y la Encuesta de Precios.

El IPC del área metropolitana de Caracas, lo ha calculado el Banco Central de Venezuela (BCV) ininterrumpidamente cada mes, desde 1950.

Finalidad: Estimar los niveles de inflación del país y de cada dominio de estudio.

Analizar el comportamiento de los precios de cada uno de los bienes y servicios, a los fines de hacer política económica.

Identificar las tendencias y los ciclos de la economía en materia de precios.

Deflactar algunas variables económicas para expresarlas a precios constantes.

Evaluar y realizar seguimiento a las decisiones de política económica en materia de precios.

Elaborar los modelos para estimar con mayor precisión la demanda de dinero en términos reales.

Realizar ajustes en las escalas de sueldos y salarios, contratos de servicios, arrendamientos, prestaciones y demás variables monetarias.

Objetivo general: presentar un indicador que suministre información que permita realizar análisis para la evaluación de políticas monetarias, financieras, sociales y económicas (INE, 2009).

Recientemente (2007), el Banco Central de Venezuela conjuntamente con el Instituto Nacional de Estadística, basándose en la necesidad de contar con un índice de mayor cobertura geográfica, definieron un nuevo indicador al que se denomina Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), el cual es referido a la totalidad del país.

Dominios: se seleccionó una muestra estratificada de localidades. Las variables son, tamaño de la localidad (mediana, pequeñas y áreas rurales) y entidades (23). El proceso resultó en una muestra de 74 localidades. Se elabora mediante los mismos preceptos metodológicos que se han utilizado tradicionalmente para el cálculo del IPC (BCV, 2008). Como base se definió el mes de diciembre de 2007 (BCV-INE, 2008).

C. La Canasta Normativa (CN)²

Indicador estadístico utilizado como referencia fundamental para el cálculo de IPC, que mide el precio de un conjunto de bienes y servicios, principalmente en una muestra de establecimientos que los comercializan. Contiene 362 rubros (281 bienes y 81 servicios). Bienes: agrícolas (37), agroindustriales (86), pesqueros (18), otros manufacturados (140); Servicios: Restaurantes, No restaurantes (76). Lo que resulta en un total de alimentos (155) y no alimentos (207).

Cobertura:

Horizontal:

Nacional por dominios (ciudades) de acuerdo con los resultados de la III Encuesta de Presupuestos Familiares de 2005 (III ENPF): Caracas, Maracaibo, Maracay, Valencia, Barquisimeto, Mérida, San Cristobal, Ciudad Guayana, Puerto La Cruz-Barcelona, Maturín.

Vertical:

Para agrupar los bienes y servicios reportados por las familias en la III ENPF 2005, según la cual se reúnen los bienes y servicios de la canasta en 13 grupos, a saber: Alimentos y bebidas no alcohólicas; Bebidas alcohólicas y tabaco; Vestido y calzado; Alquiler de vivienda; Servicios de la vivienda; Equipamiento del hogar; Salud; Transporte; Comunicaciones; Esparcimiento y cultura; Servicio de educación; Restaurantes y hoteles; Bienes y servicios diversos.

Periodicidad: Mensual

(BCV-INE, 2008).

De acuerdo a cifras del CENDA, para marzo del 2008, el valor de la Canasta Normativa era de Bs. 2.551. El monto del salario mínimo ajustado cubriría el 60% de la Canasta Normativa. al analizar la data disponible sobre los indicadores de referencia destaca el diferencial o brecha entre las cifras oficiales y no oficiales, en todo caso interesa tener una referencia general de ambas.

2 Para calcular o tener una referencia sobre el monto de la canasta normativa, tradicionalmente se ha multiplicado el costo de la canasta alimentaria por dos. La canasta normativa, también se conoce como la "cesta básica".

Dejando de lado estas diferencias, si nos remitimos a las cifras oficiales, los Gráficos 2 y 3 ilustran el comportamiento del Costo de la Canasta Alimentaria Normativa (INE), el salario mínimo y el índice de remuneraciones formales del Banco Central de Venezuela para el período 1998-2007. Las cifras evidencian que el incremento del SM es una política “reactiva” especialmente ante el incremento de los Costos de la canasta alimentaria. Siendo un poco más precisos, para

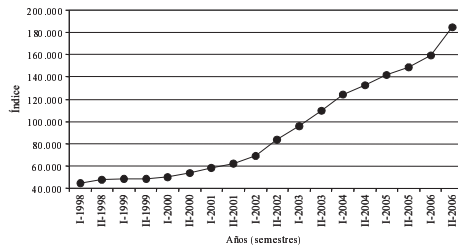
el período 1999-2007 la variación del valor del salario en términos reales (148,5) se muestra en desventaja frente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (199,5) (Riutort, 2006).

IV. Una perspectiva global del SM

Como ya lo hemos mencionado, el incremento del salario mínimo es una medida de alto impacto que afecta al mercado de trabajo, partiendo de los indicadores de la fuerza de trabajo en Venezuela podemos hacer algunas consideraciones generales (Tabla 5).

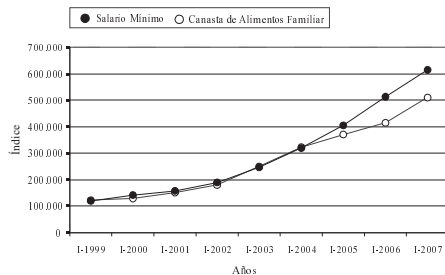
Para simplificar la lectura, tenemos que la conformación del mercado de trabajo en Venezuela para el período 2005-2008 sería más o menos como sigue:

Gráfico 2. Valor de la canasta de alimentos (per cápita) 1998-2006

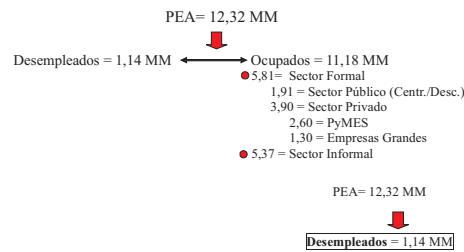


Fuente: Riutort, 2006.

Gráfico 3. Salario mínimo nominal y costo de la canasta de alimentos familiar (1999-2007)



Fuente: Riutort, 2006.



A. Perspectiva global del SM: los desempleados

De acuerdo a cifras oficiales, el desempleo ha venido descendiendo durante los últimos años, sin embargo, aún constituye una parte nada despreciable de la población económicamente activa (alrededor del 9%). Resulta evidente que los incrementos del SM afectan la estructura de costos

de las empresas, unidades productivas, instituciones u organizaciones y si este tipo de decisiones se toma sin considerar aspectos claves como la productividad u otros indicadores de crecimiento o desarrollo (rama de actividad, sector económico, región, etc.); éstas tienen un efecto directo sobre el índice de precios al consumidor (costo de vida).

A las medidas de incremento se suma la práctica de decretar “inamovilidad laboral”, asumida por el Gobierno Nacional como política para controlar la estabilidad en el empleo, vigente desde el año 2002 y prorrogada hasta 2009 (al menos a la fecha), lo cual genera mayor presión en el mercado de trabajo, obligando a las empresas a mantener su plantilla independientemente de los resultados de su gestión. Las organizaciones, en general, reaccionan disminuyendo la demanda de mano de obra en el mercado, creemos que este tipo de medidas desincentiva la creación de nuevos empleos, al menos en el sector privado, el cual depende de la gestión óptima de sus recursos. Este es uno de los grandes retos en cuanto a la definición de políticas públicas en materia salarial ya que se genera una gran presión, especialmente sobre los menos favorecidos, los desempleados (véase Gráfico y Decretos sobre Inamovilidad y Desempleo (Bonilla y otros, 2005).

Ocupados= = 11,18 MM



Sector Informal = 5,37 MM

B. Perspectiva global del SM: el sector informal

Otro de los sectores fundamentales del mercado de trabajo es el de los informales, definido como la fuerza laboral que se encuentra ocupada en una de las siguientes categorías: servicio doméstico; trabajadores por cuenta propia no profesionales; patronos o empleadores en empresas con menos de cinco personas; empleados u obreros en empresas con menos de cinco personas.

Para la fecha la población informal representa alrededor del 45% de la población total ocupada, lo que significa unos 5,37 millones de trabajadores.

De acuerdo a datos de Datanálisis (2007), los trabajadores del sector informal ganan 30% menos que los trabajadores del sector formal. La mayoría de los trabajadores del sector informal pertenecen a los estratos D y E de la población y el 66% (3,5 MM) gana menos del salario mínimo, sin contar el resto de los beneficios prestacionales que contempla la ley. En definitiva no están amparados por la legislación laboral, lo cual los hace, junto a los desempleados, un sector especialmente vulnerable a este tipo de medidas. La fórmula es sencilla de entender pero muy compleja de atender, los ritmos de incrementos y mejora en los niveles de ingresos de esta población son muy inferiores a la variación de los costos de vida medidos a través de los indicadores como la CNA, el INPC y la CN.

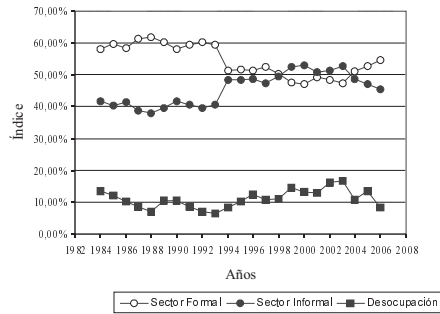
**Tabla 4. Indicadores de la fuerza de trabajo:
Venezuela, 1984-2008**

Año	Población total	Población de 15 años y más	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Ocupados Sector Formal	Desocupación abierta
1984	16.966.290	10.233.777	5.716.207	4.952.712	58,19%	13,36%
1985	17.424.682	10.553.980	5.918.794	5.201.203	59,67%	12,12%
1986	17.899.423	10.886.308	6.107.115	5.477.787	58,47%	10,30%
1987	18.388.817	11.226.659	6.321.566	5.785.402	61,31%	8,48%
1988	18.881.763	11.571.517	6.572.049	6.116.605	61,93%	6,93%
1989	19.014.713	11.728.559	6.903.583	6.185.265	60,34%	10,41%
1990	19.563.361	12.120.332	7.196.609	6.448.224	58,19%	10,40%
1991	20.033.244	12.480.141	7.466.765	6.815.652	59,47%	8,72%
1992	20.504.013	12.851.506	7.601.808	7.064.345	60,41%	7,07%
1993	20.972.180	13.228.753	7.625.240	7.140.036	59,43%	6,36%
1994	21.385.559	13.573.119	7.952.736	7.285.335	51,44%	8,39%
1995	21.850.920	13.960.874	8.608.653	7.729.174	51,56%	10,22%
1996	22.315.597	14.352.102	9.024.627	7.902.508	51,37%	12,43%
1997	22.784.025	14.750.887	9.507.125	8.494.724	52,53%	10,65%
1998	23.246.657	15.152.846	9.907.276	8.816.195	50,43%	11,01%
1999	23.710.809	15.562.861	10.225.014	8.741.645	47,60%	14,51%
2000	24.179.360	15.984.803	10.326.642	8.960.890	47,00%	13,23%
2001	24.661.269	16.432.475	11.104.779	9.685.597	49,20%	12,80%
2002	25.148.518	16.878.958	11.673.915	9.786.176	48,59%	16,17%
2003	25.625.384	17.285.364	12.008.719	9.993.806	47,27%	16,78%
2004	26.207.909	17.809.584	12.042.617	10.882.601	51,20%	10,90%
2005	26.326.659	17.917.097	11.961.013	10.349.976	52,80%	13,50%
2006	27.039.065	18.774.540	12.323.877	11.285.098	54,60%	8,40%
2007	27.403.078	19.110.436	12.436.317	11.503.869	55,70%	7,50%
2008	27.600.833	19.295.720	12.545.977	11.593.206	56,20%	7,60%

Fuente: OCEI. Encuesta de Hogares por Muestreo, "Indicadores de la Fuerza de Trabajo"

NOTA : Los pivotes utilizados para las proyecciones de población de 1976 a 1989 se basaron en el censo 1981 y para los años 1990 hasta 1999 en el censo de 1990.

Gráfico 4. Composición de la Fuerza de Trabajo (1984-2006)



C. Perspectiva global del SM. El sector formal: trabajadores de la Administración Pública.

Ocupados = 11,18 MM
 5,81 = Sector Formal
 1,91 = Sector Público(Centr./Desc.)

Las organizaciones pertenecientes al Sector Público se clasifican en función de su naturaleza. La diferencia se centra básicamente en la personalidad jurídica y el patrimonio que representan: Administración Pública Central (Ministerios, Órganos de Consulta, etc.); Administración Pública Descentralizada (Institutos Autónomos, Universidades Nacionales, Fundaciones del Estado, etc.) y Administración Pública con Autonomía Funcional (Procuraduría General de República, Contraloría General de la República, Consejo Nacional Electoral, etc.).

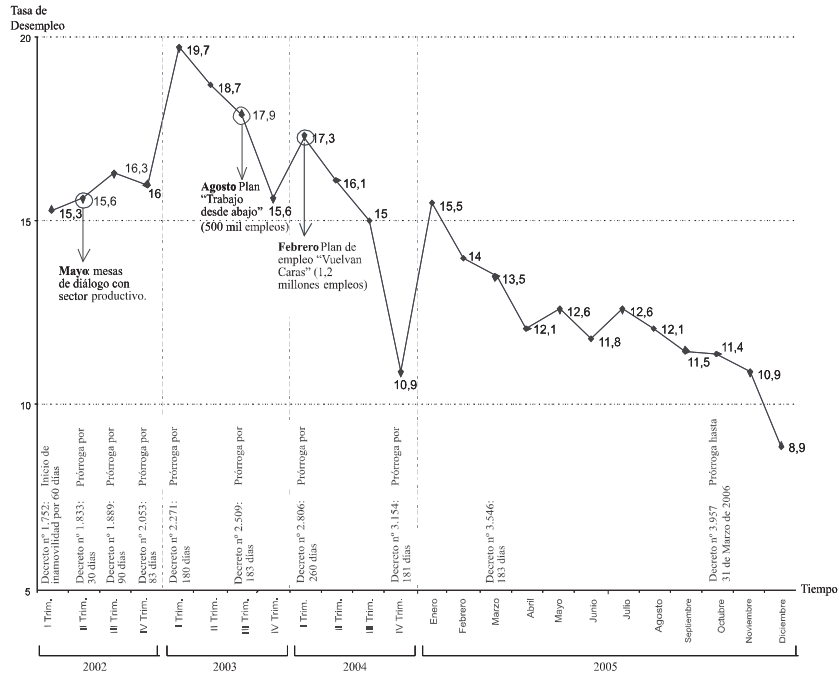
Durante los últimos dos años la AP ha crecido en términos del número de trabajadores. El cese de los convenios operativos y la puesta en vigencia de la figura de empresas mixtas en el sector petrolero, así como la renacionalización de la CANTV y de las organizaciones

del sector eléctrico han aportado una cuota importante a este incremento que para el año 2008 sitúan la cifra en cerca de dos millones.

Los incrementos del SM durante los años 2004 al 2007 se realizaron sin atender la situación específica en materia salarial de la Administración Pública, especialmente la centralizada que se rige directamente por lo establecido por el Ministerio de Planificación y Desarrollo, a través del la unidad de Planificación y Desarrollo Institucional (VIPLADIN) como órgano rector.

Las decisiones tomadas durante estos años afectaron toda la estructura y lógica de la administración salarial, generando solapamientos entre las tasas salariales correspondientes a los grados y pasos contemplados en el Tabulador. Simplemente el monto del SM establecido superaba dichas tasas. En la Tabla 5, el área sombreada ilustra estos solapamientos que inutilizaban una porción importante de la herramienta generando un fenómeno de “achatamiento” de la estructura. Tal situación hizo frecuentes los casos de trabajadores que ocupaban cargos de niveles inferiores en cuanto a exigencias de educación formal o experiencia, pero igualaban salarialmente a trabajadores que ocupaban cargos de mayor valor relativo, atentando contra uno de los principios básicos de todo sistema de remuneración, la “equidad interna”. Estos problemas se han venido arrastrando a lo largo del tiempo, obligando a las autoridades gubernamentales a realizar ajustes “extemporáneos” en las escalas o tabuladores salariales de la administración pública. En las Tablas

Inamovilidad y Desempleo 2002-2006



Fuente: Bonilla, García y Rodríguez, 2005

Decretos de Inamovilidad Laboral (Período: Abril de 2006 a Diciembre de 2009)

Gaceta Oficial	Fecha	Decreto	Lapso	Lapso
38.410	31/03/2006	4.397	1-4-2006 al 30-9-2006	6 Meses
38.532	28/09/2006	4.850	1-10-2006 al 31-3-2007	6 Meses
38.656	30/03/2007	5.265	1-4-2007 al 31-12-2007	9 meses
38.839	27/03/2007	5.752	1-1-2008 al 31-12-2008	1 año
39.090	02/01/2009	6.603	1-1-2009 al 31-12-2009	1 año

Tasa de Desempleo (Período Enero de 2005 a Febrero de 2008)

Año/Período	Enero	Abril	Julio	Octubre
2005	15,50%	14,00%	13,50%	12,60%
2006	8,92%	10,67%	8,94%	8,83%
2007	8,78%	9,46%	8,30%	7,20%
2008	10,20%	7,60%	7,20%	6,10%

Fuente: Gacetas Oficiales y Ministerio del PP para la Planificación y Desarrollo (2008).

Tabla 5. Escala para cargos de funcionarios o empleados clasificados como administrativos o de apoyo técnico (2003)

PASOS	
Grado	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15
1	247.104 266.714 273.472 280.585 287.693 295.175 302.652 310.524 318.393 326.670 334.947 343.658 352.368 362.200 372.302 382.692
2	259.955 280.585 287.693 295.175 302.652 310.524 318.393 326.670 334.947 343.658 361.525 370.688 381.090 391.661 402.588
3	273.472 295.175 302.652 310.524 318.393 326.670 334.947 343.658 352.368 361.525 380.326 389.967 400.848 412.030 423.525
4	287.693 310.524 318.393 326.670 334.947 343.658 352.368 361.525 370.688 380.326 400.104 410.241 421.688 433.454 445.548
5	302.652 326.670 334.947 343.658 352.368 361.525 370.688 380.326 389.967 400.104 420.908 431.574 443.616 455.994 468.717
6	318.393 343.658 352.368 361.525 370.688 380.326 389.967 400.104 410.241 420.908 442.796 454.018 466.685 479.706 493.089
7	334.947 361.525 370.688 380.326 389.967 400.104 410.241 420.908 431.574 442.796 465.822 477.626 490.953 504.650 518.729
8	352.368 380.326 389.967 400.104 410.241 420.908 431.574 442.796 454.018 465.822 490.043 502.461 516.481 530.891 545.703
9	370.688 400.104 410.241 420.908 431.574 442.796 454.018 465.822 477.626 490.043 515.528 528.588 543.337 558.496 574.078
10	389.967 420.908 431.574 442.796 454.018 465.822 477.626 490.043 502.461 515.528 542.332 556.077 571.592 587.539 603.934
11	410.241 442.796 454.018 465.822 477.626 490.043 502.461 515.528 528.588 542.332 570.534 584.993 601.315 618.092 635.338
12	431.574 465.822 477.626 490.043 502.461 515.528 528.588 542.332 556.077 570.534 600.201 615.410 632.580 650.231 668.372
13	454.018 490.043 502.461 515.528 528.588 542.332 556.077 570.534 584.993 600.201 631.410 647.412 665.477 684.042 703.128
14	477.626 515.528 528.588 542.332 556.077 570.534 584.993 600.201 615.410 631.410 664.246 681.078 700.082 719.613 739.690

Gaceta Oficial N° 37.847 del 29 de diciembre de 2003. SM 2004= Bs. 321.235, SM. 2005= Bs. 405.000.

que a continuación se presentan, se incluye el Tabulador salarial aprobado en 2003 (Tabla 5), el cual se mantuvo vigente hasta febrero de 2006, fecha en la que ya se habían materializado dos incrementos del SM (2004 y 2005) y el Tabulador ajustado para 2006 (Tabla 6), el cual sería actualizado en 2008, luego de los dos incrementos del 2006, el del 2007 y el del propio 2008.

Como hemos dicho, antes del incremento del SM anunciado para 2006, durante el mes de febrero de este año se aprueba la nueva escala salarial, adelantándose al incremento del mes de mayo. Sin embargo, los incrementos del SM de mayo de 2007 la afectaron negativamente generando el mis-

mo fenómeno del 2003 y obligando al Ejecutivo a decretar una nueva escala en 2008. Nótese, además, que en la escala de 2006 se profundiza en el fenómeno de “achatación”, ya que los diferenciales entre los montos mínimos y máximos se redujeron.

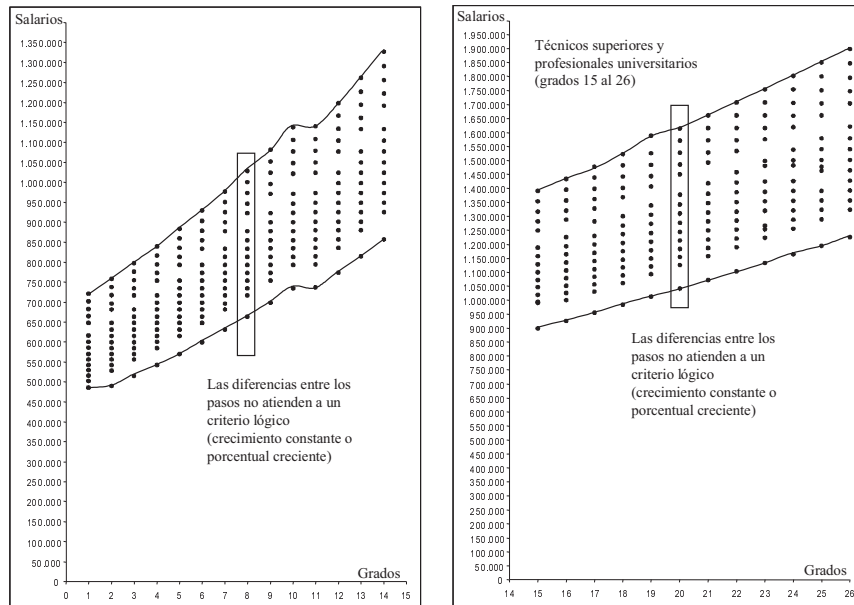
Otro aspecto a resaltar es la propia lógica para la elaboración de las escalas, específicamente la aprobada en 2006 (Gráfico 5) en la que podemos notar que los diferenciales salariales entre grados y pasos, a pesar de ser crecientes (a mayor nivel mayor salario), lo cual es característico de este tipo de herramientas, dicho crecimiento no atiende a una lógica clara, lo cual genera dudas sobre su elaboración.

**Tabla 6. Escala de sueldos para funcionarios públicos (2006)
A partir del grado 15 (técnicos superiores y profesionales Universitarios)**

Grados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	485.750	502.731	515.450	528.851	542.231	556.329	570.404	585.235	600.041	615.642	647.656	664.042	682.588	701.612	721.187
2	489.690	528.571	541.944	556.035	570.102	584.925	599.723	615.316	630.884	647.287	680.946	696.174	717.653	737.675	758.258
3	515.120	556.020	570.088	584.910	599.708	615.300	630.868	647.270	663.646	680.901	716.308	734.430	754.921	775.983	797.633
4	541.947	584.978	599.778	615.372	630.941	647.345	663.723	680.980	698.209	716.362	753.613	772.679	794.237	816.396	839.174
5	570.125	615.393	630.963	647.368	663.748	681.003	698.233	716.387	734.511	753.609	792.796	812.854	835.533	858.844	882.806
6	599.746	647.366	663.744	681.001	698.231	716.385	734.509	753.606	772.673	792.762	833.988	855.086	878.943	903.465	928.672
7	630.952	681.049	696.280	716.435	734.561	753.660	772.727	792.818	812.876	834.011	877.380	899.578	924.676	950.474	976.992
8	663.740	716.441	734.567	753.666	772.734	792.825	812.883	834.018	855.119	877.352	922.974	946.325	972.728	999.867	1.027.763
9	698.252	753.693	772.762	792.853	812.913	834.048	855.150	877.384	899.581	922.971	970.985	995.530	1.023.306	1.051.856	1.081.203
10	734.581	792.906	812.967	834.104	855.207	877.442	899.642	923.032	946.385	970.991	1.021.482	1.047.326	1.076.548	1.106.582	1.137.456
11	736.972	794.408	814.506	835.684	856.826	879.104	901.345	924.780	948.177	972.830	1.023.417	1.049.309	1.078.585	1.108.678	1.139.610
12	774.244	835.719	856.862	879.141	901.383	924.819	948.217	972.871	997.484	1.023.419	1.076.637	1.103.876	1.134.674	1.166.331	1.198.872
13	814.507	879.179	901.422	924.859	948.258	972.913	997.527	1.023.463	1.049.357	1.076.640	1.132.625	1.161.280	1.193.880	1.226.984	1.261.217
14	856.880	924.894	948.294	972.950	997.565	1.023.502	1.049.397	1.076.681	1.103.921	1.132.623	1.191.519	1.221.665	1.255.749	1.290.785	1.326.798
15	898.339	989.667	994.193	1.020.049	1.045.856	1.073.048	1.100.198	1.128.801	1.157.360	1.187.451	1.249.193	1.280.804	1.316.538	1.353.269	1.391.026
16	926.265	999.810	1.025.105	1.051.758	1.078.367	1.106.405	1.134.367	1.163.891	1.193.338	1.224.364	1.288.031	1.320.619	1.357.464	1.395.337	1.434.267
17	954.661	1.030.462	1.056.532	1.084.002	1.111.427	1.140.324	1.169.175	1.199.573	1.229.922	1.261.900	1.327.519	1.361.105	1.399.080	1.438.115	1.478.238
18	983.508	1.061.596	1.088.455	1.116.755	1.145.009	1.174.778	1.204.501	1.235.818	1.267.084	1.300.028	1.367.629	1.402.230	1.441.353	1.481.566	1.522.902
19	1.012.775	1.093.180	1.120.847	1.149.969	1.179.084	1.209.740	1.240.346	1.272.595	1.304.792	1.338.716	1.406.330	1.443.980	1.484.247	1.525.657	1.568.223
20	1.042.423	1.125.192	1.153.659	1.183.854	1.213.601	1.245.154	1.276.857	1.309.850	1.342.969	1.377.907	1.449.558	1.486.232	1.527.698	1.570.320	1.614.132
21	1.072.420	1.157.570	1.186.857	1.217.715	1.248.523	1.280.985	1.313.394	1.347.542	1.381.635	1.417.557	1.491.270	1.529.000	1.571.659	1.615.508	1.660.581
22	1.102.714	1.190.269	1.220.383	1.252.113	1.283.792	1.317.170	1.350.495	1.385.607	1.420.663	1.457.601	1.533.396	1.572.191	1.616.055	1.661.143	1.707.489
23	1.133.258	1.223.237	1.254.185	1.266.794	1.319.350	1.353.653	1.387.900	1.423.966	1.480.012	1.497.973	1.575.867	1.615.737	1.660.816	1.707.152	1.754.782
24	1.164.001	1.256.423	1.288.210	1.321.704	1.355.143	1.390.377	1.425.553	1.482.618	1.499.622	1.538.612	1.618.620	1.659.571	1.705.873	1.753.467	1.802.389
25	1.194.875	1.289.748	1.322.378	1.356.760	1.391.088	1.477.254	1.463.364	1.501.411	1.539.397	1.579.421	1.661.551	1.703.589	1.751.119	1.799.975	1.850.194
26	1.225.813	1.323.142	1.356.618	1.391.890	1.427.104	1.464.208	1.501.254	1.540.286	1.579.256	1.620.316	1.704.573	1.747.698	1.796.459	1.846.580	1.898.100

GO. N° 38.377 (10-2-2006). SM 2006= Bs.465.750, SM 2006= Bs. 512.325. SM 2007=Bs. 614.790

Gráfico 5. Escala de Salarios vigente desde febrero de 2006 a mayo de 2008.



Para el año 2008, la política del Gobierno Nacional en cuanto a la realidad salarial de la AP cambia radicalmente, incluso, sorprendiendo con una medida combinada de incremento del SM y la publicación de los Decretos 6.053 y 6.054 de fecha 29 de abril de 2008, en la Gaceta Oficial N° 38.921 del 30 de abril de 2008, donde se ajustan los tabuladores generales de sueldos y salarios para: 1) trabajadores obreros y 2) para funcionarios de carrera de la Administración Pública.

De esta manera se sustituyen las escalas vigentes, reestructurándolas en cuanto al número de grados y pasos así como en su propia lógica de elaboración. En la Tabla 7 se representa el nuevo Tabulador General de Obreros de la administración pública, conformado por 10 grados divididos entre niveles: 1. trabajadores no calificados (grados 1 al 4), 2. trabajadores calificados (grados 5 al 8) y 3. supervisor (grados 9 y 10). Para cada grado se establece una banda entre un mínimo y un máximo, atendiendo a un comportamiento creciente

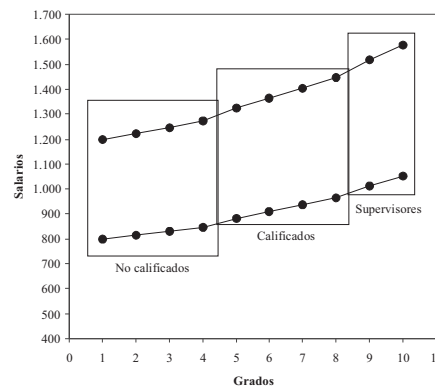
Tabla 7. Tabulador general de obreros de la AP

Grado	Mínimo	Máximo	
1	799	1.199	<i>No Calificado</i>
2	815	1.223	
3	831	1.247	
4	848	1.272	
5	882	1.323	<i>Calificado</i>
6	909	1.363	
7	936	1.404	
8	964	1.446	
9	1.012	1.518	<i>Supervisor</i>
10	1.052	1.579	

(mayor nivel del cargo = mayor salario). La escala parte (grado 1-mínimo) del monto del SM aprobado en mayo de 2008 (Bs.F. 799,23).

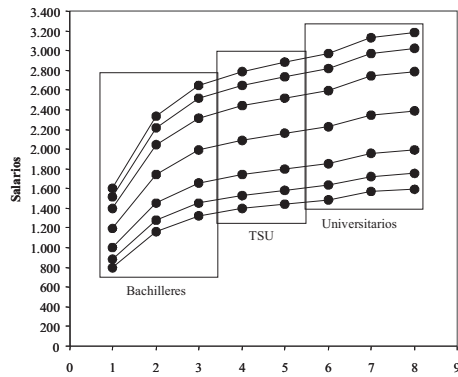
También, se decreta una nueva escala de sueldos y salarios para los funcionarios, la cual está formada por 8 grados y 7 pasos. Los grados se distribuyen en tres de acuerdo a los niveles de educación formal: 1. Bachilleres (1 al 3), 2. TSU (4 y 5) y 3. Profesionales Universitarios (6 al 8). Se añaden siete niveles de sueldo entre un mínimo (I) y un máximo (VII) con una tarifa promedio (IV), esto corresponde a lo que tradicionalmente se conoce como pasos de la escala. Lo curioso es que el comportamiento del tabulador sigue una lógica decreciente (ver Gráfico 7), lo cual no es usual en el diseño de este tipo de herramientas, ya que se achata la estructura y se tiende a “horizontalizar” los salarios, para muchos esto rompe el principio de equidad interna basado en que a mayor exigencia, en este caso profesional, mayor salario.

Gráfico 6. Escala de Sueldos para obreros de la AP



Fuente: Gaceta Oficial 38.921, del 30 de abril de 2008.

Gráfico 7. Escala de Sueldos para Funcionarios de Carrera



Fuente: Gaceta Oficial 38.921, del 30 de abril de 2008.

Nuevamente resulta interesante comentar la lógica para la elaboración de estas nuevas escalas, ya que los diferenciales entre niveles son pequeños y no siguen el comportamiento aritmético o geométrico clásico, más bien reflejan una tendencia decreciente que presiona a la horizontalización o achataamiento de la estructura, se trata de igualar o al menos minimizar las diferencias entre niveles, sería interesante analizar el comportamiento de los salarios de alto nivel o los del personal de confianza (conocidos tradicionalmente como grado 99) frente a esta nueva realidad, ya que el esquema planteado consolida una banda bastante estrecha y poco flexible para el momento de diseñar políticas de reconocimiento sobre aspectos universales como la formación y la experiencia.

Lógicamente la decisión de actualizar las escalas está relacionada con los problemas reflejados tras los incrementos de años anteriores, pero también con la búsqueda de control

por parte del órgano rector frente a políticas y estrategias asumidas por diferentes organizaciones del sector público, que incluso mantenían sistemas de remuneración “paralelos” al aprobado formalmente por el Ministerio de Planificación y Desarrollo. Esto lo refleja la publicación, mediante el Decreto N°6.055 incluido en la misma Gaceta, de un nuevo Sistema de Clasificación de Cargos para la carrera funcional, lo cual debe considerarse como el evento más importante desde la publicación del Manual Descriptivo de Cargos de 1994, cuando la Oficina Central de Personal (OCP) asumía el rol de rector sobre las políticas de personal del sector público.

Independientemente de esta problemática y de todo lo que significa la administración de este tipo de herramientas, es claro que la decisión de incrementar las escalas para obreros y el personal de carrera, genera presión al resto del sector público, especialmente a la administración pública descentralizada (Alcaldías, Gobernaciones, etc.) y a los Institutos Autónomos que en definitiva dependen en buena medida de la Administración Central (situado constitucional u organización adscrita). Parece claro que la intención del Gobierno es centralizar la gestión fortaleciendo a la unidad rectora y definiendo políticas y normas más estrictas.

Para la fecha ya los maestros y educadores manifestaban su queja por haber sido excluidos de dicho incremento. El Gobierno argumentaba que estos sectores se rigen por Convenios Colectivos recientemente discutidos y aprobados mientras que los dirigen-

Tabla 8. Escala General de Sueldos para funcionarios de la AP

<i>Sueldo Niveles</i>	<i>Mínimo I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>Promed. IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>Máximo VII</i>
<i>Bachilleres</i>							
1	799	879	999	1.199	1.399	1.519	1.598
2	1.165	1.282	1.457	1.748	2.039	2.214	2.331
3	1.324	1.457	1.655	1.986	2.317	2.516	2.649
<i>Técnicos Superiores Universitarios</i>							
4	1.394	1.533	1.742	2.090	2.439	2.648	2.787
5	1.440	1.584	1.799	2.159	2.519	2.735	2.879
<i>Profesionales Universitarios</i>							
6	1.483	1.631	1.854	2.225	2.596	2.818	2.966
7	1.566	1.723	1.958	2.349	2.741	2.975	3.132
8	1.594	1.753	1.992	2.391	2.789	3.028	3.187

tes de estos sectores afirmaban que la medida debía extenderse y que, incluso, los Convenios contemplaban esta situación en su articulado.

Lo que es indudable es que la medida contribuirá al mejoramiento del Índice de Remuneración (IRE) del Sector Público e incrementará la brecha de éste con respecto al sector privado, lo cual ha venido ocurriendo desde el segundo trimestre de 2004, así lo evidencian los Gráficos 8 y 9.

El dato es más relevante al analizar el comportamiento del IRE del Sector Privado frente al Público, donde la tendencia negativa es clara.

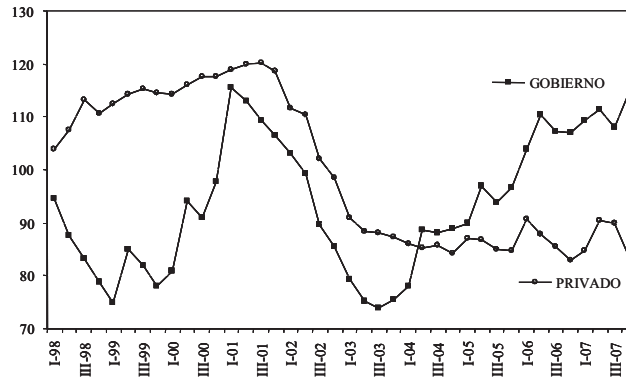
D. Perspectiva global sobre el SM.

El sector privado: Pequeña y Mediana empresa / Gran empresa

Ocupados = 11,18 MM
 3,90 = Sector Privado
 2,60 = PyMES
 1,30 = Empresas Grandes

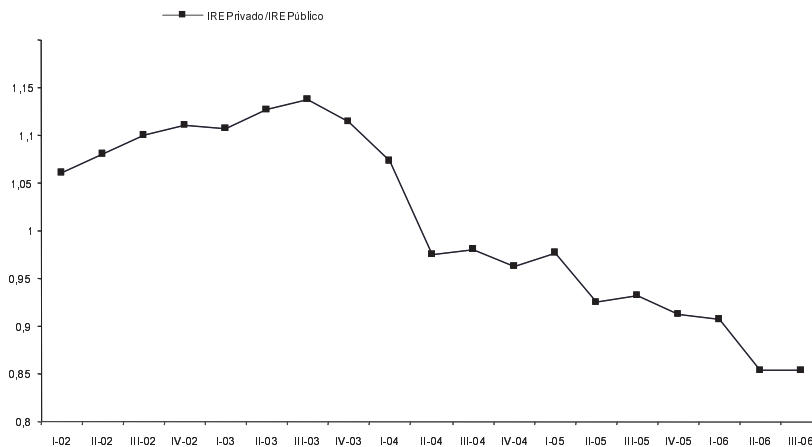
La pequeña y mediana empresa son especialmente sensibles a los cambios en el SM, ya que impacta fuertemente sobre sus estructuras de costos y lo hacen difícil de asimilar. Un incremento no planificado y que no atienda a un crecimiento real podría hacer colapsar a este tipo de organizaciones. Son conocidas las altas tasas de cierre o de reducciones drásticas de personal que en los últimos años han estado a la orden del día. De acuerdo a cifras de CONINDUSTRIA, el sector industrial ha disminuido en términos del número total, en un 26%. De este total general, la gran industria representa un -20%, la mediana industria un -24% y la pequeña un -47% (Gómez Sigala, 2007), aún cuando la política de incremento del SM no es la única causa que atenta contra este sector, no cabe duda que su incidencia podría estar siendo determinante.

Gráfico 8. Índices de Remuneraciones privado y del gobierno, deflactados por el índice de precios al consumidor del área metropolitana de Caracas (1997=100)



Fuente: Balza, 2007.

Gráfico 9. Razón de los Índices de Remuneraciones a los Asalariados Privado y Público: Venezuela, I trimestre de 2002 a III trimestre de 2006



Fuente: Balza, 2006.

En cuanto a las empresas grandes, generalmente sus estructuras y esquemas de compensación contemplan este tipo de incrementos y se adelantan a tales decisiones. Las tasas mínimas que sustentan sus sistemas de remuneración, superan los montos del

SM, sin embargo en las previsiones presupuestarias hechas por este tipo de organizaciones en los últimos años, muchas de ellas se han quedado cortas, en especial al proyectar las tasas de inflación y el monto de los incrementos del SM.

V. Conclusiones

En términos generales el concepto de salario vital reconoce que a los empleados se les debe pagar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia, de manera que atienda las necesidades razonables de los trabajadores. Este concepto, a pesar de ser reconocido como un principio básico en la propia constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2008), puede presentar ambigüedades e incluso dificultades en su aplicación, fundamentalmente debido a las interpretaciones que de él se desprenden: método de cálculo para su definición, determinación de los niveles de suficiencia y de capacidad de compra del monto nómina, etc. En definitiva, no existe un método perfecto para su cálculo. Tradicionalmente se ha utilizado como referencia fundamental el índice de costo de vida (Morales y Velandia, 1999) pero ha quedado claro que su definición pasa por el análisis de indicadores y referencias más complejos y especializados.

Pareciera que la aproximación a este análisis no debe ser realizada desde una sola perspectiva, la dinámica de las Relaciones Laborales y la propia conformación del mercado de trabajo exigen una mayor participación de las partes interesadas en este tipo de decisiones, se trata de pasar del esquema monopartito, donde la decisión sobre el salario mínimo depende casi exclusivamente del Gobierno Nacional, al esquema multipartito donde los involucrados participan enriqueciendo la discusión e impulsando la obtención de resultados

más ajustados a la realidad y decisiones más coherentes meditadas sobre una base sólida.

Los responsables de la gestión de procesos de Relaciones Industriales y Recursos Humanos deben entender y participar en la definición, diseño e implementación de políticas públicas en materia laboral. Todas las organizaciones y la población en general se ven afectadas directa o indirectamente cuando se decide modificar el SM. El mensaje debe cambiar, resulta necesario caer en cuenta que para mejorar la calidad de vida de la población el camino es la productividad y el crecimiento económico, lo cual obliga a los responsables a calibrar muy bien sus decisiones de manera de poder concebir políticas públicas integrales y coherentes que aborden paralelamente temas claves del mercado de trabajo. No basta con atender la mejora del poder adquisitivo de los trabajadores, ya que si no se controlan otras variables, este tipo de medidas seguramente se quedarán cortas y terminarán diluyéndose más temprano que tarde, paralelamente es necesario pensar en incentivos para la generación de empleos en una normativa y en instituciones que garanticen seguridad jurídica y en la definición de estrategias u orientaciones que partan de la identificación de ventajas comparativas de la economía nacional frente a otras economías. A estas alturas resulta un lugar común afirmar que es necesario pasar de una economía de renta a una economía productiva, la realidad es que en los últimos años hemos profundizado en la primera, descuidando sectores no

tradicionales que pueden convertirse en la verdadera solución en un plazo no necesariamente muy largo.

En el presente trabajo, hemos querido alertar sobre la deformación de la utilización de la figura del SM como única medida formal orientada a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, la cual se ha transformado de un medio para proteger a los sectores más débiles a un privilegio de ciertos sectores de la sociedad, aislando la política Gubernamental de una política de Estado más incluyente que excluyente.

Los esquemas de Remuneración tanto a nivel macro como a nivel micro deben basarse en la EQUIDAD, resulta necesario plantear estrategias para no violar este principio. Tal como están las cosas el SM lejos de convertirse en una referencia base sobre la cual se levanta todo el esquema remunerativo macro, se ha ido convirtiendo en una especie de “imán” gigante que concentra la mayor parte de la población asalariada, en definitiva en un gran “igualador” o “punto de equilibrio” social de valor negativo.

Referencias Bibliográficas

- AGENCIA BOLIVARIANA DE NOTICIAS (2008). “Presidente Chávez decretó aumento de 30% al salario mínimo”. Caracas, 30 de abril.
- BALZA, Ronald (2006). “Sobre las remuneraciones pagadas a los trabajadores en Venezuela 2002 a 2006: cuadros estadísticos”. En: **Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales**. Caracas. UCAB. N°42, Enero-Diciembre.
- BALZA, Ronald (2007). “Sobre las remuneraciones pagadas a los trabajadores en Venezuela 2002 a 2006: cuadros estadísticos”. En: **Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales**. Caracas. UCAB. N°43, Enero-Diciembre.
- BONILLA, Josué, GARCÍA, Gustavo y RODRÍGUEZ Mariana (2005); “Decretos de Inamovilidad Laboral en Venezuela (2002-2006)”. En: **Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales**. Caracas. UCAB. N°41, Enero-Diciembre.
- BONILLA, Josué, GARCÍA, Gustavo y LAURIÑO, Luis (2003). “Crónica Laboral Documentada, Julio-Junio 2003” En: **Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales**. Caracas. UCAB. N° 39, Enero-Diciembre.
- BONILLA, Josué, GARCÍA, Gustavo y LAURIÑO, Luis (2004). “Crónica Laboral Documentada, Julio-Junio 2004”. En: **Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales**. Caracas. UCAB. N° 40, Enero-Diciembre.
- BONILLA, Josué, GARCÍA, Gustavo y LAURIÑO, Luis (2005). “Crónica Laboral Documentada, Julio-Junio 2005”. En: **Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales**. Caracas. UCAB. N° 41, Enero-Diciembre.
- BONILLA, Josué, GARCÍA, Gustavo y LAURIÑO, Luis (2006); “Crónica Laboral Documentada, Julio-Junio 2003”. En **Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales**. Caracas. UCAB. N° 42, Enero-Diciembre.
- BONILLA, Josué, GARCÍA, Gustavo y LAURIÑO, Luis (2007). “Crónica Laboral Documentada, Julio-

Junio 2007". En: **Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales**. Caracas. UCAB. N° 43, Enero-Diciembre.

CARBALLO, César (1997). "Diálogo Social y Tripartismo en Venezuela. Hacia un Nuevo Modelo de Relaciones de Trabajo". En: **Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales**. Caracas. UCAB. N° 33, Enero-Diciembre.

CARBALLO, César y VILLASMIL, Humberto (1999). "Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento". Caracas. UCAB-UCAT.

"Chavismo satisfecho pero exige más al Presidente" (2008). En: **El Universal**. Caracas, viernes 2 de mayo, 1-2, Política.

"Conindustria Exhorta a Generar más Empleo" (2008a). En: **El Nacional**. Caracas, viernes 2 de mayo, p.4. Nación / Economía.

"Mayoría de los trabajadores quedó fuera del alza salarial" (2008b). En: **El Nacional**. Caracas, viernes 2 de mayo, p.2. Nación.

MARINAKIS, Andrés y VELASCO, Juan (2004). **Salario Mínimo 2004. Indicadores para evaluar su reajuste**. Santiago de Chile. Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

"Mercado de Trabajo sin cambios para 2006". En: **El Universal**. Caracas, jueves 5 de enero, p.2. Economía.

MORALES, Juan y Velandia, Néstor (1999). **Salarios. Estrategia y sistema salarial o de compensaciones**. Bogotá. McGraw Hill.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Gaceta Oficial N° 37.847. Caracas, 29 de diciembre de 2003.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Gaceta Oficial N° 38.174. Caracas, 27 de abril de 2005.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Gaceta Oficial N° 38.377. Caracas, 10 de febrero de 2006.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Gaceta Oficial N° 38.426. Caracas, 28 de abril de 2006.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Gaceta Oficial N° 38.674. Caracas, 28 de abril de 2007.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decretos Nros: 6.052, 6.053, 6.054 y 6055. Gaceta Oficial N° 38.921. Caracas, 30 de abril de 2008.

RIUTORT, Matías (2006). "Algunas Características del Mercado Laboral Venezolano". En: **Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales**. Caracas. UCAB. N°42, UCAB, Enero-Diciembre.

RIUTORT, Matías (2007). "Algunas Características del Mercado Laboral Venezolano". En: **Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales**. Caracas. UCAB. N°43, UCAB.

URQUIJO, José y BONILLA, Josué (2008). **La Remuneración del Trabajo. Manual para la Gestión de Sueldos y Salarios**. Caracas. UCAB.

Referencias electrónicas

BANCO CENTRAL DE VENEZUELA (2008). En: www.bcv.org.ve. Fecha de Consulta: abril de 2008.

BCV-INE (2008). "Índice Nacional de Precios al Consumidor". En: www.bcv.org.ve. Fecha de Consulta: abril de 2008.

DATANALISIS (2007). En: www.datanalisis.com. Fecha de consulta: diciembre de 2007.

GÓMEZ SIGALA, Eduardo (2007). "Situación actual de la industria en Venezuela". En: www.conindustria.org.ve. Fecha de consulta, mayo de 2008.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2009). En: www.ine.org.ve. Fecha de Consulta: marzo de 2009.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (2008). En: www.mintra.gov.ve. Fecha de consulta: mayo de 2008.

OFICINA CENTRAL DE ESTADÍSTICA E INFORMATIVA (2000). "Indicadores de la Fuerza de Trabajo". Segundo semestre.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). En: www.ilo.org.ve/iloex/spanish/constq.htm. Fecha de consulta, marzo de 2009.

VENOLOGÍA (2008). En: <http://www.venologia.com/archivos/2409/>. Fecha de Consulta: mayo de 2008.

Anexo 1. Salario Mínimo Nominal y Real: Venezuela, 1974-2008

Año	Salario Mínimo Nominal (Bs.)		Salario Mínimo Real (Bs. de 1997)		IPC Base 1997=100
	Urbano	Rural	Urbano	Rural	
1974	450	450	127.738	127.738	0,35
1975	450	450	115.823	115.823	0,39
1976	450	450	107.664	107.664	0,42
1977	450	450	99.912	99.912	0,45
1978	450	450	93.219	93.219	0,48
1979	450	450	82.984	82.984	0,54
1980	900	750	136.494	113.745	0,66
1981	900	750	117.669	98.057	0,76
1982	900	750	107.292	89.410	0,84
1983	900	750	100.908	84.090	0,89
1984	900	750	90.431	75.359	1,00
1985	1.200	1.500	108.253	135.316	1,11
1986	1.200	1.500	97.050	121.313	1,24
1987	2.010	1.500	126.865	94.675	1,58
1988	2.010	1.500	97.989	73.126	2,05
1989	4.000	2.500	105.713	66.071	3,78
1990	4.000	2.500	75.157	46.973	5,32
1991	6.000	4.500	84.003	63.002	7,14
1992	9.000	7.000	95.877	74.571	9,39
1993	9.000	7.000	69.415	53.989	12,97
1994	15.000	12.500	71.940	59.950	20,85
1995	15.000	12.500	44.984	37.487	33,35
1996	15.000	12.500	22.506	18.755	66,65
1997	75.000	63.000	75.000	63.000	100,00
1998	100.000	90.000	73.647	66.283	135,78
1999	120.000	108.000	71.520	64.368	167,79
2000	144.000	133.000	73.855	68.213	194,98
2001	158.400	142.560	72.194	64.975	219,41
2002	190.080	156.816	70.759	58.376	268,63
2003	247.104	188.179	70.170	53.437	352,15
2004	321.235	289.112	74.927	67.434	428,73
2005	405.000	405.000	85.538	85.538	473,48

2006	465.750	465.750	86.903	86.903	535,94
2006	512.325	512.325	86.610	86.610	591,53
2007	614.790	614.790	81.645	81.645	753,00
2008	799	799	746	746	107,10

En 2008 los montos se expresan en Bs F y el IPC cambia al INPC (Año base 2007). Los datos de este año se calculan con referencia al primer semestre.

Fuente: Anuario de Estadísticas de Precios y Mercado Laboral, BCV, para los años 1974 - 2001. Ministerio de Trabajo para los años 2002 - 2004. Cálculos propios.

Nota: En el Decreto de aumento de salario No. 2902 se incluyeron nuevos apartados: Empresas con menos de 20 trabajadores (294.465,60 Bs); Adolescentes trabajadores y aprendices (240.926,40 Bs)