



**EL VALOR DEL TRABAJO, EL SALARIO
Y MECANISMOS DE FIJACIÓN**

Econ. Luis Crespo



EL VALOR DEL TRABAJO, EL SALARIO

Y MECANISMOS DE FIJACIÓN

Econ. Luis Crespo

Título: *El valor del trabajo, el salario y mecanismos de fijación*
Serie N° 1 • Unidad y Acción/textos de formación laboral

Edición: PROVEA y OVLIS-2024

ISBN: 978-980-6544-87-1

Deposito Legal: DC2024000577

Autor: Luis Crespo

Ilustraciones y diagramación: Samuel Bravo

Correcciones de texto: Marino Alvarado

Programa Venezolano de Educación-Acción en derechos humanos (PROVEA)

Boulevard Panteón, Puente Trinidad a Tienda Honda. Edificio Centro Plaza Las Mercedes, PB, Loc. 6. Parroquia Altagracia. Municipio Libertador. Caracas – Venezuela.

Telf: (0212) 8606669/ 8621011 / 8625333

Correo electrónico: contacto@provea.org

Sitio web: <https://provea.org/>

Redes Sociales: **X** [@_Provea](#) **Instagram** [proveaong](#)

Observatorio Venezolano de Libertad Sindical (OVLIS)

Sitio web: <https://ovlis.org/>

Correo electrónico: ovlis.ve@gmail.com

El contenido de esta obra puede ser citado y difundido por cualquier medio, siempre que sea sin fines comerciales. Agradecemos citar la fuente.

INICIAMOS con este trabajo del Economista Luis Crespo la serie "Unidad y Acción: textos de formación laboral" orientado fundamentalmente para la capacitación de líderes y lideresas sindicales.

Escritos para el debate. Abiertos a observaciones, recomendaciones y críticas. Textos para promover la discusión de ideas y contribuir a construir caminos que permitan exigir los derechos humanos laborales.

Con unidad en medio de la diversidad y acción organizada, es posible no solo continuar resistiendo a la ofensiva que desde el Estado se viene desarrollando contra los derechos de los y las trabajadoras, sino lograr conquistar nuevos derechos.

El trabajo como acción creadora de valor

HABLAR del trabajo es referirnos a una medida real del valor, de carácter universal y real, mediante la cual puede estimarse y compararse, en cualquier tiempo y lugar. **La Organización Internacional del Trabajo (OIT)** lo define como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, que satisfacen las necesidades de una comunidad y provee los medios de sustento necesarios para los individuos.

Al mismo tiempo, el trabajo en su sentido más amplio, es la actividad que las personas realizan para producir bienes, servicios o desarrollar habilidades a cambio de una compensación monetaria. Esta actividad puede realizarse en diferentes contextos, ya sea en el sector privado, público o de manera autónoma. No solo implica la realización de tareas específicas, sino que también está relacionado con la contribución a la sociedad, el desarrollo personal y la generación de ingresos para satisfacer las necesidades individuales y familiares.

Además, el trabajo puede abarcar actividades remuneradas y no remuneradas, incluyendo el trabajo doméstico y el voluntariado. **En resumen, el trabajo como acción creadora de riqueza es una parte integral de la vida de las personas y desempeña un papel crucial en la estructura y funcionamiento de las sociedades.**

Función social del trabajo

EL TRABAJO es de suma importancia para los países y sociedades por varias razones fundamentales, porque permite desarrollar y potenciar las capacidades físicas y mentales de las personas, permitiéndole obtener un nivel de vida digno, dado que aporta en:

- 1. Generación de riqueza:** El trabajo es la principal fuente de generación de riqueza en una sociedad, ya que contribuye a la producción de bienes y servicios que satisfacen las necesidades de la población.
- 2. Crecimiento y desarrollo económico:** Un mercado laboral activo y productivo impulsa el crecimiento y desarrollo económico de los países al aumentar la producción, el consumo y la inversión.
- 3. Cohesión social:** El trabajo proporciona a las personas un propósito, contribuyendo a la cohesión social y al bienestar emocional de la comunidad.
- 4. Reducción de la pobreza:** A través del empleo, las personas pueden obtener ingresos para satisfacer sus necesidades básicas, lo que contribuye a la reducción de la pobreza.



5. Innovación y progreso: El trabajo impulsa la innovación y el progreso al fomentar la búsqueda de soluciones creativas a los desafíos que enfrenta una sociedad y transformarla.

Por lo cual, el trabajo es fundamental para el funcionamiento y desarrollo sostenible de los países y sociedades, ya que influye en aspectos económicos, sociales y emocionales.

El trabajo es una fuente central en la creación de riqueza en una sociedad y su transformación. Es fundamental entonces considerar algunos aspectos primordiales en este sentido como lo son:

1. La productividad: La capacidad de generar bienes y servicios de valor a través de las habilidades, destrezas y la especialización del trabajo, siendo fundamental para la creación de riqueza en los países.

2. La innovación: El trabajo impulsa la innovación, ya que las personas buscan constantemente formas más eficientes y efectivas de realizar sus labores.

3. El capital humano: La formación y capacitación de los trabajadores contribuye significativamente a la generación de riqueza, ya que aumenta su productividad y habilidades.

4. La distribución equitativa: Es importante que el trabajo sea valorado y recompensado de manera justa para garantizar una distribución equitativa de la riqueza generada y combatir la pobreza y desigualdad.

El trabajo decente

La ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo concibe que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Objetivos del trabajo decente

1. Desarrollo personal e integración social: Ofrece a los trabajadores la oportunidad de utilizar sus habilidades y talentos, lo que fomenta su desarrollo personal y les permite alcanzar su máximo potencial. Proporciona un entorno para adquirir nuevas habilidades, conocimientos y experiencia, lo que promueve el crecimiento personal y profesional. El trabajo decente también desempeña un papel crucial en la integración social, permitiendo establecer relaciones sociales y crear redes de apoyo.

2. Libertad de organización, expresión y participación en las decisiones que afectan sus vidas: Implica respeto y reconocimiento de los derechos de los

trabajadores a organizarse en sindicatos u otras formas de asociación, potencia capacidad de diálogo y negociación colectiva con los empleadores para mejorar las condiciones laborales, los salarios y los beneficios. Además, promueve un entorno de libertad de expresarse sin temor a represalias, el trabajo decente implica que los trabajadores sean consultados y tengan la oportunidad de participar en las decisiones que afectan su vida laboral.

3. Igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres: El trabajo decente puede crear oportunidades para colaborar con otros, promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, así como fomentar la construcción de comunidades más cohesionadas.

4. Reducción de la pobreza: El trabajo decente ofrece oportunidad para que las personas puedan salir de la pobreza y mejorar sus condiciones de vida, porque ofrece un empleo remunerado de calidad, con un salario justo. Esto les permite obtener un ingreso acorde a sus necesidades básicas, como alimentos, vivienda, educación y atención médica. Al tener un trabajo que brinda un salario digno, las personas tienen una mayor capacidad para salir de la pobreza y mejorar su calidad de vida.

El trabajo decente se refiere a empleo de calidad productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Implica remuneración justa, protección social, oportunidades para el crecimiento personal y garantías de seguridad en el lugar de trabajo. Básicamente, se busca asegurar que las personas tengan empleos que les permitan vivir con dignidad y satisfacción.

El salario

SEGÚN el artículo 1 del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), de la OIT, es la remuneración, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y convenida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por las labores que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Por su parte, el Banco Central de Venezuela define el salario como la remuneración monetaria o en especie que recibe un trabajador a cambio de sus horas laborables.

El principio de pagar un salario que permita un nivel de vida adecuado a los trabajadores ya figuraba en el Tratado de Versalles (OIT).

Objetivos del salario

Un objetivo fundamental del salario es ser una parte esencial para el desarrollo de la vida de los trabajadores, permitiéndoles junto a sus familia cubrir necesidades básicas, como: alimentación, vivienda, vestimenta, cuidado de la salud y educación.

1. Contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias potenciando sus capacidades, accediendo a mejores condiciones de vida, como vivienda más confortable, educación de calidad para sus hijos, acceso a servicios de salud, entre otros.
2. Brinda a los trabajadores la posibilidad de invertir en su desarrollo personal y profesional, a través de la capacitación, formación académica o adquisición de nuevas habilidades que les permitan crecer en su carrera y mejorar sus oportunidades laborales a largo plazo.
3. Interrelación psicosocial con otras áreas de la vida: Un salario adecuado puede contribuir al bienestar emocional y mental de una persona al reducir el estrés financiero y proporcionar seguridad económica. Al mismo tiempo, influye en una mejor interacción social de los trabajadores en actividades sociales, culturales y comunitarias. Le permite al trabajador el disfrute del tiempo libre e involucrarse en actividades para el esparcimiento físico y mental.

Componentes del salario

1. Remuneración básica: La Remuneración Básica es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 40 horas semanales.

2. Gratificaciones o bonos anuales: Una gratificación es un pago adicional que se suma al sueldo de los trabajadores en conformidad con lo establecido, mientras los bonos son pagos adicionales que los empleadores otorgan a sus empleados como incentivos o reconocimientos por su desempeño o logros particulares.

3. Propinas: Las propinas son pagos adicionales de dinero que se dan a las personas que brindan un servicio, como meseros, camareros, taxistas, entre otros. Suelen ser voluntarias y se utilizan como una forma de agradecimiento por un buen servicio.

4. Prestaciones en especie: Las prestaciones en especie son beneficios o ventajas que recibe un trabajador por parte de su empleador, que no consisten en dinero, sino en bienes o servicios. Ejemplos comunes de prestaciones en especie incluyen el uso de un vehículo de empresa, vivienda proporcionada por el empleador, seguros médicos, tickets de comida, entre otros. Estas prestaciones forman parte de la remuneración total del trabajador y deben ser tomadas en cuenta para calcular sus ingresos totales.

5. Bonos por productividad y rendimiento: Los bonos por productividad y rendimiento son incentivos financieros que las empresas ofrecen a sus empleados, para motivarlos a mejorar su desempeño y alcanzar objetivos específicos. Estos bonos suelen estar vinculados al rendimiento individual, de equipo o de la empresa en general.

6. Primas por trabajo fuera de los horarios habituales o por trabajo peligroso:

Las primas por trabajo fuera de los horarios habituales son pagos adicionales que se otorgan a los empleados por trabajar en horarios que no son los habituales de oficina, como turnos nocturnos, fines de semana o días festivos. Las primas por trabajo peligroso son compensaciones adicionales que se pagan a los empleados que desempeñan tareas en entornos o condiciones de trabajo considerados peligrosos para su salud o seguridad. Estas primas suelen variar según la empresa y la naturaleza del trabajo realizado.

Salario mínimo

La Organización Internacional del Trabajo define el salario mínimo como la cuantía de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado en un periodo determinado. El organismo caracteriza los salarios mínimos también como un elemento que integra políticas orientadas a superar la pobreza y reducir la desigualdad, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres.

Plantea que deben ser definidos y diseñados de tal forma que actúen como complemento y refuerzo de otras políticas sociales y de empleo, que tienen por objeto establecer las condiciones de empleo de trabajo (por ejemplo, las políticas en materia de negociación colectiva).

La OIT ha descrito perfectamente que la finalidad del salario mínimo se ha transformado a lo largo del tiempo, no es una simple estrategia o un instrumento de política que se aplica de forma selectiva en unos sectores de bajos ingresos, sino que se ha convertido en un instrumento de cobertura mucho más amplia. Colocándolo entonces dentro de una visión estratégica en torno a su fijación y ajustes.

La pulverización del poder adquisitivo de los trabajadores vinculada a la crisis económica de 2008, generó que la OIT destacara el vínculo entre la definición del salario mínimo y la lucha contra la pobreza. **Impulsó el Pacto Mundial para el Empleo, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009**, donde resalta la visión sobre los salarios mínimos como una de las respuestas a la crisis económica internacional. Es así, que se recomienda ajustar periódicamente el salario mínimo, en consulta con los interlocutores sociales, como una forma de reducir las desigualdades, aumentar la demanda y contribuir a la estabilidad económica.

El Salario mínimo en Venezuela

El 23 de julio de 1928 entra en vigencia la primera ley del trabajo en Venezuela. Esta normativa fue un preámbulo para la Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936. Luego, el 13 de noviembre de 1938 surge el primer Reglamento de la Ley del Trabajo en un contexto de expansión del desarrollo industrial en Venezuela entre el periodo 1936-1961. Lo cual, originó la necesidad de un régimen laboral en el país.

El salario mínimo nacional se fija por primera vez en Venezuela, el 04 de junio de 1974, en la Gaceta Oficial N° 30.415, Decreto Ley N° 122, durante el mandato de Carlos Andrés Pérez. La jornada diaria de trabajo se fijó en 15 bolívares como salario mínimo nacional, lo que representaba 450 bolívares mensuales, con una tasa de cambio para ese momento de Bs. 4,30 por dólar, por lo cual el primer salario mínimo nacional fue de 104,65 dólares.

No obstante, a partir de la década de los 80, Venezuela comenzó a experimentar una serie de crisis económicas que afectaron gravemente los salarios de los trabajadores. La inflación, la devaluación de la moneda y la corrupción política contribuyeron a una disminución en el poder adquisitivo de los venezolanos.

El 17 de agosto de 2018 Nicolás Maduro anunció en cadena nacional un “nuevo sistema salarial junto con la reconversión monetaria”, como la fijación de precios de los bienes y servicios anclada al PETRO, como parte del “Programa de Recuperación, Crecimiento y Prosperidad Económica”.

No obstante, estas medidas económicas no funcionaron y por el contrario trajeron consigo la pérdida de cualidades o atributo, como dinero, de la moneda venezolana, abriendo paso a otras monedas para realizar las operaciones de intercambio (dólar norteamericano, Euro y peso colombiano).

El 10 de enero de 2020, el gobierno estableció un nuevo salario mínimo por un monto de Bs.250.000 (3,71\$ para ese momento) y la cesta tickets en Bs.200.000 (2,97 \$ para ese momento) para un ingreso de Bs.450.000 equivalentes a 6,68 \$ mensuales, para ese momento. Es decir un trabajador recibía 0,12\$ centavos de dólar diario como salario mínimo y 0,22\$ centavos de dólar diario, según tasa BCV, por concepto de cesta ticket ubicando esos niveles de remuneración de los trabajadores venezolanos por debajo de la brecha de pobreza establecida por el Banco Mundial (BM) de 1,9% dólares diarios.

Para enero 2023, la Canasta Alimentaria Familiar (CAF) mostró un valor de 486,87 dólares (CENDAS) sobre la cual el poder de compra del salario mínimo fue de 1,37%. En ese mes el salario mínimo era de apenas 6,68 dólares aproximadamente (según tasa BCV para ese momento), incorporando el bono de alimentación y otros bonos, un trabajador de salario mínimo obtenía un ingreso de 38,32 dólares aproximadamente. Durante el 2023, se aceleró la política de desalarización del trabajo y además la destrucción del salario mínimo en Venezuela, junto con mayores niveles de bonificación que en definitiva no permiten a los trabajadores adquirir al menos la CAF (ver Gráfico N°1).

Gráfico N° 1:



A partir del 15 de marzo de 2022, Nicolás Maduro anunció un ajuste al salario mínimo, estableciéndolo en ciento treinta bolívars (Bs. 130,00) o treinta dólares (30\$) el bono de alimentación en cuarenta y cinco bolívars (Bs.45) equivalentes a diez dólares (10\$) según el tipo de cambio del BCV, lo que representaba un ingreso mínimo nacional para los trabajadores de ciento cuarenta bolívars (Bs.140) o similar a cuarenta dólares con sesenta centavos (40,6\$), significando un ingreso diario de 1,35\$, que los ubicaba dentro del umbral de pobreza extrema.

Gráfico N° 2:



En la actualidad en Venezuela el salario mínimo es inexistente, fue destruido y no es suficiente para permitir vivir con dignidad y cubrir las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales de los trabajadores y su familia. Paralelamente los activos de los trabajadores y sus familias como los son: prestaciones sociales, cajas o fondos de ahorros, fueron pulverizados.

Actualmente el salario mínimo que reciben los trabajadores en Venezuela, tiene un fuerte rezago con respecto a la remuneración que por este concepto reciben



**CONTRATO
LABORAL**

los trabajadores en algunos países de América Latina, donde en promedio el salario mínimo ronda los 323,23 dólares para el mes de febrero 2024, en comparación con los 3,66 dólares en nuestro país. El mismo, significa apenas el 1,13% del promedio de la región. (Ver Gráfico N°3).

Gráfico N°3



Objetivos del Salario mínimo

La OIT considera que la finalidad del establecimiento del salario mínimo es:

1. Proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas.
2. **Garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso de los países.**
3. **Se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección.**
4. Un elemento componente de las políticas destinadas a superar la pobreza.
5. Reducir la desigualdad, que existen entre hombres y mujeres.

Criterios de fijación del Salario mínimo

La definición del salario mínimo en Venezuela, en un contexto macroeconómico y social complejo, requiere de un método para su definición, que permita darle consistencia a este proceso, esta construcción debe ser acompañada por una serie de variables y datos que permitan proyectar los escenarios correctos y consistentes.

El objetivo de establecer con un método está orientado a proteger la remuneración de los trabajadores, ante escenarios cambiantes en lo económico y social, los cuales no necesariamente pueden ser negativos.

La eficacia de la fijación del salario mínimo requiere acompañarlo con información fundamental para su definición y seguimiento en el tiempo que permita la efectividad del mismo. Es importante tener indicadores económicos, sociales y laborales que representen, de manera cualitativa, características específicas de elementos o un conjunto de datos que impactan de manera relevante la remuneración de los trabajadores, y así poder definir acciones o estrategias al respecto.

Definir y ajustar los niveles salariales debe ser un proceso acompañado con indicadores que aporten consistencia, en la toma de decisiones, lo cual requiere de una data periódica que permita ese objetivo. En ese sentido los principales indicadores para la fijación del salario mínimo son:

Mercado de trabajo

1. Población económicamente activa
2. Tasas de desempleo
3. Número de empleados en el sector público que reciben salario mínimo
4. Número de empleados en el sector privado
5. Número de jubilados y pensionados del sector público
6. Valor de la Canasta Básica y su composición
7. Valor de la Canasta Alimentaria y su composición
8. Índice de Remuneraciones de los Asalariados desde el IV trimestre

Indicadores macroeconómicos

1. Producto Interno Bruto (PIB)
2. Producto Interno Bruto per capital
3. Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC)
4. Proyecciones anuales del tipo de cambio
5. Leyes de presupuesto
6. Niveles de productividad

Indicadores Sociales

1. Condiciones de vida (Indicadores de pobreza)
2. Distribución de riqueza (Ginni)

Estos indicadores permiten conocer, observar y describir el comportamiento de la economía en términos globales, y al mismo tiempo, en esa realidad tener una visión sobre el contexto laboral y social del país. Esto permite tener una comprensión integral de los múltiples factores que inciden sobre el poder adquisitivo de la remuneración de los trabajadores, y así poder tomar decisiones efectivas para la fijación y ajustes del salario mínimo.

Convenio 26 de la OIT: Método de Fijación del Salario Mínimo

El 30 de mayo 1928 en su undécima reunión, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó un conjunto de propuestas relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos, este Convenio es

conocido también como Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos. Tiene el objetivo de orientar a los organismos encargados de la fijación de salarios, a tomar en cuenta la necesidad de garantizar a los trabajadores un nivel de vida adecuado.

El mismo, señala en su artículo N°1 que los países deben establecer salarios mínimos en industrias o partes de industrias "en industrias o partes de industria en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos".

De igual manera el artículo N°3 especifica que los miembros que avalan el Convenio 26 pueden determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación. Sin embargo, aclara que se debe consultar a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, antes de aplicar dichos métodos. Además sostiene que tanto los empleadores como los trabajadores deberán participar en la aplicación de los métodos tal como lo determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.

Este artículo agrega que las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni, por un Contrato Colectivo.

Objetivos del Convenio 26: Método de Fijación de Salarios Mínimos

El mismo se plantea lo siguiente:

1. Protección de los trabajadores asalariados
2. Instrumento de cobertura mucho más amplia
3. El salario mínimo como una herramienta redistributiva
4. Consultas exhaustivas con los interlocutores sociales

Convenio 131 de la OIT: Sobre la Fijación de Salarios Mínimos

El 3 de junio 1970 en su respectiva reunión, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, tomó como base el desempeño favorable de los convenios siguientes:

1. Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.
2. Sobre igualdad de remuneración, 1951.
3. Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951.

Por la efectividad de los mismos en la protección de los grupos asalariados que se hallan en situación desventajosa, la OIT decidió adoptar otro instrumento que complemente y asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, y, en especial atención a las necesidades en los países en vías de desarrollo. Se adoptó, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970:

El Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos, también conocido como Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, **es un instrumento internacional que busca establecer principios y directrices para la fijación de salarios mínimos por parte de los países miembros de la OIT.**

Este convenio establece que los salarios mínimos deberían fijarse de manera que proporcionen a los trabajadores y sus familias un nivel de vida adecuado en función de las necesidades básicas de subsistencia, teniendo en cuenta factores como las necesidades sociales, económicas y culturales, así como las condiciones nacionales y regionales.

Objetivos del Convenio 131: Sobre la Fijación de Salarios Mínimos

El mismo se plantea lo siguiente:

1. Promover la justicia social y proteger a los trabajadores al garantizar que reciban una remuneración justa y adecuada por su trabajo.
2. Fijación de salarios mínimos adecuados que permitan reducir la pobreza y mejorar las condiciones de trabajo.
3. Promover la equidad en el mercado laboral.

Es importante tener en cuenta que la ratificación y aplicación del Convenio 131 de la OIT varía entre los países miembros, y cada país puede tener sus propias leyes y mecanismos para fijar y ajustar los salarios mínimos de acuerdo con las disposiciones del convenio.

Convenio 131 OIT: Enfoques para la Fijación del Salario Mínimo

a. Una visión desde el equilibrio

Se construye a partir de incorporar las necesidades de los trabajadores y sus familias, junto con variables macroeconómicas, permitiendo combinar factores multifactoriales y poder establecer un nivel de salario decente, al mismo tiempo, deben incluirse factores relacionados con el crecimiento y desarrollo económico, niveles de productividad y la ventaja de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían considerarse, en la medida posible y apropiada, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes aspectos:

1. Las necesidades de los trabajadores y de sus familias considerando los niveles generales 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.
2. Los factores económicos, incluidos los requerimientos del crecimiento y desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

b. Una visión desde los salarios medios

Establece una relación entre los salarios medios y el salario mínimo en términos de promedio, **permite observar y comparar el nivel del salario mínimo con respecto a los salarios medios del país**. Muestra el nivel del salario mínimo en relación con el salario del trabajador medio, y explican en la medida en que los salarios medios reflejan, al menos en parte, los niveles medios de productividad.

Al calcular la relación porcentual entre el salario mínimo y el salario medio es importante comparar el salario mínimo mensual de los trabajadores empleados en horarios normales, a tiempo completo (o según modalidades equivalentes al tiempo completo). Los salarios medios de todos los trabajadores tienden a ser menor que el salario medio de los trabajadores empleados a tiempo completo o según modalidades equivalentes al tiempo completo, dado que variaciones (OIT).

Además, la relación entre el salario mínimo y el salario medio debería interpretarse con cautela. Por ejemplo, en algunos sectores el salario medio puede estar muy cerca del salario mínimo que se aplica en sectores en los que predomina la contratación según el salario mínimo.

Es importante advertir que en las economías emergentes y en desarrollo, donde los trabajadores asalariados formales representan una proporción menor del empleo total, dado que la economía informal es generalmente más grande, puede haber una desconexión entre el salario medio de los trabajadores que están protegidos legalmente por el salario mínimo y el salario medio de todos los trabajadores considerados conjuntamente (OIT).

c. Una visión desde las ecuaciones o fórmulas

Parte de la adopción de fórmulas matemáticas en algunos países para realizar el ajuste periódico de los salarios mínimos, tiene como finalidad darle consistencia, estabilidad y evitar la posibilidad de que se decidan aumentos imprevistos o desproporcionados motivados por factores políticos, más bien que técnicos. Al mismo tiempo, es importante señalar que si el salario mínimo se define sólo sobre la base de un cambio en el costo de la vida (IPC) se convertirá en un salario mínimo constante en términos reales, y los trabajadores que ganaran esa remuneración no tendrán un incremento en sus salarios reales, incluso en circunstancias donde esté ocurriendo crecimiento económico.

Ahora bien, si se utilizan fórmulas matemáticas, éstas deberían adoptarse en el marco del diálogo social con los actores sociales.

A continuación, mostramos dos experiencias en países donde se ponen en práctica el uso de fórmulas o ecuaciones matemáticas para construir la propuesta de salario mínimo donde se combinan variables económicas que tienen gran incidencia en el rezago de estos y pérdida en el poder adquisitivo de los trabajadores.

Ejemplos:

Brasil

$$\text{VarSM} = \text{VarIPC}(t-1) + \text{VarPIB}(t-2)$$

Costa Rica

$$\text{VarSM} = \text{Var prevista IPC}(+\text{corrección}) + (20\%-40\%)\text{VarPIBPerc}$$

Donde:

SM: Salario Mínimo

VarIPC(t-1): Variación de los niveles de precio del año anterior

VarPIB(t-2): Variación de los niveles de PIB de dos años anteriores

Var prevista IPC(+corrección): Corrección de las variaciones en estimaciones de los niveles de precios

(20%-40%)VarPIBPerc: Intervalos de estimación de las variaciones del PIB

Convenio 95 de la OIT: La Protección del Salario

El 8 de junio de 1949 en la trigésima segunda reunión de la Conferencia General de la OIT, realizada en Ginebra, se decidió adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario. Se adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el Convenio sobre la protección del salario, 1949 también conocido como Convenio 95 de la OIT.

Objetivos del Convenio 95 de la OIT:

1. Garantizar la protección de los salarios de los trabajadores contra los impagos por parte de los empleadores.
2. Establecer que los salarios deben pagarse regularmente y en su totalidad, sin demoras injustificadas ni deducciones indebidas.
3. Reconocer el derecho de los trabajadores a recibir un salario justo y adecuado por su trabajo, lo cual es fundamental para garantizar condiciones de trabajo dignas y promover la justicia social.

Este convenio también aborda la protección de los salarios en caso de insolvencia del empleador, estableciendo medidas para garantizar que los trabajadores no sean perjudicados en caso de que la empresa no pueda cumplir con sus obligaciones salariales.

En ese sentido, el Convenio 95 en su artículo N° 2 señala que se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario. Sin embargo, destaca que la autoridad competente, previa consulta, podrá excluir a quienes por sus condiciones de trabajo, la aplicación de las disposiciones les resulten inapropiadas y que además no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

Del mismo modo en el artículo N°5 se establece que el salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el

trabajador interesado acepte un procedimiento diferente. Mientras que en el artículo N°6 se prohíbe que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

Es importante destacar que los países miembros de la OIT que ratifican el Convenio 95, se comprometen a adoptar medidas legislativas y prácticas efectivas para garantizar la protección de los salarios de los trabajadores y para combatir los impagos salariales y otras prácticas abusivas relacionadas con la remuneración de los trabajadores.

Los salarios en Venezuela hoy

Es imperativo abordar el debate sobre los salarios en Venezuela, la desalarización del trabajo que actualmente ocurre en el país, es el resultado de una política dirigida por Nicolás Maduro que coloca a los trabajadores venezolanos en las peores condiciones de vida que hayan tenido que enfrentar en la historia contemporánea de esta nación.

Destrucción, pulverización, bonificación, desaparición y precarización son algunas de las palabras utilizadas para describir lo sucedido con el salario de los trabajadores venezolanos en los últimos 14 años. Al mismo tiempo, ha ocurrido el desmontaje de las contrataciones colectivas, convenciones laborales, contratos marcos junto a la seguridad social de los trabajadores, situación que los pone, junto a sus familias, en un estado de desprotección y vulnerabilidad.

El salario mínimo actualmente en Venezuela es inexistente, fue destruido y no es suficiente para permitir vivir con dignidad y cubrir a los trabajadores y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Paralelamente los activos de los trabajadores y sus familias como los son: prestaciones sociales, cajas o fondos de ahorros fueron pulverizados.

Ahora bien, con base al contexto macroeconómico del país y la precariedad en la que se encuentran los trabajadores venezolanos, en medio de la destrucción de salario mínimo, es importante abordar **su reconstrucción en el corto plazo desde el enfoque desde el equilibrio**, el cual, se construye combinando factores sociales y económicos para un nivel de salario, incorporar las necesidades de los trabajadores y sus familias, junto a variables económicas.

Con este enfoque debemos conocer el valor de la cesta alimentaria de los trabajadores como también de la cesta básica, junto las variables económicas PIB, PIBpercapital, inflación, tipo de cambio, poder de compra del salario, productividad, entre otras para sí poder darle consistencia a la propuesta de un nuevo salario mínimo.

Cómo otorgar un nuevo salario mínimo a los trabajadores venezolanos

Es cierto que los factores económicos pueden limitar los aumentos de salario mínimo, en otros casos pueden proporcionar una oportunidad para incremen-

tarlo por encima del nivel que permita satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.

Para determinar con precisión si los aumentos salariales son suficientes se deben cuantificar las necesidades de los trabajadores y sus familias, también es imprescindible conocer el poder de compra del salario con relación a la cesta alimentaria familiar y la cesta básica, información que se desconoce de fuentes oficiales debido a que organismos como el INE y el BCV se inhiben de publicar las cifras oficiales al respecto.

También dejar por sentado que el salario mínimo sea suficiente para cubrir las necesidades de una familia, siendo entonces fundamental definir un monto que permita satisfacer esas necesidades tomando en cuenta el costo de la vida en el país. Además es importante la información económica y estadísticas sociales de manera oportuna para abordar el debate sobre la definición del salario mínimo, el método (Convenio 26 OIT) y el enfoque para realizar sus ajustes periódicos (Convenio 131 OIT)



La lucha por la reconstrucción del salario forma parte de las exigencias actuales de las organizaciones sindicales del país. Fortalecer dicha agenda incorporando otros aspectos de la defensa de los derechos humanos laborales requiere unidad de las fuerzas, acción colectiva, profundización de los conocimientos del contexto económico y social del momento y una estrategia de lucha que incorpore actuaciones ante instancias nacionales e instancias internacionales ■