



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**  
**DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**TRABAJO DECENTE Y LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA  
FRONTERA COLOMBO VENEZOLANA (MUNICIPIOS BOLÍVAR Y PEDRO  
MARÍA UREÑA DEL ESTADO TÁCHIRA)**

Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Derecho del Trabajo  
en la Universidad Católica del Táchira

Línea de investigación: Relaciones Laborales y Seguridad Social

**Autor:** Abg. Leslie Yannine Martínez Pérez

**Tutor:** MSc. Carmen Andrea Ochoa de Patiño

San Cristóbal, Julio de 2017

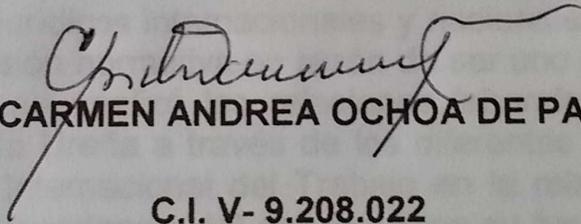
## APROBACIÓN DEL TUTOR

### UNIVERSIDAD DE LOS ANDES VICERRECTORADO ACADÉMICO SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor del Trabajo de Grado presentado por Leslie Yannine Martínez Pérez, titular de la cedula de identidad v-17.501.181, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo cuyo título es Trabajo Decente y las Relaciones de Trabajo en la Frontera Colombo Venezolana (Municipios Bolívar y Pedro María Ureña del Estado Táchira), aprobado por el Consejo General de Postgrado en fecha 23 de mayo de 2014 Acta N° 117.

Considero que este trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

RESUMEN  
En San Cristóbal a los ocho (08) días del mes de julio de 2017.

  
MSc. CARMEN ANDREA OCHOA DE PATIÑO

C.I. V- 9.208.022

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**TRABAJO DECENTE Y LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA  
FRONTERA COLOMBO VENEZOLANA (MUNICIPIOS BOLÍVAR Y PEDRO  
MARÍA UREÑA DEL ESTADO TÁCHIRA)**

Autor: Martínez, Leslie  
Tutor: Carmen Andrea Ochoa de Patiño  
Año: 2017

**RESUMEN**

La presente investigación se efectuó con la finalidad de analizar el trabajo decente y las relaciones de trabajo en la frontera Colombo-Venezolana (municipios Bolívar y Pedro María Ureña del Estado Táchira), bajo la modalidad de investigación documental, de tipo exploratorio. Empezando con el análisis de la noción de trabajo decente y su evolución doctrinal, objetivos estratégicos y principales indicadores. Seguidamente, se realizó una revisión de los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales con fin de conocer y presentar la dimensión normativa en razón de ser uno de los ejes la noción de trabajo decente; se analizó las relaciones laborales en los Municipios Bolívar y Pedro María Ureña a través de los diferentes indicadores creados por la Organización Internacional del Trabajo en la relación a la noción de trabajo decente. La importancia del estudio tiene su fundamento en divulgar la noción de trabajo decente, con el fin de que sirva de aporte a futuros estudios, y así lograr que los trabajadores puedan tener acceso a trabajos de calidad y mejorar sus condiciones de vida.

Descriptores: Trabajo decente, relaciones de trabajo, frontera.

## INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) apunta en su propuesta de trabajo decente a dignificar a los ciudadanos en su entorno laboral, buscando un equilibrio en las relaciones tripartitas, vale decir, Estado- Patrono -Trabajador, y para ello recomienda a los países del mundo que dicten políticas orientadas a crear trabajo, garantizar los derechos de los trabajadores, ampliar la protección social y a promover el diálogo, visualizando el trabajo como un proceso esencial para alcanzar los fines de cada Estado.

El programa de trabajo decente propuesto por la OIT, consiste en brindar apoyo a las naciones del mundo a través de la implementación de programas nacionales de trabajo decente que son desarrollados en conjunto con los gobernantes, con el objeto de garantizar a hombres y mujeres oportunidades de empleo en un ambiente de libertad, igualdad, seguridad y respeto por la dignidad humana; a la vez que contribuye a pacificar la pobreza y al progreso general de la economía y la sociedad.

Venezuela, consagra el derecho al trabajo en el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela cuando establece que toda persona tiene derecho al trabajo, así mismo, señala que es fin del Estado garantizar el empleo. De igual manera, esta protección se encuentra plasmada en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en su artículo primero.

En la frontera Colombo Venezolana, se desarrollan una infinidad de relaciones de trabajo, las cuales pueden estar ejecutándose bajo los parámetros del trabajo decente o fuera de estos, en consecuencia, en su estudio se registra una gama de síntomas del problema, que tienen origen en diversos factores como los son el contrabando, el narcotráfico, entre otros,

siendo estos los que generan dependencia laboral de manera precaria, oculta y que atentan a la dignidad humana de los ciudadanos.

Con base a lo anterior, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Las relaciones de trabajo que se desarrollan en los municipios Bolívar y Pedro María Ureña del estado Táchira, están enmarcados dentro de los objetivos estratégicos establecidos por el programa de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo? Lo que genera las siguientes subpreguntas: ¿Qué es el trabajo decente según la Organización Internacional del Trabajo? ¿Cuál es el marco normativo que regula el Trabajo decente? ¿Cómo funciona el mercado de trabajo y como se desarrollan las relaciones de trabajo en los municipios Bolívar y Pedro María Ureña del estado Táchira frente al programa del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo?

El objetivo general que persiguió la presente investigación consistió en: analizar las relaciones de trabajo en los Municipios Bolívar y Pedro María Ureña del estado Táchira, a la luz del programa de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo. Así como los siguientes objetivos específicos: a) Conocer la noción de trabajo decente según la Organización Internacional del Trabajo. b) Conocer el Marco Normativo del Trabajo Decente. y c) Examinar el mercado de trabajo y las relaciones de trabajo en los municipios Bolívar y Pedro María Ureña del estado Táchira frente al programa del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo.

Esta investigación se justifica por cuanto se hace necesario determinar si las relaciones de trabajo que se desarrollan en los municipios Bolívar y Pedro María Ureña del estado Táchira, se encuentran enmarcadas dentro de las políticas, indicadores y elementos referenciales del trabajo decente establecidos por la OIT.

Para el cumplimiento de los objetivos planteados en la presente investigación se explora definición del trabajo decente y sus elementos, según lo previsto por la Organización Internacional del Trabajo, mediante la revisión de instrumentos jurídicos internacionales emitidos por este órgano.

Así mismo, se puntualizó el régimen previsto en el ámbito internacional y nacional, partiendo de los Convenios Internacionales, para posteriormente examinar la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y demás Leyes de la República relacionadas a la materia en estudio.

Se desglosaron los caracteres del mercado de trabajo existente en los municipios Bolívar y Pedro María Ureña del estado Táchira, a través, de la recopilación de datos que se encuentran en la localidad, con data recolectada por el Observatorio Social del Estado Táchira de la Universidad Católica del Táchira.

Por último, se procedió a analizar las relaciones de trabajo en los municipios Bolívar y Pedro María Ureña del Estado Táchira, frente al programa del trabajo decente, basándonos en la información doctrinal, el régimen jurídico y los estudios que anteceden a este estudio.

Finalmente, desde el punto de vista metodológico, el tipo de la investigación, se inscribe dentro del enfoque metodológico de la investigación documental, de acuerdo con Balestrini<sup>1</sup>, “proporciona el conjunto de procedimientos tecno-operacionales que deben seguirse, a fin de lograr mayor y mejor eficiencia, en el manejo de las fuentes documentales que sirven de base y orientan las formulaciones de la investigación”, se corresponde además, con la modalidad de diseño bibliográfico y las técnicas

---

<sup>1</sup> Balestrini, M. (2003). *Estudios documentales, teóricos, análisis de discurso y las historias de vida, una propuesta metodológica para la elaboración de sus proyectos*, edición 2003, editorial BL consultores, segunda primera reimpresión 2007, p.149.

que derivan del mismo; éste se produce, a través de un proceso que se realiza en forma ordenada y con objetivos precisos, dirigidos a fundamentar la construcción de nuevos conocimientos.

Las técnicas operacionales de acuerdo con Balestrini<sup>2</sup> para el manejo de la información que se emplearán en el presente estudio, a fin de facilitar los procedimientos y protocolos instrumentales de la investigación documental, son: la técnica del subrayado, el fichaje, las técnicas bibliográficas, incorporación de citas en el trabajo escrito, técnicas de elaboración de índices, técnicas de estructuración y presentación del trabajo.

---

<sup>2</sup> Balestrini, M. (2003). *Estudios documentales, teóricos...op. cit.*

## INDICE GENERAL

	PP
INTRODUCCIÓN .....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	IX
ÍNDICE DE IMÁGENES Y GRÁFICOS .....	X
CAPÍTULOS .....	1
I. EL TRABAJO DECENTE .....	1
II. EL MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO DECENTE .....	23
III. EL MERCADO DE TRABAJO Y LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LOS MUNICIPIOS BOLÍVAR Y PEDRO MARÍA UREÑA DEL ESTADO TÁCHIRA .....	56
CONCLUSIONES .....	84
LIMITACIONES .....	87
RECOMENDACIONES .....	87
REFERENCIAS .....	88

## INDICE DE TABLAS

	PP
TABLA 1 Indicadores propuestos en la Reunión Tripartita de Expertos sobre la Medición del Trabajo Decente .....	18

## INDICE DE IMÁGENES Y GRÁFICOS

	P
	P
1.	58
Mapa del Estado Táchira .....	
2.	
rafico 1 Fuerza de Trabajo por Rama de Actividad	68
Actividad Económica del Municipio Bolívar .....	
3.	
rafico 2 Fuerza de Trabajo por Rama de Actividad	70
Actividad Económica del Municipio Pedro María Ureña .....	

# CAPÍTULO I

## EL TRABAJO DECENTE

### 1. Noción de Trabajo Decente

No es tarea sencilla definir al trabajo decente, pues diversos factores pueden generar teorías sobre su alcance y componentes. Sin embargo, existen elementos en común a todas las definiciones que permiten integrarlos y obtener un reconocimiento universal. Al mismo tiempo, son muchas las investigaciones que plantean los parámetros del trabajo decente y es bueno aclarar que en este punto en particular muchos de estos trabajos siempre serán considerados como antecedentes, y por lo tanto, no agotan la visión del cumulo de conocimientos de esta categoría de estudio en el plano de la academia, de tal forma que cada aporte al saber, debe ser valorado desde la óptica abordada, y su relación con el presente estudio sirve de referencia para enfocar la investigación a los objetivos propuestos.

El concepto de trabajo decente ha sido desarrollado por la OIT y nace de una noción preliminar expresada por el Director General de la OIT Somavia<sup>3</sup> en la Reunión 87ª Conferencia Internacional del Trabajo en 1999, al considerar que el fin primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana". Explanando que "El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social".

---

<sup>3</sup>SOMAVIA, J. (1999). 87ª Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Fecha de consulta: 20 de Julio de 2015. Disponible en: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

De las referidas palabras del Director General se pueden identificar elementos intrínsecos en esta conceptualización, estableciendo que el trabajo decente se dirige a hombres y mujeres, siendo necesario que concurra la igualdad de trato sin discriminación a los trabajadores; se estipula la promoción del trabajo, por lo que debe fomentarse la creación de oportunidades de empleo desde los gobiernos de las naciones; es un trabajo productivo, es decir, debe tener una utilidad o provecho mediante la creación de un producto o de un servicio; pero esta producción resulta ligada a la protección de los derechos humanos, con presencia de las garantías laborales y la protección social, por último debe contar con una remuneración adecuada o aceptable.

A los efectos de esta definición realizada por el director Somavía, se esgrimen las características que la componen. Ermida<sup>4</sup> en su artículo Trabajo Decente y Formación Profesional, indica lo siguiente:

En esta primera -y tal vez preliminar- formulación, el trabajo decente se caracterizaría por los siguientes componentes: a) trabajo productivo; b) con protección de derechos; c) con ingresos adecuados y d) con protección social. De conformidad con lo expuesto luego en el mismo documento, habría que agregar un quinto carácter esencial: e) el tripartismo y el diálogo social.

De acuerdo a lo citado anteriormente, se presentan elementos que confirman que la noción de trabajo decente tiene como centro el trabajo realizado, el cual es caracterizado por su productividad, que no vaya en contra de la dignidad humana, donde estén protegidos los derechos laborales y sociales, y en que la prestación del servicio generada por los trabajadores produzca un ingreso adecuado, orientado a una mejor calidad de vida para los hombres y mujeres que lo desempeñen, pero además, al agregar el quinto carácter relativo al tripartismo y el diálogo social, involucra

---

<sup>4</sup>ERMIDA, O. (2001). Trabajo decente y formación profesional. *Boletín 151 CINTERFOR, OIT*. Fecha de consulta: 20 de Julio de 2015. Disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/#13->

inmediatamente a las relaciones elementales e interacciones que deben ejecutar los actores que hacen vida en la esfera laboral, como lo son los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y con ello la importancia de la existencia de canales de comunicación efectivos que permitan la solución de conflictos y el mejoramiento de las condiciones y normativas desarrolladas en el proceso del trabajo.

Para Gerlach<sup>5</sup>, al realizar el análisis de la definición original del trabajo decente propuesto por Somavia, lo resume con tres ideas, la primera de ella enfocada en que el trabajo decente es para los ciudadanos del mundo, lo que involucra que la búsqueda de las condiciones que alcanzan un trabajo decente, no solo atañe a los gobiernos de países desarrollados y a las economías más fuertes, sino que es un reto que debe ser tomado por todos los actores del mundo del trabajo. Afirmando, además, que solo de esta forma puede alcanzarse un trabajo decente para los hombres y mujeres.

De igual manera Gerlach<sup>6</sup>, analizando la definición de trabajo decente lo interpreta en segundo lugar como aquel trabajo productivo, que se desarrolla en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, estas son vistas como nociones acerca del contenido del trabajo decente, las cuales son fundamentales para desarrollar este concepto.

En tercer lugar, al manifestar que es una finalidad para la OIT, Gerlach<sup>7</sup> lo plantea entonces como un objetivo global, que se complementa con la interacción de los cuatro objetivos estratégicos de la organización, por lo que propone que las decisiones de este órgano, se dicten en función del concepto, trayendo consigo la adopción del trabajo decente como la finalidad

---

<sup>5</sup> GERLACH, M. (2010). *El trabajo decente concepto y aplicabilidad en Chile*. Trabajo de grado. Universidad de Chile.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

<sup>7</sup> *Ibidem*.

principal de la OIT, la cual ha desarrollado como base en los últimos diez años esta organización internacional.

De acuerdo, a los planteamientos realizados es pertinente señalar a Barreto<sup>8</sup> quien establece que el concepto del trabajo decente derivado de la memoria del Director General de la OIT en la 87° Conferencia, implica primordialmente la defensa de los derechos del trabajador, y destaca la importancia de las condiciones de trabajo adecuadas. Asimismo, indica que el trabajo decente demanda en la práctica acordar protección laboral y social suficiente (seguridad social, negociación colectiva, salario social, entre otras medidas consideradas como derechos laborales básicos), para posteriormente rescatar la participación del trabajador en el seno de la empresa.

Manteniendo esta misma línea definitoria del trabajo decente, Lanari<sup>9</sup> agrega dos formulaciones como son trabajo digno y trabajo genuino, que, si bien son análogas, expresan ciertas distinciones y connotaciones que marcan las diferencias que no se aprecian en el uso común del lenguaje. Finalmente, se discute acerca de los alcances del término y el modo de mensurarlo.

Seguidamente, es importante mencionar que este concepto ha evolucionado a lo largo del tiempo, tal como lo indica la OIT, en el artículo Formación para el Trabajo Decente<sup>10</sup>, en el que se señaló que en un documento regional posterior, el trabajo decente aparece definido “como un

---

<sup>8</sup> BARRETO GHIONE, H. (2001). “Concepto y Dimensiones del Trabajo decente: Entre la Protección Social Básica y la Participación de los Trabajadores en la Empresa”. *Revista Gaceta Laboral*, vol. 7, núm. 2, p. 181.

<sup>9</sup> LANARI, M.E. (2005). “Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición”. Fecha de consulta: 18 de mayo de 2015. Disponible en: <http://nulan.mdp.edu.ar/1058/1/00209-g.pdf>

<sup>10</sup> Formación para el Trabajo Decente. CINTERFOR/OIT (2001). Fecha de consulta: 20 de julio de 2015. Disponible en: [http://www.oit.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/rct/35rct/doc\\_ref/doc1/i.htm](http://www.oit.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/rct/35rct/doc_ref/doc1/i.htm)

empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social” podemos resaltar en esta consideración que es sustituido el trabajo productivo por un trabajo de calidad, sin mencionar si quiera la remuneración adecuada, pero manteniendo la protección de los derechos laborales y sociales.

En la noción del trabajo decente se evidencian cuatro elementos a saber: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social, que a su vez los describe Ghai<sup>11</sup> de la siguiente forma:

El empleo abarca todas las clases de trabajo...Así pues, la idea de «trabajo decente» es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, el empleo es visto no solo bajo la óptica de la relación laboral dependiente, sino que abre el compás a la relación independiente, siempre que sea suficiente, es decir, que existan posibilidades para acceder al empleo. Sumado a esto, Ghai<sup>12</sup> plantea que:

La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral.

En lo precedentemente citado, el autor destaca la importancia de la protección social y la remuneración a cambio de la prestación de servicio o del desempeño del trabajo, según sea el caso. Incorporando a estos

---

<sup>11</sup>GHAI, D. (2003). “Trabajo decente Concepto e Indicadores”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, p. 125 y 126.

<sup>12</sup>GHAI, D. (2003). “Trabajo decente Concepto...*op. cit.* p. 126.

elementos esenciales la efectiva participación en el dialogo social, visto como el ejercicio de un derecho a expresar las opiniones de los trabajadores, en las relaciones con el patrono y las autoridades en materia laboral.

Otro trabajo importante de mencionar es el desarrollado por Levaggi<sup>13</sup> en la Oficina Regional de América Latina de la OIT. En el referido estudio, se aborda el trabajo decente como una iniciativa de la OIT que data desde el año 1999, haciendo énfasis que en el 2004 fue impulsada por la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social, a fin de que se convierta en un objetivo global. El documento está dividido como sigue: el contexto y la globalización; la centralidad del trabajo decente; democracia económica e informalidad; la voluntad política del liderazgo hemisférico; la agenda hemisférica y finalmente las conclusiones.

En otro contexto, el Director General de la OIT, formuló conceptos análogos ratificando los elementos ya descritos e incorporando otros innovadores que van relacionados al contenido ético que persigue. Pero para esta organización, se hizo necesario crear una conceptualización que fuera aceptada en el plano internacional de las relaciones de trabajo, y para ello realizó un consenso del concepto del trabajo decente, el cual fue formulado por los mandantes de la OIT, los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores. En consecuencia, de esta formulación el Programa del Trabajo Decente, se fundamenta de acuerdo a la OIT<sup>14</sup>:

---

<sup>13</sup>LEVAGGI, V. (2006). "Democracia y trabajo decente en América Latina". Organización Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Fecha de consulta: 18 de mayo de 2015. Disponible en: [http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS\\_BAI\\_PUB\\_30/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_BAI_PUB_30/lang-es/index.htm)

<sup>14</sup>OIT. (2014). Fecha de consulta: 20 de julio de 2015. Disponible en: [http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/derechos/WCMS\\_248006/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/derechos/WCMS_248006/lang-es/index.htm)

...En el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional.

De lo planteado se desprende, que la OIT busca el consenso internacional realizado entre los actores involucrados, para precisar que el trabajo productivo y decente son los elementos fundamentales que conllevan el alcance de la globalización justa y humana, lo que permita consolidar la reducción de la pobreza y genere un desarrollo equitativo en las naciones, sin discriminación alguna y que sea sostenible en el tiempo.

## **2. Objetivos del Trabajo Decente**

A lo largo de las consideraciones realizadas, ha sido visto, que el concepto del trabajo decente en su evolución mantiene cuatro componentes principales que son inseparables, por lo que deben estar presentes de forma conjunta y no funcionan de manera aislada, tal y como es argumentado en la publicación de González<sup>15</sup> denominada Educación Obrera para el Trabajo Decente, estos componentes son: la necesidad de una regulación normativa internacional, la protección social, el dialogo social, y la remuneración adecuada y suficiente.

De los componentes o ejes estratégicos descritos por la OIT<sup>16</sup> se observa en primer lugar el objeto de garantizar los derechos de los trabajadores en especial a los más precarizados, resaltando el cumplimiento de las horas laborales, respetando el descanso establecido según la

---

<sup>15</sup> GONZALEZ, M. (2014). "Educación Obrera para el trabajo decente". *Manual de educación obrera, derecho del trabajo, normas del trabajo, trabajo decente, pub. OIT, Argentina*, modulo 1: Dimensiones del trabajo decente, Primera edición.

<sup>16</sup> *Ibidem*.

legislación de cada país; las regulaciones sobre seguridad y salud laboral; la libertad de asociación, entre otros. Estos derechos están consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1969 y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998, esta última Declaración a diferencia de los convenios internacionales rige automáticamente para todos los países que hayan aceptado la constitución de la OIT.

En relación con el cumplimiento de los estándares de comportamiento que rigen los derechos fundamentales entre las personas y el Estado, este trae consigo el reconocimiento de una serie de atributos inherentes a todos los seres humanos, en igualdad de condiciones y sin distinción alguna, ahora bien, precisando los derechos fundamentales establecidos en los convenios de la OIT se puede mencionar la libertad sindical, la protección y el ejercicio de las negociaciones colectivas, la eliminación del trabajo forzoso, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y la abolición efectiva del trabajo infantil.

El segundo eje es descrito por la OIT<sup>17</sup> como un objetivo central para todos los Estados, el cual consiste en crear mayores oportunidades de empleo para hombres y mujeres, y que dispongan de ingresos y un empleo decente. Para ello es necesario que los Estados generen políticas públicas que garanticen el ejercicio de los derechos, encaminada a fomentar el desarrollo económico, elevar la calidad de vida de los trabajadores, y en consecuencia estas políticas deben orientarse a garantizar la existencia de trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; que el trabajo sea productivo; y que la elección del empleo sea de forma libre sin discriminación alguna.

---

<sup>17</sup> *Ibidem.*

A los efectos de este, las políticas públicas de los Estados para el empleo, han sido compiladas en varios convenios de la OIT, las cuales deben estar constituidas por la promoción del empleo siendo conformada por la readaptación profesional, servicio del empleo, agencias de empleo privadas, creación de empleo en la pequeña y mediana empresa, y la política social; de igual forma es necesario regular la protección del salario con base a la fijación del salario mínimo, la protección de créditos laborales, y la igualdad de remuneración; así mismo, el Estado debe estipular las condiciones y la terminación de las relaciones de trabajo; la orientación y formación profesional, consagrando licencias para pagos de estudio; garantizar la seguridad social; y la regulación de los trabajadores migrantes.

Al mismo tiempo, el tercer eje estratégico señalado por la OIT<sup>18</sup> consiste en la protección social, donde los trabajadores puedan tener condiciones de trabajo seguro, con acceso a servicios esenciales en especial el servicio de la salud en caso de posibles contingencias, disfrute de tiempo libre, y ante la pérdida de ocupación sea contemplada una retribución justa mediante un seguro de desempleo.

El último eje es el diálogo social, el cual es consagrado por la OIT<sup>19</sup> una condición indispensable para la promoción del trabajo decente, ya que es una herramienta fundamental de la acción sindical y de su interacción con el resto de los actores para la toma de decisiones. En consecuencia, el principal objetivo es lograr el consenso y la implicación democrática entre la estructura tripartita en el mundo del trabajo, lo que traerá como resultado mejorar la paz y la estabilidad social y laboral, e impulsar el progreso económico.

---

<sup>18</sup> *Ibidem.*

<sup>19</sup> *Ibidem.*

El dialogo social, como herramienta involucra el alcance de la resolución de problemas y fomenta la cohesión social, pero para ello el Estado juega un papel muy importante, ya que debe facilitar y promover espacios para llevarlo a cabo de manera efectiva.

Para poner en práctica esta categoría de estudio, la OIT creo el Programa del Trabajo Decente, que se proyectó en una agenda para las relaciones tripartitas, en el que esta organización internacional apoya a los gobernantes de cada nación en programas nacionales, cuyo desarrollo se basa en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT.

En este contexto, los objetivos estratégicos buscan generar empleos con oportunidades de inversión empresarial, lo que se traduce en sostenibilidad productiva de la economía de cada país con la participación de las relaciones tripartitas, vale decir, Estado-Patrono-Trabajador, sustentado en el respeto de los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores en igualdad de género.

Por consiguiente, para proyectar el trabajo decente en cada Región es necesario que exista coherencia política en la normativa que regule la modalidad de empleo, así mismo, que las relaciones tripartitas sean fortalecidas en espacios creados por los actores que les permita adaptar medidas acordes a la protección del trabajo en la esfera de la dinámica mundialización, apuntando al crecimiento económico y al desarrollo social y económico de cada país.

El Programa del Trabajo Decente de la OIT, está concebido para fomentar y proteger el empleo, lo que implica que cada hombre y mujer tenga oportunidades en el mercado de trabajo, y que sus servicios como trabajadores sean prestados de forma digna, con protección social, en condiciones de libertad y equidad, en el que se percibe un salario justo de

acuerdo al desempeño realizado, lo que conlleva al impulso de la reducción de la pobreza en las naciones, al mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes y a la promoción de la inserción social.

### **3. Indicadores del Trabajo Decente**

En el trabajo presentado por Ghai<sup>20</sup> en el año 2003 se enseña para el análisis del trabajo decente varios indicadores, señalando además las limitaciones que se pueden presentar, ya que se trata de ensamblar indicadores cualitativos y cuantitativos por lo que se considera que los mismos solo miden aproximadamente la situación.

Los Indicadores se plantean de acuerdo a los cuatro elementos en torno al trabajo decente vale decir: a) empleo, b) protección social, c) los derechos de los trabajadores y d) el dialogo social. Como a continuación se presentan:

#### **3.1 Indicadores de Trabajo Decente Faceta del Empleo**

##### **a) Posibilidades de empleo.**

Tradicionalmente se han utilizado varios indicadores estadísticos, para examinar este indicador dentro de ellos Ghai<sup>21</sup> señala: la tasa de actividad, tasa de empleo (ocupación) y tasa de desempleo (desocupación). Estas últimas tasas dan un margen más fiel de oportunidades de trabajo.

La tasa de empleo: la relación entre la población ocupada y la población en edad de trabajar, nos da la información acerca de la cantidad y el porcentaje de personas en edad de laboral, que se dedican a producir bienes y su desglose por edad y sexo, además, abarca toda categoría de trabajadores por lo que nos revela si la cantidad y el porcentaje de personas

---

<sup>20</sup>GHAI, D. (2003). "Trabajo decente Concepto e Indicadores...*op. cit.*

<sup>21</sup>*Ibidem.*

va aumentando o disminuyendo, así como las variaciones de las pautas de la ocupación por sexo.

Es relevante indicar que la principal laguna que se presenta en este punto, es que no aporta información sobre las horas de trabajo en la mayoría de las situaciones laborales, pues se considera que la persona está ocupada si labora más de una hora al día.

#### **b) Empleo remunerador.**

Una característica del trabajo decente es que los trabajadores disfruten de un empleo remunerado, lo que viene a representar un elemento de calidad. Los países industrializados se valen generalmente de dos índices para calcular si la remuneración es suficiente o no como lo indica Ghai<sup>22</sup>:

- Uno relativo al porcentaje de trabajadores que su salario es inferior a la mitad del salario mediano nacional,
- Y el otro referente a la pobreza absoluta: es el porcentaje de la población con menos de 14,40 dólares estadounidenses al día.

En los países en desarrollo el indicador sería los datos tomados acerca de la pobreza absoluta.

Si aplicamos uno de este conjunto de datos a la población ocupada, podemos conocer el número y el porcentaje de los trabajadores pobres, es decir, aquellos que son privados de un empleo remunerado. Los indicadores de desarrollo humano proporcionan mediciones complementarias distintas a la pobreza.

---

<sup>22</sup> *Ibidem.*

### **c) Condiciones de trabajo.**

Entre los elementos que proporcionan las condiciones de trabajo por Ghai<sup>23</sup> se encuentran:

- El trabajo nocturno
- Horas de trabajo
- Reposo semanal
- Vacaciones pagadas

### **3.2 Indicadores de Trabajo Decente Faceta Seguridad Social**

Dentro de este marco Ghai<sup>24</sup>, la seguridad social sirve para atender las necesidades de subsistencia prioritaria de la población y ampararlas frente a imprevistos, por consiguiente, es un aspecto importante del trabajo decente. Para este indicador, es relevante el gasto público en la seguridad social el cual es medido del PIB y del grado de cobertura de los trabajadores frente a los imprevistos y las circunstancias apremiantes.

En tal sentido, es oportuno acotar que el primer indicador según el autor en estudio mide los recursos públicos que se dedican a las prestaciones sociales, pero el mismo, no aporta nada acerca de la eficacia con que usan estos recursos, ni tampoco se explana si toma en cuenta los planes privados de la previsión social.

Con referencia al segundo cuantificador, el autor señala que se basa en el porcentaje de distintas categorías de trabajadores, que están protegidos frente a los diferentes riesgos e imprevistos.

---

<sup>23</sup> *Ibidem.*

<sup>24</sup> *Ibidem.*

### **3.3 Indicadores de Trabajo Decente Frente a los Derechos Fundamentales**

En este rubro Ghai<sup>25</sup> examina el trabajo decente frente a materias que forman parte de los derechos fundamentales como son:

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- e) La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Por consiguiente, se pueden utilizar varios indicadores para medir la discriminación basada en el sexo: tasas femeninas de actividad, de empleo y de desempleo; diferencias de remuneración; presencia femenina en trabajo cuantificado y en puestos directivos. Estos indicadores muestran las disparidades entre hombres y mujeres, que pueden deberse a distintas razones, entre ellas la discriminación misma, las carencias de instrucción o de calificaciones profesionales y productivas.

Las tasas de actividad y las de empleo revelan disparidades en cuanto al sexo, pero pueden dar imágenes distorsionadas ya que se excluye de las estadísticas sobre la población activa a las mujeres que trabajan en el hogar, ya en tareas propias o para el exterior.

En referencia a la libertad de sindicación, los instrumentos de medición ilustran el primer tipo de indicadores que se trató anteriormente, uno, sería el número de países que han ratificado el convenio 86 y 98, y el otro, basado en los convenios de la OIT, se reúnen varias fuentes cabe

---

<sup>25</sup> *Ibidem.*

destacar: el informe anual sobre violaciones de derechos sociales p.e. Informe anual sobre violaciones a los derechos sindicales que publica la CIOLS. Informes del Comité de Libertad Sindical, y otro sería, el índice de los Derechos Civiles publicado por Freedom House.

### **3.4 Dialogo Social**

De acuerdo a lo propuesto por Ghai<sup>26</sup> el dialogo social de los diferentes colectivos sociales y económicos con las autoridades públicas, es un elemento esencial en toda sociedad democrática y una herramienta para resolver los conflictos de intereses que regularmente se presentan frente a las políticas económicas y sociales.

El dialogo social se manifiesta entre tres planos: el primero relacionado entre los empleadores y los trabajadores en referencia a las condiciones de trabajo que viene dado por la negociación colectiva, en la empresa o en todo el país, ya sea en el sector privado o público o una cooperativa. Aquí, entran en juego otras negociaciones, como las que llevan a cabo las asociaciones de arrendatarios de tierras con los terratenientes; las asociaciones de campesinos o distribuidores sobre los precios de los productos, y con los bancos acerca de las condiciones de los créditos; de las organizaciones de trabajadores a domicilio con sus proveedores; de los trabajadores de la economía formal con los propietarios de las empresas para las cuales laboran. Se incluyen también las asociaciones de trabajadores autónomos pueden entablar negociaciones con las autoridades municipales o con sus proveedores, p.e. locales, alquileres y los precios. Como se evidencia, este plano para la OIT es mucho más amplio que el de la relación de trabajo en una economía regular.

---

<sup>26</sup> *Ibidem.*

El segundo plano en el dialogo social, es la democracia económica, es la participación de los trabajadores en el funcionamiento de las empresas sean o no de la economía regular. Abarca un amplísimo campo que va desde la representación en los órganos rectores y las comisiones de diversos tipos de facultades administrativas en los programas de capacitación y perfeccionamiento de los recursos humanos, así como también, los trabajadores representados en los comités de seguridad e higiene laboral. De acuerdo con lo que señala Ghai<sup>27</sup> con respecto a este indicador existen mediciones sencillas y la OIT no ha aprobado directrices concretas sobre la participación de los trabajadores, pero señala que la Recomendación sobre la colaboración en la empresa, 1952 (núm. 94) y la Recomendación sobre el ámbito de la empresa y la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional) 1960 (núm. 113) bosquejan un marco general con este fin.

Un tercer plano, se refiere a la participación de los sindicatos, las organizaciones de empleadores, y otros agentes económicos y las entidades de la sociedad civil en la formulación y puesta en práctica de las políticas sociales y económicas que intervienen en el trabajo y en los medios de vida. Puede abarcar un abanico muy amplio, p.e. la gestión macroeconómica, el gasto público y los impuestos, los tipos de interés el comercio exterior lo tipos de cambio, el salario mínimo, el crédito, la política de empleo o la formación.

---

<sup>27</sup> *Ibidem.*

#### **4. Indicadores Propuestos en la Reunión Tripartita de Expertos sobre la Medición del Trabajo Decente**

En septiembre del año 2008, tuvo lugar una reunión tripartita de Expertos sobre la Medición del Trabajo Decente<sup>28</sup>, tras la declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa. La mencionada reunión de Expertos, proporcionó asesoría y orientación acerca de la medición del trabajo decente, en todas sus dimensiones, orientadas a elaborar una serie de recomendaciones para someterse al Consejo de Administración, el instrumento de trabajo resultante consistió en proponer un conjunto de indicadores estadísticos, principales y adicionales, describiendo una serie de ventajas y limitaciones acerca de cada indicador. La metodología se presentó en un informe al Consejo de Administración y posteriormente a la 18<sup>va</sup> Conferencia Internacional del Trabajo de Estadísticas del Trabajo (24 noviembre al 5 diciembre 2008) donde se conformó un grupo de trabajo sobre la medición del trabajo decente.

Este grupo de trabajo, analizó los indicadores (perfeccionándolos y ampliándolos) y enfatizó en la necesidad de generar datos confiables y coherentes, adoptando una Resolución sobre la labor futura en materia de trabajo decente y en la que recomienda que la OIT siga trabajando en el desarrollo de indicadores estadísticos en las áreas destacadas por la Reunión Tripartita de Expertos en medición de trabajo decente.

A continuación, se presentará la medición del trabajo decente basada en las orientaciones propuestas por los expertos sobre trabajo decente en la siguiente tabla:

---

<sup>28</sup> Organización Internacional del Trabajo: *Medición del Trabajo decente*. Fecha de la Consulta 20 de mayo del 2015. Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_100337.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf)

**Tabla N° 1**

**Indicadores Propuestos en la Reunión Tripartita de Expertos sobre la  
Medición del Trabajo Decente**

Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente	Indicadores estadísticos	Indicadores sobre el marco jurídico
<p>Los números entre paréntesis en la primera columna se refieren a los objetivos estratégicos de la OIT:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Normas y principios fundamentales en el trabajo;</li> <li>2. Empleo</li> <li>3. Protección Social</li> <li>4. Dialogo Social</li> </ol>	<p>Selección de los indicadores estadísticos pertinentes que permiten monitorear los avances realizados en relación con los elementos fundamentales</p> <p>M - Principales indicadores de trabajo decente.</p> <p>A – Indicadores principales de trabajo decente</p> <p>F- Podría incluirse en el futuro/la Oficina ha de seguir realizando la labor al respecto.</p> <p>C- Contexto Económico y social del trabajo decente</p> <p>(S) significa que ese indicador debería presentarse por separado para las mujeres y los hombres, además del valor total</p>	<p>L- Indicadores descriptivos que proporcionan información sobre los derechos del trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente.</p> <p>Descripción de la legislación pertinente, las políticas y las instituciones relacionadas con los derechos fundamentales del programa de trabajo decente cuando proceda, información sobre los requisitos, las prestaciones otorgadas y su financiación; pruebas de la aplicación efectiva (de acuerdo con los registros de los órganos de supervisión de la OIT); cálculo de la cobertura de los trabajadores en la legislación y la práctica; información sobre la ratificación de los convenios de la OIT pertinentes</p> <p>(1, 2, 3 + 4)</p>
<p>Oportunidades de empleo (1 + 2)</p>	<p>M – Relación empleo/población (S)*</p> <p>M – Tasa de desempleo (S)</p> <p>M – Jóvenes que no están trabajando, estudiando ni formándose, con edades entre 15-24 años (S)*</p> <p>M – Tasa de empleo informal (S)*</p> <p>A – Tasa de participación en la fuerza de trabajo (1) [se utilizará especialmente en los casos en que no se disponga de estadísticas sobre la relación empleo/población y/o la tasa</p>	<p>L – Compromiso del gobierno con el pleno empleo</p> <p>L – Seguro de desempleo</p>

	<p>de desempleo (total)]</p> <p>A – Tasa de desempleo juvenil, 15-24 años (S)</p> <p>A – Desempleo según el nivel educativo alcanzado (S)*</p> <p>A – Empleo según la situación en el empleo (S)</p> <p>A – Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares en el empleo total (S)* [se utilizará especialmente en los casos en que no se disponga de estadísticas sobre el empleo informal]</p> <p>A – Proporción de empleo asalariado en el empleo no agrícola (S)</p> <p>F – Subutilización de la mano de obra (S)</p> <p>Recordatorio: La tasa de subempleo por insuficiencia de horas (S) figura como A bajo el subtítulo "Tiempo de trabajo decente"</p>	
<p>Ingresos adecuados y trabajo productivo (1 + 3)</p>	<p>M – Tasa de trabajadores pobres (S)*</p> <p>M – Asalariados a los que se les haya remuneración baja (inferior a los 2/3 tercios de la mediana de los ingresos por hora) (S)*</p> <p>A – Ganancias medias por hora por grupo de ocupación (S)*</p> <p>A – Salarios reales medios (S)</p> <p>A – Salario mínimo como porcentaje del salario mediano</p> <p>A – Índice salarial de las industrias manufactureras</p> <p>A – Asalariados a los que se les haya impartido formación profesional recientemente (el año pasado / durante las últimas 4 semanas) (S)</p>	<p>L – Salario mínimo legal*</p>
<p>Tiempo de trabajo decente (1 + 3)*</p>	<p>M – Horas de trabajo excesivas (más de 48 horas por semana) (S)*</p> <p>A – Horas habitualmente trabajadas (frangas horarias normalizadas) (S)*</p> <p>A – Promedio de horas anuales trabajadas por persona ocupada (S)*</p> <p>A – Tasa de subempleo por insuficiencia de horas (S)</p> <p>F – Vacaciones anuales pagadas (la Oficina ha de seguir desarrollando su</p>	<p>L – Máximo de horas de trabajo</p> <p>L – Vacaciones anuales pagadas</p>

	labor al respecto; indicador adicional)	
<b>Conciliación del trabajo con la vida familiar y persona (1 + 3)</b>	Horas socialmente desfavorables / no habituales (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto) F – Protección de la maternidad (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto; indicador principal)	L – Licencia de maternidad (incluidas las semanas de licencia, y la tasa de cobertura) L – Licencia parental*
<b>Trabajo que debería abolirse (1 + 3)</b>	M – Tasa de trabajo infantil [según la definición que figura en la resolución de la CIET] (S)* A – Tasa de trabajo infantil peligroso (S)* A – Tasa de otras peores formas de trabajo infantil (WFCL) distintas del trabajo peligroso (S)** A – Tasa de trabajo forzoso (S)** A – Tasa de trabajo forzoso entre migrantes retornados (S)**	L – Trabajo infantil (incluidas las políticas públicas para luchar contra el mismo) L – Trabajo forzoso (incluidas las políticas públicas para luchar contra el mismo)
<b>Estabilidad y seguridad en el trabajo (1, 2 + 3)</b>	M – Tasa de empleo precario ** A – Antigüedad en el trabajo** A – Tasa de trabajadores de subsistencia** A – Ingresos reales de los trabajadores ocasionales** (S) Recordatorio: El empleo informal figura bajo el subtítulo de oportunidades de empleo	L – Terminación del empleo* (incluyendo el preaviso de la terminación, en semanas)  Recordatorio: El “seguro de desempleo” figura bajo el subtítulo de oportunidades de empleo; debe interpretarse junto con la “flexiseguridad”
<b>Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (1, 2 + 3)</b>	M – Segregación ocupacional por sexo  M – Proporción de mujeres en empleos de nivel medio y alto de gerencia*  A – Brecha salarial entre hombres y mujeres  A – Proporción de mujeres en empleos en sectores no agrícolas  A – Indicador para los principios y derechos fundamentales en el trabajo (eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), que ha de ser desarrollado por la Oficina  A – Medida de la discriminación por motivo de raza/origen étnico/discriminación de pueblos indígenas/de trabajadores migrantes (recientes)/de trabajadores rurales cuando sea pertinente y se disponga de datos a nivel nacional, ha de ser desarrollado por la Oficina  F – Medida de la dispersión de la	L – Igualdad de oportunidades y de trato*  L – Igual remuneración de hombres y mujeres para trabajo de igual valor*

	<p>distribución por sector/distribución por ocupación de trabajadores migrantes (recientes)</p> <p>F – Medida del empleo de personas con discapacidades</p> <p>Recordatorio: Los indicadores que figuran bajo otros elementos fundamentales</p> <p>señalados con (S) deberían presentarse por separado para hombres y mujeres además de indicarse el valor total</p>	
<b>Entorno de trabajo seguro (1 + 3)</b>	<p>M – Tasa de lesiones profesionales mortales*</p> <p>A – Tasa de lesiones profesionales no mortales*</p> <p>A – Tiempo perdido a causa de lesiones profesionales</p> <p>A – Inspección del trabajo (inspectores por cada 10.000 personas ocupadas)</p>	<p>L – Seguro de lesiones profesionales*</p> <p>L – Inspección sobre seguridad y salud en el trabajo</p>
<b>Seguridad social (1 + 3)</b>	<p>M – Proporción de la población por encima de la edad legal de jubilación (65 años o más) que percibe una pensión (S)*</p> <p>M – Gasto público en seguridad social (porcentaje del PIB)</p> <p>A – Gastos en atención de salud no sufragados por los hogares privados</p> <p>A – Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones (S)*</p> <p>F – Proporción de la población cubierta por atención en salud (básica) (S) indicador adicional</p> <p>F – Gasto público en programas de transferencias en efectivo basadas en las necesidades (porcentaje del PIB)</p> <p>F – Beneficiarios de programas de transferencias en efectivo (porcentaje de personas pobres)</p> <p>F – Licencia por enfermedad (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto; indicador adicional) [Debe interpretarse junto con el marco jurídico y las estadísticas del mercado de trabajo.]</p>	<p>L – Prestaciones de la seguridad social o pensiones para personas mayores (públicas/privadas)*</p> <p>L – Incapacidad para trabajar a causa de enfermedad/licencia por enfermedad</p> <p>L – Incapacidad para trabajar debido a invalidez</p> <p>Recordatorio: El “seguro de desempleo” figura bajo el subtítulo de oportunidades de empleo</p>
<b>Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores (1 + 4)</b>	<p>M – Tasa de sindicación (S)*</p> <p>M – Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores [tasa]</p> <p>M – Tasa de cobertura de la</p>	<p>L – Libertad sindical y de asociación y derecho de sindicación</p> <p>L – Derecho a la negociación colectiva</p>

	<p>negociación colectiva (S)</p> <p>M/F – Indicador para los principios y derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical y de asociación y negociación colectiva), que ha de ser desarrollado por la Oficina; indicador principal</p> <p>A – Días no trabajados por huelgas y cierres patronales*</p>	L – Consultas tripartitas
<b>Contexto económico y social del trabajo decente</b>	<p>C – Niños no escolarizados (porcentaje por edad) (S)</p> <p>C – Porcentaje estimado de la población en edad de trabajar infectada por el VIH</p> <p>C – Productividad laboral (PIB por persona ocupada, nivel y tasa de crecimiento)</p> <p>C – Desigualdad de ingresos (cocientes de percentiles 90/10)</p> <p>C – Tasa de inflación (Índice de Precios al Consumidor, IPC)</p> <p>C – Empleo por rama de actividad económica</p> <p>C – Educación de la población adulta (tasa de alfabetización de la población adulta y tasa de egresados de enseñanza secundaria entre la población adulta) (S)</p> <p>C – Proporción del PIB que corresponde al trabajo*</p> <p>C (adicional) – PIB real per cápita en dólares PPA (nivel y tasa de crecimiento)</p> <p>C (adicional) – Proporción de mujeres en el empleo por actividad económica (categoría de tabulación de la CIU)*</p> <p>C (adicional) – Desigualdad salarial / de ingresos (cocientes de los percentiles 90/10)*</p> <p>C (adicional) – Medición de la pobreza</p> <p>**</p>	<p>L – Administración del trabajo**</p> <p>La Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto a fin de tener en cuenta el entorno de las empresas sostenibles, con inclusión de indicadores para (i) la educación, la formación y el aprendizaje permanente, (ii) la cultura empresarial, (iii) el marco jurídico y reglamentario propicio, (iv) la competencia leal, y (v) el estado de derecho y la seguridad de los derechos de propiedad. La Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto a fin de tener en cuenta otros aspectos institucionales, tales como el alcance de la legislación laboral y el ámbito de actuación del ministerio de trabajo y otros ministerios competentes</p>

Fuente OIT: Medición del trabajo decente. Fecha de 20 de mayo del 2015. Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_100337.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf)

## CAPÍTULO II

### EL MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO DECENTE

El concepto de trabajo decente parte de la obligación constitucional de la OIT, de que el trabajo no puede concebirse como una mercancía, tal como lo afirman Vega y Martínez<sup>29</sup>, por ello, los derechos que permiten plasmar este concepto, son aquéllos, que son capaces de crear condiciones para el cumplimiento de otros derechos, es decir, los mínimos necesarios y comunes a toda sociedad que permiten la creación de un sistema normativo en función de las necesidades particulares de cada país o región.

Se encuentra allí, la importancia de que estos derechos deban plasmarse a todos los niveles, hay que ponerlos en marcha y aplicarlos en la práctica, por lo que no sólo debemos encontrarlos reseñados en la teoría o en los tratados o instrumentos internacionales como la propia Declaración de la OIT. Los patronos, deben ser conscientes de que la discriminación, el trabajo forzoso o la esclavitud empeoran el mercado y no son la vía conducente para adquirir oportunidades, por el contrario, se hace fácil evidenciar que el uso de la esclavitud o del trabajo infantil, no proyecta una buena imagen de la empresa, y menos aún contribuye para su crecimiento en el tiempo.

Los principios y los derechos recogidos en la Declaración de la OIT<sup>30</sup>, están orientados en construir pilares para dar los enfoques equitativos y eficientes a la regulación del mercado de trabajo, debido a que las “buenas normas” son las que son reconocidas y aceptadas.

---

<sup>29</sup>VEGA, M. y MARTÍNEZ, D. (2002). “Los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, *Documento de Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra*.

<sup>30</sup>*Ibidem*.

El efectivo cumplimiento de los principios fundamentales y por lo tanto la existencia de un trabajo decente va de la mano a un modelo de desarrollo justo y sostenible, es que en esta óptica el trabajo debe ser equitativo y capaz de generar suficientes ingresos, siempre bajo una protección social adecuada; por ende, la dimensión normativa es la base del trabajo decente, ya que su ordenamiento garantiza y regula el desarrollo de las actividades laborales de acuerdo a los principios fundamentales del trabajo.

De acuerdo al orden anterior, el trabajo decente tiene intrínseco un compromiso que parte del respeto a los valores esenciales, que hoy en día están representados por el debido cumplimiento de los principios y derechos que lo conforman.

En este propósito de velar por el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales la OIT proporciona a los países del mundo cooperación técnica, pues persigue poner en práctica el programa de trabajo decente al nivel nacional. Este programa, versa sobre cuatro objetivos estratégicos de la organización que tienen como objetivo transversal la igualdad de género, los cuales son: 1) crear trabajo), 2) garantizar los derechos de los trabajadores, 3) extender la protección social y 4) promover el diálogo social.

Por estas razones en el presente capítulo se procederá a realizar un desglose jerárquico sobre el marco normativo del trabajo decente, en los siguientes términos:

## 1. Dimensión Normativa del Trabajo Decente

### 1.1 Normas Internacionales

#### 1.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>31</sup>.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos contempla la protección de los derechos laborales desde su Preámbulo. Para ello, considera que son derechos humanos, la igualdad (Art. 2) incidiendo en el artículo 7 en la necesidad de que exista igualdad ante la ley y la necesidad de igual salario por trabajo igual (Art. 23.2), la prohibición del trabajo esclavo y la servidumbre (Art. 4), la libertad sindical como medio de defensa de los intereses profesionales (Art. 23.4) y el derecho a la protección de la infancia a través de la educación (Art. 26). Igualmente, la Declaración establece otros derechos laborales como la seguridad social (Art. 22) y el descanso (Art. 24), reflejando de forma general el derecho al trabajo (Art. 23).

Bajo este contexto, para que exista un trabajo decente según Vega y Martínez<sup>32</sup>, es preciso, que se consolide la aplicación efectiva de los derechos fundamentales, por ello desde 1999, y con el objetivo de concertar las necesidades actuales en materia de acuerdos económicos, valores sociales y realidades políticas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado la importancia de promocionar oportunidades para mujeres y hombres que permitan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que arrope a todos los trabajadores de cualquier sector.

---

<sup>31</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948. Organización de las Naciones Unidas. Fecha de consulta: 06 de abril de 2016. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

<sup>32</sup>VEGA, M. y MARTÍNEZ, D. (2002). "Los principios y derechos fundamentales en el trabajo", *Documento de Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra*.

En este sentido, para que se dé el cumplimiento del objetivo planteado por la OIT, es elemental que existan derechos, especialmente aquellos que son inherentes a la persona y que indistintamente a que se encuentren previstos o no en las legislaciones, son parte de una sociedad decente. En consecuencia, no solo es necesario que los derechos se encuentren recogidos en una legislación, sino que se encuentren inmersos en la esfera de los valores, principios y de la ética, ya que son estos, los que deben infundir en el programa y la política social de cada país.

### **1.1.2 Convención Americana sobre los Derechos Humanos (Pacto de San José)<sup>33</sup>.**

La Convención Americana tiene como norte instaurar en este continente un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre, según es señalado en el preámbulo del instrumento jurídico. En su primera Parte, de los Deberes de los Estados y Derechos Protegidos, se prevé la obligación de respetar los derechos y libertades reconocidas en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción (Art. 1) bajo esta primicia protege los derechos laborales, indicando la prohibición de la esclavitud y la servidumbre, así como, la prohibición expresa a que las personas sean constreñidas para la realización de trabajos forzosos u obligatorios.

De manera específica describe, que trabajos no son considerados como forzosos u obligatorios para los efectos de este artículo, aclarando que son exceptuados los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona recluida en cumplimiento de una sentencia o resolución formal

---

<sup>33</sup> Convención Americana sobre los Derechos Humanos. Costa Rica, 1969. Organización de los Estados Americanos. Fecha de consulta: 10 de mayo de 2016. Disponible en: [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-32\\_Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm)

dictada por la autoridad judicial competente; el servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establezca en lugar de aquél; el servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad, y el trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales (Art. 6).

Finalmente, en el ámbito de las garantías laborales la Convención consagra la protección a la libertad de asociación, preceptuando el derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole (Art. 16).

Lamentablemente Venezuela denunció esta Convención en nota formal de fecha 6 de setiembre del 2012<sup>34</sup>, recibida formalmente por el secretario de la O.E.A. el 10 de setiembre. Esta denuncia produjo un efecto de extrema importancia, en razón de que a partir de 10 de setiembre del 2013 la Corte Interamericana de los Derechos Humanos no podrá conocer los casos sobre violaciones de derechos humanos ocurridas después de esta fecha, lo va en detrimento de la protección de los derechos humanos los habitantes de Venezuela.

### **1.1.3 Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo<sup>35</sup>.**

La OIT ante la eminente mundialización de la economía, vista como un factor de crecimiento económico que busca consolidar el progreso,

---

<sup>34</sup>Organización de Estados Americanos. CIDH manifiesta su profunda preocupación por efecto de la denuncia de la Convención Americana por parte de Venezuela. Fecha de la Consulta 16 de mayo 2016. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2013/064>

<sup>35</sup>Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento. **Adaptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión**, Ginebra, 18 de junio 2010. (Anexo revisado, 15 de junio de 2010).

plantea que este crecimiento debe ir de la mano de un mínimo de normas para su funcionamiento, que deben basarse en los valores comunes de la sociedad, donde los interesados tengan la oportunidad de adquirir una participación justa en las riquezas que contribuyeron a generar.

Por tal razón nace esta declaración, que persigue que todos los miembros aun y cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen el compromiso por el hecho de pertenecer a la OIT, de respetar y promover los principios fundamentales como lo son la libertad de asociación, la libertad sindical, y la negociación colectiva; la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración en estudio, estipula un reconocimiento de la OIT en ayudar a sus miembros, a través de la cooperación técnica y asesoramientos para promover la ratificación y aplicación de convenios fundamentales; asistiendo a los miembros que no pueden ratificar todos o algunos de esos convenios; y ayudando a los miembros en los esfuerzos que realicen en pro de un entorno favorable de desarrollo económico y social.

La Organización decide que, para lograr la efectividad de la Declaración, es necesario poner en marcha un seguimiento promocional con el objeto de apoyar los esfuerzos desplegados por los miembros de la organización con vistas a promover los principios y derechos fundamentales previstos en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia. Este seguimiento, deberá aportar para la identificación de los ámbitos en que la OIT puede ser más efectiva con el desarrollo de actividades de cooperación técnica a sus miembros.

#### **1.1.4 Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa<sup>36</sup>.**

La OIT a través de esta declaración ratifica sus valores como organización, y surge del resultado de consultas tripartitas tras el lanzamiento del Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. La Declaración institucionaliza el concepto del Trabajo Decente que es desarrollado por la organización, y en virtud de que la misma nace en un momento crucial para la política, se dio la necesidad de ver en consenso la dimensión social en la globalización, en aras de obtener mejores resultados y que sean distribuidos de forma equitativa.

La Declaración manifiesta la universalidad de la agenda del trabajo decente, en el cual todos los miembros deben impulsar políticas basadas en los objetivos estratégicos, vale decir, el empleo, la protección social, el dialogo social y los derechos en el trabajo, ratificando la importancia del elemento integrador que poseen, al reconocer que esos objetivos son inseparables, se complementan uno del otro.

En cuanto al alcance y principios de la Declaración la conferencia reconoce y declara que los compromisos y esfuerzos de los miembros y de la OIT, deberían basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la organización los cuales se plasman en el Programa del Trabajo Decente, a saber, la promoción del empleo; la adopción de medidas de protección social, seguridad social y protección de los trabajadores; la promoción del dialogo social y el tripartismo, como los métodos más apropiados para facilitar el consenso; y por último el respeto, promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estos objetivos son

---

<sup>36</sup>Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa. Adaptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio 2008.

inseparables y se refuerzan entre sí, la falta de alguno de ellos limita el alcance de todo lo demás.

Está contemplado en la Declaración que la forma en que los miembros alcancen los objetivos estratégicos es determinada por cada miembro, sin embargo, deberán estar acordes a las obligaciones internacionales que haya asumido y con los derechos fundamentales en el trabajo, teniendo en cuenta entre otras cosas, las condiciones nacionales; la interdependencia, la solidaridad y cooperación entre los miembros de la OIT; y los principios y disposiciones de las normas internacionales.

En este orden, se fija la responsabilidad de los miembros en contribuir, mediante la implementación de su política económica y social nacional, para lograr la formulación de una estrategia global integrada en aras de poner en práctica el Programa del Trabajo Decente, el cual dependerá de las necesidades y prioridades de los países en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores para determinar la forma en que darán cumplimiento a tal responsabilidad.

## **2. Convenios Internacionales del Trabajo Adoptados por la OIT<sup>37</sup>.**

La OIT ha establecido un sistema de normas internacionales del trabajo, que buscan abarcar cada uno de los aspectos que puedan presentarse en la esfera de las relaciones laborales, consagrándose desde su creación con un alto enfoque en el desarrollo de su actividad normativa, involucrando y fomentando la participación equilibrada de las relaciones tripartitas en los convenios y recomendaciones internacionales.

---

<sup>37</sup>Organización Internacional del Trabajo (1996-2016). Normas del Trabajo. Fecha de consulta: 15 de mayo de 2016. Disponible en:<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

Esta labor normativa de la organización, es extensiva en el programa de trabajo decente, ya que este requiere para su implementación la adopción de medidas jurídicas en el plano internacional, es por ello, que la OIT promueve normas internacionales del trabajo que tienen como fin garantizar el crecimiento económico de los Estados, y que el mismo vaya de la mano en la creación del trabajo decente para todos los trabajadores en cada país.

En este orden de ideas, resulta oportuno mencionar que el Consejo de Administración de la OIT ha establecido en primer lugar que ocho convenios son "fundamentales", para el marco del programa del trabajo decente, en virtud de que abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estos principios también están incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Estos Convenios "fundamentales" son:

- ❖ Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87). Ratificado por Venezuela.
- ❖ Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98). Ratificado por Venezuela
- ❖ Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29). Ratificado por Venezuela.
- ❖ Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105). Ratificado por Venezuela.
- ❖ Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (núm. 138). Ratificado por Venezuela.
- ❖ Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (núm. 182). No ratificado por Venezuela.

- ❖ Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100). Ratificado por Venezuela.
- ❖ Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) Ratificado por Venezuela.

En segundo lugar, la OIT ha designado cuatro convenios como instrumentos "prioritarios", en razón de su importancia en relación con la gobernanza, por lo que, en el año 2008 fueron calificados de esta forma por la Declaración de la OIT, sobre la justicia social para una mundialización equitativa. Los Convenios "prioritarios" denominados de gobernanza son:

- ❖ Convenio sobre la Inspección del Trabajo, 1947 (núm. 81). Ratificado por Venezuela.
- ❖ Convenio sobre la Política del Empleo, 1964 (núm. 122). Ratificado por Venezuela.
- ❖ Convenio sobre la Inspección del Trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). No Ratificado por Venezuela.
- ❖ Convenio sobre la Consulta Tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) Ratificado por Venezuela.

En este contexto y con el objeto de profundizar sobre el marco normativo del trabajo decente se examinará su dimensión, lo que conlleva a la revisión de la normativa internacional y el derecho interno venezolano.

Tal y como se ha venido desarrollando en el contenido de este Capítulo, los objetivos estratégicos de la OIT pueden enumerarse simplifícadamente de la siguiente forma: fomentar el empleo, garantizar la protección social, impulsar el diálogo social y el cumplimiento y respeto de los derechos en el trabajo en concordancia con los principios fundamentales.

En este orden de ideas, se procederá a explicar los convenios más relevantes que se encuentran vinculados con los objetivos que persigue este órgano, extrayendo los datos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral quien sintetizó y compiló esta información.

## **2.1 Convenios que atienden el Objetivo de Fomentar el Empleo<sup>38</sup>.**

**Convenio N° 2 sobre el Desempleo**, 1919 (Ratificación registrada el 20-11-1944; Gaceta Oficial N°118 Extraordinario del 04-01-1945): Los gobiernos deben suministrar información relativa a las medidas tomadas o en proyecto destinadas a luchar contra el desempleo. Debe establecerse agencias de colocación públicas y gratuitas. [Recomendación N° 1 sobre el Desempleo, 1919].

**Convenio N° 88 sobre el Servicio del Empleo**, 1948 (Ratificación registrada el 16-11-1964; Gaceta Oficial N° 27.516 del 14-08-1964): Los gobiernos deben mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo, el cual debe consistir en un sistema nacional de oficinas de empleo, sujeto al control de una autoridad nacional. [Recomendación N° 83 sobre el Servicio del Empleo, 1948].

**Convenio N° 117 sobre Política Social (Normas y Objetivos Básicos)**, 1962 (Ratificación registrada el 06-09-1983; Gaceta Oficial N° 3.232 Extraordinario del 01-08-1983): Toda política deberá tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social. El mejoramiento del nivel de vida debe ser considerado como el objetivo principal de los planes de desarrollo económico.

---

<sup>38</sup> VENEZUELA. INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES. Síntesis de los Convenios Fecha de consulta: 20 de mayo 2016. Disponible en: <http://www.inpsasel.gob.ve/>

**Convenio N° 122 sobre la Política del Empleo**, 1964 (Ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta Oficial N° 2.849 Extraordinario del 27-08-1981): Los gobiernos deberán formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo. [Recomendación N° 122 sobre la Política del Empleo, 1964].

## **2.2 Convenios que versan sobre el Objetivo de Garantizar la Protección Social<sup>39</sup>**

**Convenio N° 3 sobre la Protección de la Maternidad**, 1919 (Ratificación registrada el 20-11-1944; Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario del 04-01-1945): La mujer no deberá trabajar seis semanas antes ni seis semanas después del parto, recibiendo además las prestaciones monetarias y asistencia médica correspondientes. Igualmente, tendrá derecho a los descansos para lactancia.

**Convenio N° 19 sobre la Igualdad de Trato (Accidentes del Trabajo)**, 1925 (Ratificación registrada el 20-11-1944; Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario del 04-01-1945): Los gobiernos se obligan a conceder a los nacionales de cualquier otro país que haya ratificado el convenio, el mismo trato que a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo. [Recomendación N° 25 sobre la Igualdad de Trato (Accidentes del Trabajo), 1925].

**Convenio N° 102 sobre la Seguridad Social (Norma Mínima)**, 1952 (Ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta Oficial N° 2.847 Extraordinario del 27-08-1981): Establece el marco normativo mínimo de seguridad social

---

<sup>39</sup> *Ibidem.*

en materia de asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones familiares, de maternidad, de invalidez, de sobrevivientes, así como el cálculo de los pagos periódicos e igualdad de trato entre residentes nacionales y extranjeros.

**Convenio N° 103 sobre la Protección de la Maternidad (Revisado), 1952** (Ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta Oficial N° 2.850 Extraordinario del 27-08-1981): Se mejoran ostensiblemente las garantías establecidas en el Convenio N° 3 (1919). Toda mujer tiene derecho a un descanso de maternidad, que deberá tener una duración de doce semanas, por lo menos, parte de las cuales será tomada obligatoriamente después del parto, pero en ningún caso menor a las seis semanas (Este convenio no está en vigencia ya que debió ser denunciado en 1985, en virtud de que al momento de su ratificación el Gobierno no se acogió a la excepción expresamente permitida en el artículo 7 del mismo sobre las categorías de trabajos a las que puede no aplicárseles el convenio, siendo que en ese entonces nuestra legislación no permitía el cumplimiento amplio de dicho instrumento. En ese sentido, se mantiene la vigencia del Convenio N° 3). [Recomendación N° 95 sobre Protección de la Maternidad, 1952].

**Convenio N° 118 sobre la Igualdad de Trato (Seguridad Social), 1962** (Ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta Oficial N° 2.847 Extraordinario del 27-08-1981): Los gobiernos pueden aceptar las obligaciones concernientes a una o varias ramas de la seguridad social siguientes: asistencia médica; prestaciones de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, sobrevivencia, de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de desempleo, y familiares, para las cuales posea una legislación efectivamente aplicada a sus propios nacionales. Los gobiernos deberán conceder igualdad de trato a los nacionales de otro Estado para el que el Convenio este igualmente en vigor.

**Convenio N°121 sobre las Prestaciones en Caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales** (Cuadro I Modificado en 1980), 1964 (Ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta Oficial N° 2.849 Extraordinario del 27-08-1981): La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios. [Recomendación N° 121 sobre las Prestaciones en Caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, 1964].

**Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores**, 1981 (Ratificación registrada el 25-06-1984; Gaceta Oficial N° 3-312 Extraordinario del 10-01-1984): Los gobiernos deberán, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. [Recomendación N° 164 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981].

### **2.3 Convenios que tratan sobre el Objetivo de Impulsar el Dialogo Social<sup>40</sup>**

**Convenio N° 144 sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo)**, 1976 (Ratificación registrada el 17-06-1983; Gaceta Oficial N° 32-704 del 13-04-1983): Los gobiernos se comprometen a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, como sigue: a) las respuestas de los gobiernos a

---

<sup>40</sup> *Ibidem.*

los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia; b) las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones (artículo 19 de la Constitución de la OIT); c) el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual; d) las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la OIT en virtud del artículo 22 de la Constitución del organismo, y e) las propuestas de denuncias de convenios ratificados. [Recomendación N° 152 sobre la Consulta Tripartita (Actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976].

**Convenio N° 150 sobre la Administración del Trabajo, 1978** (Ratificación registrada el 17-08- 1983; Gaceta Oficial N° 3.223 Extraordinario del 19-07-1983): Los gobiernos deberán garantizar la organización y el funcionamiento de un sistema de administración del trabajo, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinadas. [Recomendación N° 158 sobre la Administración del Trabajo, 1978].

#### **2.4 Convenios que se relacionan al Objetivo de dar Cumplimiento a los Derechos Fundamentales<sup>41</sup>.**

**Convenio N° 1 sobre las Horas de Trabajo (Industria), 1919** (Ratificación registrada el 20-11- 1944; Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario del 04-01-1945): La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo algunas excepciones.

---

<sup>41</sup> *Ibidem.*

**Convenio N° 6 sobre el Trabajo Nocturno de los Menores (Industria)**, 1919 (Ratificación registrada el 07-03-1933; Gaceta Oficial N° 18.001 del 01-04-1933): Se prohíbe emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales públicas o privadas o en sus dependencias, salvo algunas excepciones.

**Convenio N° 11 sobre el Derecho de Asociación (Agricultura)**, 1921 (Ratificación registrada el 20-11-1944; Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario del 04-01-1945): Los gobiernos deben garantizar a los trabajadores agrícolas los mismos derechos de asociación (libertad sindical y derecho de sindicación) que a los trabajadores de la industria.

**Convenio N° 14 sobre el Descanso Semanal (Industria)**, 1921 (Ratificación registrada el 20-11-1944; Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario del 04-01-1945): Salvo algunas excepciones, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública y privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada periodo de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

**Convenio N° 26 sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos**, 1928 (Ratificación registrada el 20-11-1944; Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario del 04-01-1945): Los gobiernos se obligan a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de las tasas mínimas de los salarios, quedando en libertad de determinarlos, así como determinar su forma de aplicación, mediante consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. [Recomendación N° 30 sobre los métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, 1928].

**Convenio N° 29 sobre el Trabajo Forzoso**, 1930 (Ratificación registrada el 20-11-1944; Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario del 04-01-1945): Los gobiernos se obligan a suprimir, lo más pronto posible, el empleo

del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. [Recomendación N° 35 sobre la Imposición Indirecta del Trabajo, 1930, y Recomendación N° 36 sobre la Reglamentación del Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930].

**Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación**, 1948 (Ratificación registrada el 20-09-1982; Gaceta Oficial N° 3.011 Extraordinario del 03-09-1982): Los trabajadores y los empleadores tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a las mismas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción. Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

**Convenio N° 95 sobre la Protección del Salario**, 1949 (Ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta Oficial N° 2.847 Extraordinario del 27-08-1981): Se define el término "salario". Aquellos salarios que deban pagarse en efectivo se pagaran exclusivamente en moneda de curso legal. Se deberá prohibir que los empleadores limiten la libertad del trabajador a disponer de su salario.

**Convenio N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva**, 1950 (Ratificación registrada el 09-06-1983; Gaceta Oficial N° 3.170 Extraordinario del 11-05-1983): Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

**Convenio N° 100 sobre la Igualdad de Remuneración**, 1951 (Ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta Oficial N° 2.850 Extraordinario del 27-08-1981): Los gobiernos deben garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la

mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. [Recomendación N° 90 sobre la Igualdad de Remuneración, 1951].

**Convenio N° 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957** (Ratificación registrada el 16-11-1964; Gaceta Oficial N° 27.573 del 21-10-1964): Los gobiernos se obligan a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, como medio de coerción, con fines de fomento económico, como medida de disciplina, como castigo o medida de discriminación.

**Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958** (Ratificación registrada el 03-06-1971; Gaceta Oficial N° 27.609 del 03-12-1964): Los gobiernos se obligan a formular y a llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar toda forma de discriminación a este respecto. [Recomendación N° 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958]

**Convenio N° 138 sobre la Edad Mínima, 1973** (Ratificación registrada el 15-07-1987; Gaceta Oficial N° 3.326 Extraordinario del 18-01-1984): Los gobiernos se comprometen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. Se debe especificar la edad mínima de admisión que no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años. En países “insuficientemente desarrollados”, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, se podrá especificar una edad mínima de catorce años <Venezuela ha acogido esta excepción>. [Recomendación N° 146 sobre la Edad Mínima, 1973].

### 3. Derecho Interno

#### 3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La Carta Magna es el eje fundamental del ordenamiento jurídico venezolano, y en ella se describen los principios por los cuales se rige los destinos del país, en consecuencia, a continuación, se hará un breve análisis de los articulados constitucionales que están vinculados al derecho del trabajo.

Artículo 2. Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político<sup>42</sup>.

En el citado artículo, la Constitución Nacional prevé como valores superiores de su accionar una serie de principios en los que resalta la libertad, la igualdad y la preeminencia de los derechos humanos, los cuales, reconocen el respeto por la vida, la seguridad y la dignidad humana. En este sentido, el Estado venezolano debe ser garante para lograr la protección plena de los referidos principios, para que de esta manera el trabajo no solo se constituya como un deber y un derecho para la subsistencia del país y de las personas, sino que el mismo se desarrolle dentro de un ambiente de confort jurídico para los trabajadores.

Artículo 3. El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad (...). La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009). Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela (Extraordinaria). Número 5908. Febrero, 2009.

<sup>43</sup>*Ibídem*.

Es importante señalar, que, para lograr alcanzar los fines del Estado, es necesario sensibilizar, internalizar y entender que los mismos giran en torno al interés superior de las personas, en consecuencia, el mismo texto Constitucional establece que la educación y el trabajo son piezas claves en este sentido.

Ahora bien, la educación es un proceso mediante el cual el individuo se forma de manera integral, y por lo tanto, la misma le ofrece los conocimientos necesarios para que las personas se desenvuelvan de forma eficiente en la sociedad, procurando como valor agregado erigir un ciudadano responsable y con valores firmes, que le permita un desarrollo permanente como persona. De igual manera, el trabajo se constituye como una plataforma o medio de evolución del ser humano en todos los sentidos, dado que, a través del mismo, se fortalece el futuro de los países, y a la vez se materializa como un camino que le permite al hombre gozar de su plena libertad. A manera de conclusión en este punto, tanto la educación como el trabajo, son elementos que promueven la calidad de vida, la cual, constituye las sólidas bases de la dignidad humana.

En este mismo orden de ideas, la Constitución Nacional prevé el principio de la Seguridad Social para diferentes categorías de personas que de una u otra forma se revisten de condiciones especiales de vida.

A continuación, se citarán algunos artículos constitucionales, que definitivamente evidencian una protección justa para quienes, por razones de su propia existencia, presentan características particulares ya sea por su edad, condición física o alguna limitación sobrevenida.

Artículo 80. El Estado garantizará a los ancianos y ancianas el pleno ejercicio de sus derechos y garantías. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, está obligado a respetar su dignidad humana, su autonomía y les garantizará atención integral y los beneficios de la seguridad social que eleven

y aseguren su calidad de vida. Las pensiones y jubilaciones otorgadas mediante el sistema de Seguridad Social no podrán ser inferiores al salario mínimo urbano. A los ancianos y ancianas se les garantizará el derecho a un trabajo acorde con aquellos y aquellas que manifiesten su deseo y estén en capacidad para ello<sup>44</sup>.

Del artículo anterior, se desprende la obligación del Estado Venezolano de garantizar el ejercicio pleno de los derechos y deberes, y velar por el respeto de la dignidad humana, garantizando el acceso de los beneficios de la seguridad social a las personas de la tercera edad.

Artículo 81. Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana<sup>45</sup>

Todos estos supuestos constitucionales, destacan el *animus* y la obligación del Estado, de ofrecer y aplicar un régimen especial en materia de Seguridad Social para todas aquellas personas que distingan un elemento de vulnerabilidad que pudiese representar o traer como consecuencia directa, la violación de uno o varios de sus derechos. Estos aspectos que tienen rango constitucional, representan un novedoso avance en Seguridad Social, todo cual, redundará en beneficio de la asistencia y protección jurídica de este excepcional grupo de personas.

Artículo 86. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida

---

<sup>44</sup> *Ibidem.*

<sup>45</sup> *Ibidem.*

de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial<sup>46</sup>.

Según Brewer<sup>47</sup> el derecho a la Seguridad Social está conformado por dos derechos específicos, el primero a que toda persona se le garantice la salud, y el segundo, a que toda persona se le asegure protección en contingencias o emergencias sociales o algunas circunstancias de previsión social. Estos derechos sociales no tienen que comportar gratuidad en *strictu sensu* dado que la Ley puede exigir algunos pagos o contribuciones a los administrados para que se le garantice estos postulados, cuestión que tampoco es limitativo para acceder a los derechos, porque el mismo artículo 86 del Texto Constitucional indica que ante la ausencia de capacidad contributiva de los particulares no será motivo para excluir a las personas de su protección.

Dentro de esta perspectiva, es oportuno decir que el derecho a la Seguridad Social genera una carga de cumplimiento para el Estado de carácter prestacional, en consecuencia, el mismo debe tomar las previsiones necesarias para poder ofrecer a los particulares todos los servicios públicos

---

<sup>46</sup> *Ibidem*.

<sup>47</sup> BREWER A (2004). *La Constitución de 1999. Derecho Constitucional Venezolano*. 4ta Edición. Editorial Jurídica Venezolana, Caracas.

que atañe el tema aquí descrito, que sin duda alguna son parte del trabajo decente, en todo caso, este cuerpo de servicios públicos reconocidos por el Estado con rango constitucional, obliga a crear un Sistema de Seguridad Social para materializar este fin.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo<sup>48</sup>.

La Constitución Nacional reconoce legítimamente el trabajo, no solo como derecho, sino también como deber. En líneas generales, es obligación del Estado garantizar que las personas puedan tener una actividad productiva que le permita avanzar en su proceso de evolución, de igual forma, se incorpora a rango constitucional la materia de protección, seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, cuestión que se considera novedosa a la luz del derecho comparado.

Artículo 88. El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley<sup>49</sup>.

Es importante señalar, que una vez más en la Carta Magna venezolana se hace presente la visión de género justas y equitativas, lo cual, hace que tanto hombres como mujeres gocen de la igualdad de oportunidades en el ejercicio del trabajo. De igual manera, se prevé que los trabajos de las amas de casa tienen derecho a la seguridad social, es decir,

---

<sup>48</sup>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009). Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela (Extraordinaria). Número 5908. Febrero, 2009.

<sup>49</sup>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009). Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela (Extraordinaria). Número 5908. Febrero, 2009.

que el trabajo doméstico que antiguamente no gozaba de un reconocimiento ni constitucional ni legal, hoy gana una prerrogativa excepcional con respecto a otros tiempos.

Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales<sup>50</sup>.

El artículo citado, consagra la garantía constitucional que tienen todos los trabajadores, sin distinción de sexo, a tener un salario suficiente en el entendido que este salario le permita acceder a una calidad de vida, cubriendo las necesidades básicas no solo para sí mismo, sino también para su núcleo familiar.

Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley.

Artículo 96. Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad<sup>51</sup>.

Los artículos 95 y 96 de la carta magna, plantean derechos que se relacionan entre ellos, por una parte, el primero de estos, recoge la creación de las organizaciones sindicales, visto desde aquel derecho que tienen los

---

<sup>50</sup>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009). Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela (Extraordinaria). Número 5908. Febrero, 2009.

<sup>51</sup>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009). Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela (Extraordinaria). Número 5908. Febrero, 2009.

trabajadores de ejercer la libre constitución de los sindicatos, para que los representen en la defensa de sus derechos, de igual forma se estipula el derecho de afiliarse o no a estas organizaciones.

Por otra parte, quienes promueven o son integrantes de la junta directiva de estas organizaciones, contarán con la inamovilidad laboral, situación necesaria para el buen desenvolvimiento de sus funciones. Los miembros de las juntas directivas estarán sujetos a los estatutos internos de las organizaciones que representan, y estos contemplarán la alternatividad de sus miembros mediante un proceso electoral.

El segundo artículo establece el derecho a las negociaciones colectivas, tanto para el sector público como para el privado, sin más requisitos que los que estipule la ley, ahora bien, el estado asume la responsabilidad de crear acciones con el fin de desarrollar y velar por las relaciones colectivas, y la resolución de conflictos, haciendo un importante aporte en cuanto a la protección de su aplicación, previendo que todos los trabajadores activos gozaran de los beneficios convencionales.

### **3.2 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.**

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, tiene como objeto proteger el trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores, tomando esta primicia es que se hace necesario analizar algunos artículos vinculados con las protecciones laborales elementales en el desarrollo del tema del trabajo decente, los cuales se desarrollarán a continuación.

Artículo 17. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo. Los trabajadores y trabajadoras sean o no dependientes de patrono o patrona, disfrutarán ese derecho y cumplirán con los deberes de la

Seguridad Social... Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social...<sup>52</sup>.

La legislación laboral venezolana prevé el derecho a la seguridad social, partiendo por indicar que este derecho les pertenece a todas las personas, luego especifica en el ámbito laboral a quienes tengan patrono o no serán de igual manera beneficiarios, y a su vez cumplirán con las obligaciones que este les imponga. Algo novedoso fue incorporado en el artículo en estudio debido a que se incorpora a las amas de casa como beneficiarias de la seguridad social.

Artículo 20. El Estado garantiza la igualdad y la equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo<sup>53</sup>.

Los principios de igualdad y equidad en el derecho al trabajo para hombres y mujeres están previstos como una garantía que imparte el estado, y que es una obligación legal para los patronos desde el momento del proceso de selección del talento humano hasta el desarrollo profesional, ascensos y en general sobre las condiciones de trabajo.

Artículo 21. Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los

---

<sup>52</sup>Ley Orgánica del trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012). Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela (Extraordinaria). Número 6076. Mayo, 2012.

<sup>53</sup>*Ibídem*.

postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo.

Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales<sup>54</sup>.

De acuerdo al artículo citado, la Ley prohíbe de manera explícita cualquier tipo de discriminación, o situación que genere desigualdad de oportunidades o beneficios laborales, exceptuando las regulaciones especiales como la maternidad, paternidad, la protección especial de los niños y adolescentes, entre otras.

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

...El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador<sup>55</sup>.

En este sentido, la LOTTT consagra el derecho y el deber de trabajar de acuerdo a las capacidades, conocimientos o destrezas de las personas, y que a su vez esto le permita, obtener una remuneración que traiga consigo calidad de vida, que es descrita en esta oportunidad como la existencia de forma digna y decorosa. Seguidamente, se establece una obligación por parte del Estado en fomentar el trabajo, con características como que sea liberador, digno, productivo, seguro y creador.

Artículo 32. Se prohíbe el trabajo de niños, niñas y adolescentes, que no hayan cumplido catorce años de edad, salvo cuando se trate de actividades artísticas y culturales y hayan sido autorizados por el órgano competente para la protección de niños, niñas y

---

<sup>54</sup> *Ibídem.*

<sup>55</sup> *Ibídem.*

adolescentes. ...El trabajo de los adolescentes mayores de catorce años y hasta los dieciocho años, se regulará por las disposiciones constitucionales y la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes<sup>56</sup>.

Concluyendo con los artículos de la legislación laboral venezolana se encuentra una prohibición expresa resaltando que consiste en la restricción de que los niños menores de 14 años ejerzan el trabajo, con esto limitando y cercando la explotación del trabajo infantil, sin embargo, se contempla una excepción a esta norma la cual versa en aquellas actividades basadas en el arte y la cultura, siempre que esté debidamente autorizado. De igual forma, para los adolescentes mayores de 14 años sus actividades laborales serán reguladas por la ley especial de la materia.

### **3.3 Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social**

El Sistema de Seguridad Social en Venezuela se establece y regula a través de una Ley Orgánica, que además de contemplar su creación, da los lineamientos de funcionamiento desde el ámbito financiero hasta el proceso de gestión de los regímenes prestacionales, contemplándolo como un servicio público de carácter no lucrativo.

Artículo 2. El Estado, por medio del Sistema de Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de esta Ley, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en la misma<sup>57</sup>.

Los fines del sistema de la seguridad social, se basan en garantizar efectivamente a los sujetos de aplicación de la ley, una protección suficiente ante las contingencias, es decir, que al momento de que se presenten las situaciones previstas en la ley se tenga la capacidad de responder adecuadamente bajo el régimen prestacional creado.

---

<sup>56</sup> *Ibidem*.

<sup>57</sup> Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002). Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela (Extraordinaria). Número 37.600. Diciembre, 2002.

Artículo 4. La seguridad social es un derecho humano y social fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado a todos los venezolanos residentes en el territorio de la República, y a los extranjeros residenciados legalmente en él, independientemente de su capacidad contributiva, condición social, actividad laboral, medio de desenvolvimiento, salarios, ingresos y renta, conforme al principio de progresividad y a los términos establecidos en la Constitución de la República y en las diferentes leyes nacionales, tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por Venezuela<sup>58</sup>.

En este contexto, es vista la seguridad social como un derecho humano que debe ser garantizado por el Estado a todos los venezolanos residentes y a los extranjeros establecidos legalmente en el territorio venezolano, indistintamente de su capacidad contributiva, ámbito social, salarios entre otros aspectos o condiciones, puesto que en concordancia con el principio de la progresividad y a las leyes nacionales e internacionales, la seguridad social es un derecho fundamental del ser humano y por ende es irrenunciable.

Artículo 5. A los fines de esta Ley se entiende por Sistema de Seguridad Social el conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, complementarios entre sí e interdependientes, destinados a atender las contingencias objeto de la protección de dicho Sistema.

Artículo 8. El Sistema de Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República, será universal, integral, eficiente, de financiamiento solidario, unitario y participativo, de contribuciones directas e indirectas. Su gestión será eficaz, oportuna y en equilibrio financiero y actuarial.

Artículo 9. El Sistema de Seguridad Social es de carácter público y las normas que lo regulan son de orden público<sup>59</sup>.

Con el objeto de dar cumplimiento efectivo y garantizar este derecho en Venezuela se crea un Sistema de Seguridad Social, que contempla la protección social ante las contingencias previstas en la ley, mediante la

---

<sup>58</sup>*Ibidem*

<sup>59</sup>*Ibidem.*

implementación del régimen prestacional. Este sistema, debe ser entre otras cosas de carácter universal e integral, que es desarrollado por el sector público.

### **3.4 Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social**

La ley de la seguridad social, contempla situaciones y relaciones vinculadas a la protección de los beneficiarios ante la presencia de contingencias como maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, muerte retiro, cesantía o paro forzoso según lo previsto en su artículo 1.

Artículo 2. Se propenderá, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad, a la progresiva aplicación de los principios y normas de la seguridad a todos los habitantes del país<sup>60</sup>.

En esta misma dirección, el desarrollo de la garantía constitucional, se debe basar en la justicia social y la equidad como principios rectores de este derecho que abarca a todos los habitantes del país.

Artículo 5. El seguro social otorgara las prestaciones mediante la asistencia médica integral y en dinero...

Artículo 7. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud y recibirán asistencia médica integral siempre que lo necesiten, sin discriminación alguna<sup>61</sup>.

Por otra parte, es oportuno puntualizar que las prestaciones regidas en la seguridad social son otorgadas mediante la atención médica integral y la asignación en dinero, sin embargo, sin discriminación alguna toda persona tiene el derecho a la protección de la salud en consecuencia siempre que necesiten atención medica existe la obligación por parte del Estado de brindar este servicio.

---

<sup>60</sup>Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social (2012). Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Número 39.912. Abril, 2012.

<sup>61</sup>*Ibidem*.

### **3.5 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**

El Estado Venezolano mediante la LOPCYMAT establece las instituciones, normas y políticas orientadas a garantizar a los trabajadores sin discriminación alguna las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado, pero no solo regula de manera preventiva, sino que además debe sumarse una normativa que restrinja malas prácticas por parte de los patronos, incluso que controle y establezca las sanciones legales correspondientes.

En este sentido, esta ley especial, contempla el área de prevención, la materia de la regulación en caso de enfermedades o accidentes laborales, incluso regula la utilización del tiempo destinado a la recreación de los trabajadores.

Artículo 2. Las disposiciones de la presente Ley son de orden público...

Artículo 3. Los contratos individuales, convenciones colectivas o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer mayores beneficios o derechos de los aquí contemplados en materia de seguridad y salud en el trabajo, siempre que no modifiquen el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>62</sup>.

La Ley establece el carácter de orden público a sus disposiciones, y señala que en los contratos de trabajo o en las convenciones colectivas pueden establecerse beneficios o derechos superiores o mejores a los previstos en su normativa, pero en todo caso no podrán modificar el régimen prestacional.

Artículo 4. Las disposiciones de esta Ley son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un

---

<sup>62</sup>Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Número 38.236. Julio, 2005.

empleador o empleadora, cuales quiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos o patronas y trabajadores o trabajadoras...

Se exceptúan del ámbito de aplicación de esta Ley, los miembros de la Fuerza Armada Nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 328 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

A los efectos de las materias de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y de la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales y otras materias compatibles, así como el estímulo e incentivos de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, las disposiciones de la presente Ley también son aplicables a las actividades desarrolladas por los trabajadores y trabajadoras no dependientes<sup>63</sup>.

En lo referente al ámbito de aplicación de esta Ley el artículo 4, consagra que en principio aplica a todos los trabajadores en condición de dependencia, con la excepción de la fuerza armada nacional, y en lo atinente a la promoción de la seguridad y la salud, a la recreación y otras materias compatibles las disposiciones son aplicables a los trabajadores no dependientes.

Artículo 5. La participación es un principio básico para la aplicación de la normativa de la presente Ley y debe ser desarrollado en todos y cada uno de los organismos públicos y privados con atribuciones en la misma. Los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras, y sus organizaciones, tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en la formulación<sup>64</sup>

Finalmente, la LOPCYMAT tiene como principio base la participación, lo que atribuye de manera directa en que la aplicación de sus disposiciones debe desarrollarse en cada uno de los organismos públicos y privados con las atribuciones pertinentes, sumado a ello, la participación se consagra como el deber de participar en la formulación, puesta en práctica y

---

<sup>63</sup>Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Número 38.236. Julio, 2005.

<sup>64</sup>*Ibídem*.

planificación de las políticas públicas en materia de seguridad y salud laboral por parte de los trabajadores y empleadores.

## **CAPÍTULO III**

### **MERCADO DE TRABAJO EN LOS MUNICIPIOS BOLÍVAR Y PEDRO MARÍA UREÑA DEL ESTADO TÁCHIRA**

El estado Táchira según el Instituto Nacional de Estadística (INE)<sup>65</sup> tiene una superficie de 11.100 Km<sup>2</sup>, representando el 1,2% del territorio nacional venezolano, cuenta con una ubicación geográfica que limita al Norte con el estado Zulia, al Sur con el estado Apure y la República de Colombia, y al Este con los estados Mérida y Barinas y al Oeste con la República de Colombia.

La capital del Táchira es San Cristóbal, la cual fue fundada el 31 de marzo de 1561, por el capitán y adelantado Juan Maldonado y Ordoñez, convirtiéndose en una de las ciudades más antiguas de Venezuela. Se caracteriza por ser una ciudad eminentemente comercial, debido entre otras cosas, a su cercanía con la frontera con Colombia.

En el año 1573 se creó la Provincia de La Grita, con el nombre de Espíritu Santo, la cual dependía en lo político de Tunja y en lo judicial de Santa Fe. A lo largo de los años el territorio tachirenses sufrió modificaciones en cuanto a la división político territorial, siendo hasta el año 1909, que el Táchira fue ratificado como estado, condición que ha mantenido hasta el presente.

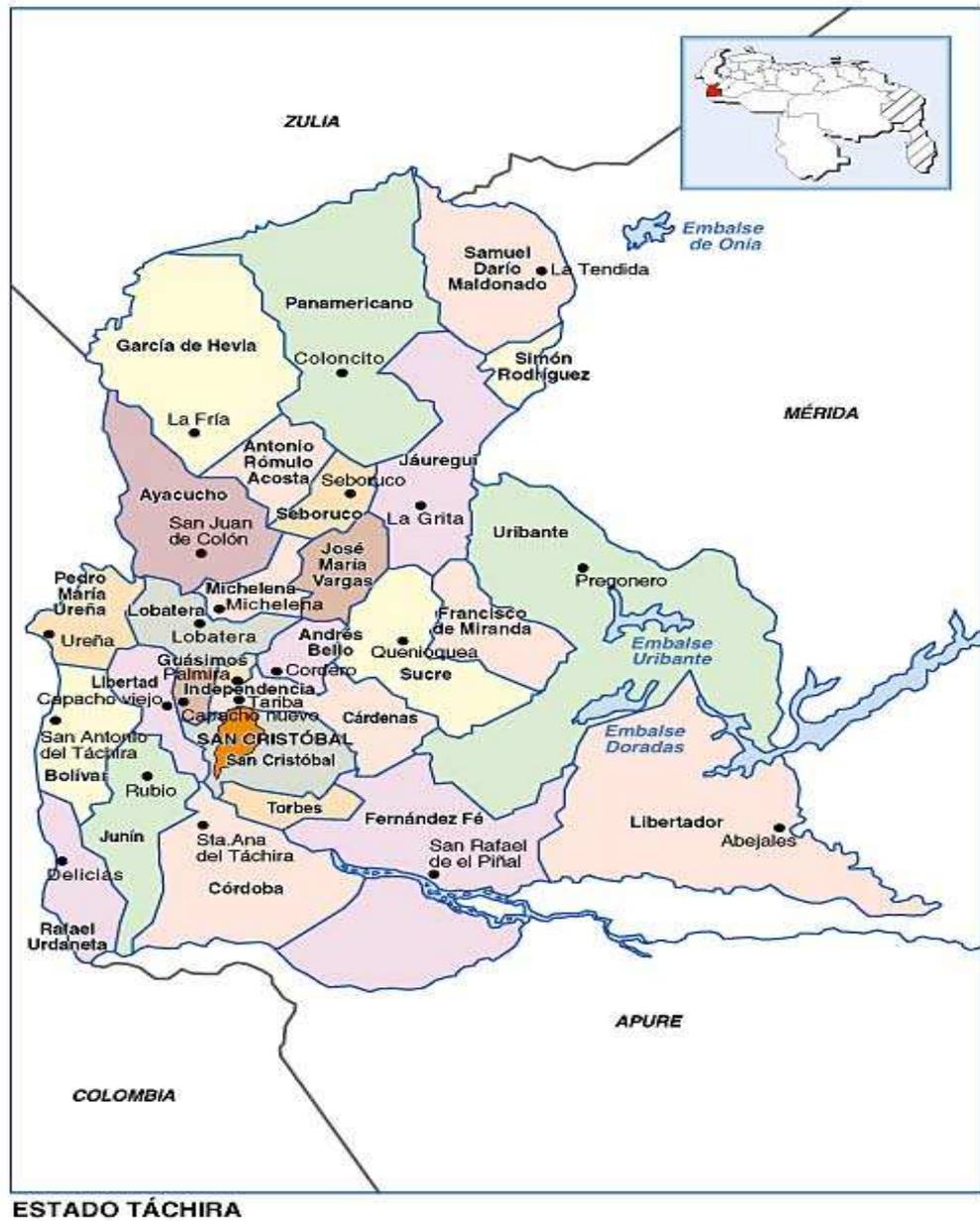
La actividad económica es principalmente de desarrollo agropecuario, por cuanto en ella existen pisos climáticos que otorgan mayores condiciones

---

<sup>65</sup> VENEZUELA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE). XIV Censo Nacional de Población y Vivienda. Diciembre, 2014.

para el cultivo de variedades como el café, la patata o papa, la caña de azúcar, el tabaco y diversos tipos de frutas y legumbres.

En estas tierras se da la cría y engorda del ganado vacuno proveniente de los llanos; cuenta con yacimientos de carbón en Lobatera y de asfalto en Copé. En cuanto a los establecimientos industriales más importantes que posee se encuentran localizados en San Cristóbal, relativos a las áreas de alimentos, textiles, cemento y manufacturas metalmeccánica.



A

-Venezuela.com Fuente: <http://www.a-venezuela.com/mapas/map/html/estados/tachira.html>

La actividad turística en el estado Táchira se ha incrementado en los últimos años debido en gran medida a la realización de las ferias internacionales de San Sebastián y a una serie de circuitos turísticos

deportivos implementados en las zonas aledañas a San Cristóbal, según los datos explanados por el Instituto Nacional de Estadística, en su publicación XIV Censo Nacional de Población y Vivienda.

Dadas las condiciones expuestas que versan brevemente sobre la ubicación y los aspectos geográficos del estado Táchira, así como ligeramente sobre su historia político territorial, vemos necesario analizar parte de las consecuencias que se presentan producto de compartir sus límites territoriales con la República de Colombia.

En concordancia con lo anterior, al hablar de los límites físicos que se encuentran presentes en las jurisdicciones políticas, se puede denotar que estos logran ejercer influencia en la vida social y económica de quienes viven en las fronteras. Esta influencia versa en su cultura, las tradiciones de los pueblos, la historia compartida, incluso en la forma en la que gira las actividades económicas.

En efecto, tal y como lo señalan Pérez y Resa<sup>66</sup>, en los lugares en los que se sitúan límites territoriales, su influencia es marcada por las políticas impartidas por las autoridades de cada región, en cuanto al tránsito de personas, comercialización de mercancías y demás normativas para su funcionamiento, generándose con ello características comunes en las economías de frontera, las cuales son relativas a la pobreza, a la estructura económica de la industria, a la importancia del sector público, la ramificación del contrabando como elemento motor del funcionamiento económico y al mercado de trabajo que es fluido y disperso con regulaciones distintas a otras regiones de cada país.

---

<sup>66</sup>PÉREZ O. L. Y RESA N. C. (2003). "El trabajo y las relaciones laborales en zonas fronterizas. El caso de Melilla", *Revista de la Universidad Autónoma de Madrid*, Trabajo 12, pp. 111-130.

Ahora bien, profundizando más allá de las situaciones y condiciones específicas, para Pérez y Resa<sup>67</sup> las regiones fronterizas suelen mostrar niveles de desarrollo menores a los que se encuentran presentes en una economía nacional, por cuanto las fronteras tienden a marcar retraso debido a causas que provienen de varios factores, dentro de ellos se desglosa la situación periférica y su posición de relativo aislamiento tanto cultural como de infraestructuras, en comparación con las áreas centrales del país en términos políticos y económicos; la separación entre los centros económicos de la región fronteriza y el interior del país lo cual puede crear diferencias en el suministro del comercio y de la prestación de los servicios; la existencia de infraestructuras poco confortables en las áreas de comunicación y de transporte, así como en el área de servicios empresariales y sociales.

Las áreas fronterizas según Pérez y Resa<sup>68</sup> han sido vistas como regiones de pocas oportunidades para la industria manufacturera y por el contrario estas regiones tienden a crear múltiples oportunidades para el sector comercial. Además, es importante denotar como ya se ha mencionado antes, estas áreas tienen una ubicación distante con respecto al centro económico del país, y por lo general albergan dificultades para crear economías estables con inversión productiva. En consecuencia, estas condiciones han creado que los países consideren a las regiones fronterizas como zonas problemáticas que requieren de una alta asistencia proveniente de recursos públicos.

Por otra parte, luego de haber puntualizado las características propias de las regiones fronterizas, que ponen en manifiesto un retraso relativo en su nivel de desarrollo económico en comparación con las regiones del interior del país, es importante resaltar que estas condiciones traen a su vez una

---

<sup>67</sup> *Ibidem.*

<sup>68</sup> *Ibidem.*

afectación desde la óptica de las relaciones laborales, con una figura de precariedad en el ámbito laboral como derivación del contexto fronterizo.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, en las zonas fronterizas se generan un conjunto de relaciones entre sus habitantes, y la frontera colombo venezolana no es ajena a este dinamismo inmerso en las líneas que dividen dos países, por lo que en el transcurso de la historia han evolucionado las relaciones comerciales, culturales, políticas, sociales, laborales entre otras, propias de países vecinos y de la convivencia de sus habitantes.

En concordancia con las consideraciones anteriores, y precisando lo atinente a las relaciones laborales, debemos conocer que en el mercado de trabajo se genera el intercambio de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, quienes a su vez concurren entre la oferta y la demanda laboral, siendo este mercado conformado por la oferta representada por la fuerza de trabajo, vale decir, la población que está disponible para ejercer un trabajo determinado, y la demanda que es conformada por el patrono, que es aquel que requiere de la prestación de servicios y a cambio entrega una remuneración, por lo que el mercado de trabajo tiene un sistema distinto debido a que se pacta con el recurso humano, y por ende su regulación debe estar acorde al dinamismo de la economía pero en función de la protección de los derechos humanos.

Es así como asegura Morillo<sup>69</sup>, al analizar el mercado laboral, que en este tipo de mercado se transa con el más importante y valioso recurso, el recurso humano, y este a su vez, representa características particulares, puesto que radica bajo un deber ser que consiste en que las actividades económicas que se ejecutan con el recurso humano, deberían perseguir el

---

<sup>69</sup>MORILLO, M. M (2006). "Análisis del Mercado Laboral Venezolano", *FERMETUM. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, Mérida, Venezuela, año 16, n° 46, pp.501-552.

bienestar del mismo, y en consecuencia de manera inmediata se impulsará su uso, lo cual se conoce bajo la forma de demanda derivada.

En Venezuela, según Morillo<sup>70</sup> el mercado laboral ha sido poco analizado, pues las investigaciones se han orientado con otras temáticas, sin embargo, es oportuno hacer énfasis que en la última década las cifras de desempleo han aumentado considerablemente a lo largo de la historia, generando descontento en la población venezolana, trayendo consigo altos costos sociales para los gobernantes de turno, razón por la cual señala la autora referida, que es necesario darle especial atención a las políticas que engloban el mercado laboral, por parte de quienes están encargados de dirigir los destinos económicos del país.

Morillo<sup>71</sup>, al hablar de los mercados de trabajo indica que pueden presentarse características distintas en cualquier país, vale decir, cuando se refieren a la oferta de trabajo las decisiones sobre ella son más complejas que en otro tipo de mercado, por un lado, es el trabajador que en este caso es el oferente el que debe ir más allá de un análisis sobre el monto del salario ofrecido, pues es elemental que se fije en una serie de factores como el ambiente de trabajo, donde se dará la prestación de sus servicios durante un tiempo específico o determinado, lo que se traduce como el tiempo de su jornada laboral, sumado a estas condiciones también deberá tener en cuenta otros elementos como la higiene y la seguridad, la estabilidad laboral, las posibilidades de ascenso o de realizar carrera dentro de la empresa, la autonomía e incluso el crecimiento profesional.

Por otro lado, en cuanto a la demanda de trabajo esta depende de la utilidad que alcanza el trabajador a la creación de bienes y servicios, es decir la productividad que aporta a la Entidad de Trabajo, lo que resulta de esta

---

<sup>70</sup> *Ibidem.*

<sup>71</sup> *Ibidem.*

manera como una demanda indirecta de otros bienes y servicios. Adicionalmente, en el ámbito de las relaciones del mercado laboral se presentan las regulaciones y normativas legales, las organizaciones sindicales de trabajadores, y las políticas públicas que inciden directamente en su funcionamiento.

Morillo<sup>72</sup>, también plasmo someramente la evolución histórica del mercado laboral en Venezuela, señalando que el hecho que marcó la pauta para considerar el criterio de largo plazo del mercado laboral, fue la reinserción del país en el sistema de relaciones económicas internacionales, producto de la explotación y exportación de los hidrocarburos en la década de los años 20. Lo que trajo que esta actividad económica disminuyera radicalmente en la producción tradicional del trabajo campesino y artesanal del venezolano.

Sumado a lo anterior Morillo<sup>73</sup> expresa que, con anterioridad a ese momento histórico, a finales de la guerra de independencia, la economía de Venezuela se basaba en actividades agrícola-pastoril, donde predominaba la agricultura de subsistencia y el trabajo de cada quien era vital para la vida familiar, a pesar de la marcada división del trabajo dependiendo de la edad y el sexo, cada miembro de la familia debía tomar una parte en la producción de los bienes y servicios necesarios.

Posteriormente, el sistema capitalista inicio su extensión en el país venezolano con la implementación de la comercialización de mercancías importadas, y la producción industrial, lo que condujo a los habitantes a salir de sus hogares en la búsqueda de un salario en las fábricas e industrias originándose entonces el trabajo asalariado, y en contra posición a ello la

---

<sup>72</sup> *Ibidem.*

<sup>73</sup> *Ibidem.*

disminución de la mano de obra campesina y el descenso de las actividades agrícolas

En este designio, una vez realizado un reencuentro histórico sobre el mercado laboral en Venezuela, en aras de ver el desarrollo de las relaciones de trabajo en el eje fronterizo específicamente en los municipios Bolívar y Pedro María Ureña del estado Táchira, los cuales son objeto de esta investigación, se procede a presentar la descripción del contexto físico y socio demográfico con el objeto de examinar posteriormente la actividad ocupacional de la fuerza laboral, y en consecuencia el mercado de trabajo que desarrollan sus habitantes tomando la información del Observatorio Social del estado Táchira, de la Universidad Católica del Táchira en la investigación realizada en el año 2013<sup>74</sup>.

El municipio Bolívar<sup>75</sup> cuya capital es la ciudad de San Antonio del Táchira, está conformado por cuatro parroquias, Bolívar, Palotal, Juan Vicente Gómez e Isaías Medina Angarita, tiene una población de 61.630 habitantes, de los cuales el 49% son hombres y el 51% son mujeres, su matrícula escolar es representa el 26.80% de la población, considerando las edades comprendidas entre 0 y 24 años.

Se ubica al suroeste del estado Táchira, limita al norte con el municipio Pedro María Ureña, al sur con los municipios Junín y Rafael Urdaneta, al este con los municipios Junín y Libertad, y al oeste con el municipio colombiano de Villa del Rosario en el Departamento Norte de Santander en Colombia. La principal actividad económica es la agricultura, la explotación pecuaria y cuenta con importantes recursos mineros; además, es considerado un gran atractivo turístico para el desarrollo de esta zona.

---

<sup>74</sup>CASTILLO P. L.,MORFFE P. M. Y ALBORNOZ A. N.(2014) *El Táchira en Cifras-2013 Vocación Productiva, Oferta de Empleo y Oferta Educativa a Nivel Superior en el estado Táchira*. Documento 4. Primera Edición, 2014. Universidad Católica del Táchira. Observatorio Social del estado Táchira, Venezuela, estado Táchira.

<sup>75</sup>*Ibídem*.

En cuanto al municipio Pedro María Ureña<sup>76</sup> su capital es Ureña, está conformado por dos parroquias, María Ureña y Nueva Arcadia, cuenta con 51.879 habitantes, siendo el 50% hombres y el 50% mujeres, y su matrícula escolar es el 26.55% de la población, considerando las edades comprendidas entre 0 y 24 años. Limita por el norte y el oeste con la República de Colombia, al este con los municipios Lobatera y Libertad, y al sur con el municipio Bolívar. La actividad comercial se basa principalmente en las confecciones de jeans, carrocerías, mueblerías, en este municipio se concentran un gran número de industrias lo que genera actividad en la frontera colombo venezolana.

Al partir de lo descrito, se puede extraer que ambos municipios comparten una realidad similar en cuanto a la cantidad de habitantes, incluso la presencia de hombres y mujeres con porcentajes de diferencia de 1% en los rangos señalados, por lo que aproximadamente su población en general se divide en 50% hombres y 50% mujeres. En lo referente a la matrícula estudiantil mantienen de la misma manera un porcentaje similar tal y como fue señalado para los habitantes entre 0 y 24 años de edad.

En lo que se refiere a la ubicación geográfica, los municipios objeto de estudio, comparten sus límites con la República de Colombia, por lo que en ambos casos, su desarrollo económico se ve direccionado por la dinámica comercialización fronteriza, las condiciones políticas, sociales, culturales, económicas y la normativa que regula las relaciones que se generan en la extensión territorial, sin embargo, es oportuno decir que si bien es cierto, ambos municipios cuentan con elementos comunes, su actividad económica se ve inmersa en sectores productivos que comparten como lo es el sector terciario ya que engloban el comercio, y otros que difieren, pues en el municipio Bolívar tiene relevancia el sector primario con la explotación

---

<sup>76</sup> *Ibíd.*

pecuaria, la agricultura, y los recursos mineros, incluso con miras al desarrollo turístico por sus valiosos recursos naturales, mientras que el municipio Pedro María Ureña se desarrollan actividades productivas en el sector secundario con el impulso de las industrias que hacen vida en este territorio, según como fue mencionado industrias de confecciones de jeans, mueblerías, entre otras.

De los anteriores planteamientos se infiere que existe una mezcla de las actividades en los sectores productivos de los municipios analizados, en el primero de los casos el municipio Bolívar se ubica en torno al sector primario y terciario, mientras que el municipio Pedro María Ureña se posiciona en los sectores secundario y terciario.

Luego de realizar las consideraciones anteriores, es propicio examinar cómo se desarrolla el mercado de trabajo en los municipios Bolívar y Pedro María Ureña del estado Táchira, para poder analizar las relaciones laborales en la frontera, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo, la existencia de protección de la seguridad social, y la remuneración que se percibe por la prestación de los servicios, entre otros aspectos relevantes.

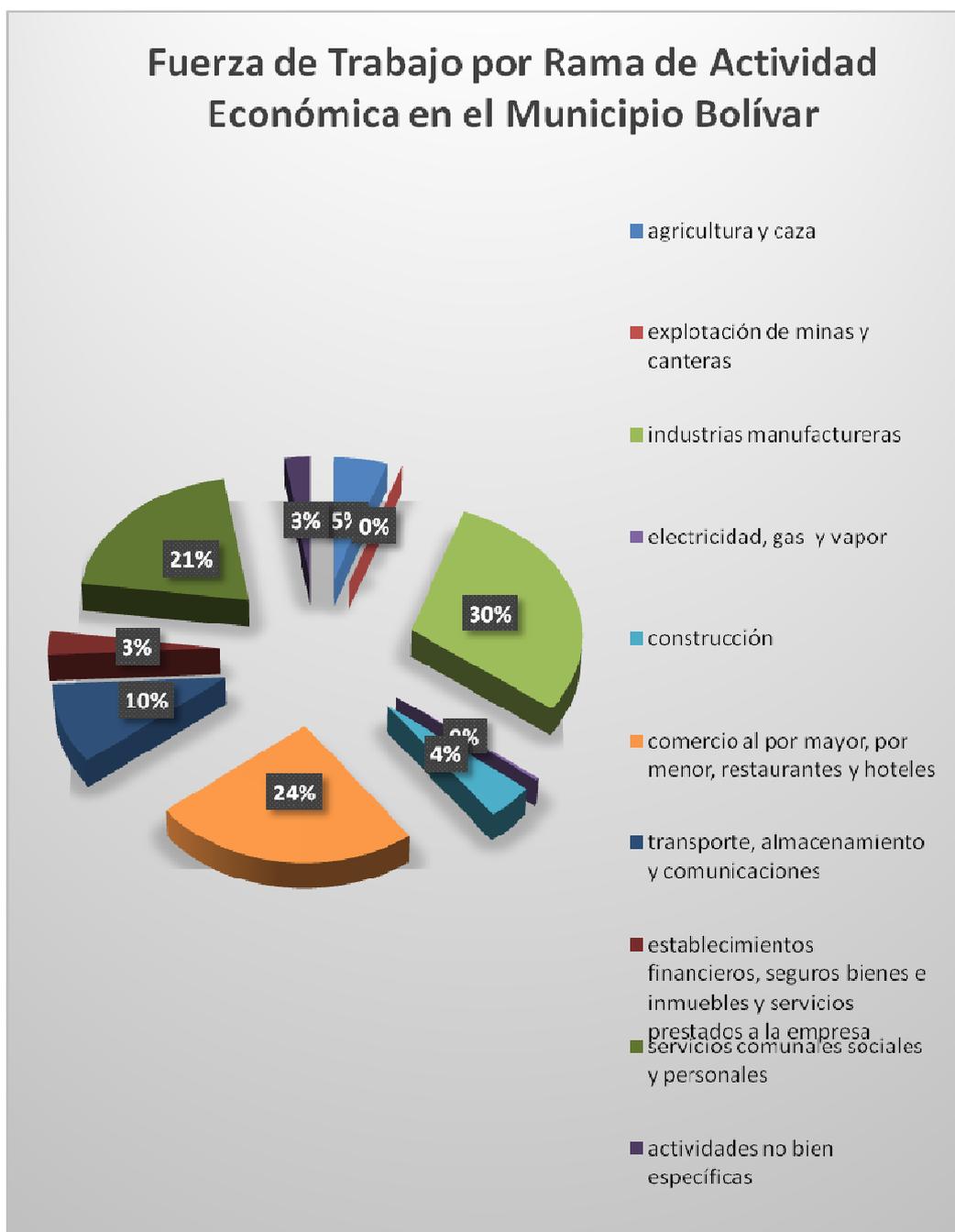
Para examinar el mercado de trabajo que se desarrolla en los municipios objeto de este estudio, tomaremos la información prevista sobre la fuerza de trabajo por rama de actividad económica en el Documento 4 del Observatorio Social del estado Táchira, de la Universidad Católica del Táchira en la investigación realizada en el año 2013, específicamente a la explanado en la Tabla 22: Fuerza de trabajo por municipio, 2012, en la que se contempla los datos referentes a los 29 municipios del estado Táchira<sup>77</sup>.

---

<sup>77</sup>CASTILLO P. L.,MORFFE P. M. Y ALBORNOZ A. N.(2014) *El Táchira en Cifras-2013 Vocación Productiva, Oferta de Empleo y Oferta Educativa a Nivel Superior en el estado Táchira*. Documento 4. Primera Edición, 2014. Universidad Católica del Táchira. Observatorio Social del estado Táchira, Venezuela, estado Táchira.

A los efectos de ser ilustrativos se procede a realizar la extracción de los datos de la citada Tabla 22, que refleja la población con 12 años y más ocupada, correspondientes al municipio Bolívar en primer lugar, y en segundo lugar el correspondiente al municipio Pedro María Ureña, transformando los datos en gráficos que expresan el valor total y marcan los porcentajes previstos en cada actividad económica, para realizar su análisis respectivo, requerimos transcribir la leyenda de la tabla in comento para poder precisar las actividades económicas que se desglosan en ella, en los siguientes términos: AA: agricultura y caza. EMC: explotación de minas y canteras. IM: industrias manufactureras. EGV: electricidad, gas y vapor. C: construcción. CPMMERH: comercio al por mayor, por menor, restaurantes y hoteles. TAC: transporte, almacenamiento y comunicaciones. EFSBISE: establecimientos financieros, seguros bienes e inmuebles y servicios prestados a la empresa. SCSP: servicios comunales sociales y personales. ANBE: actividades no bien específicas.

Grafico N°1



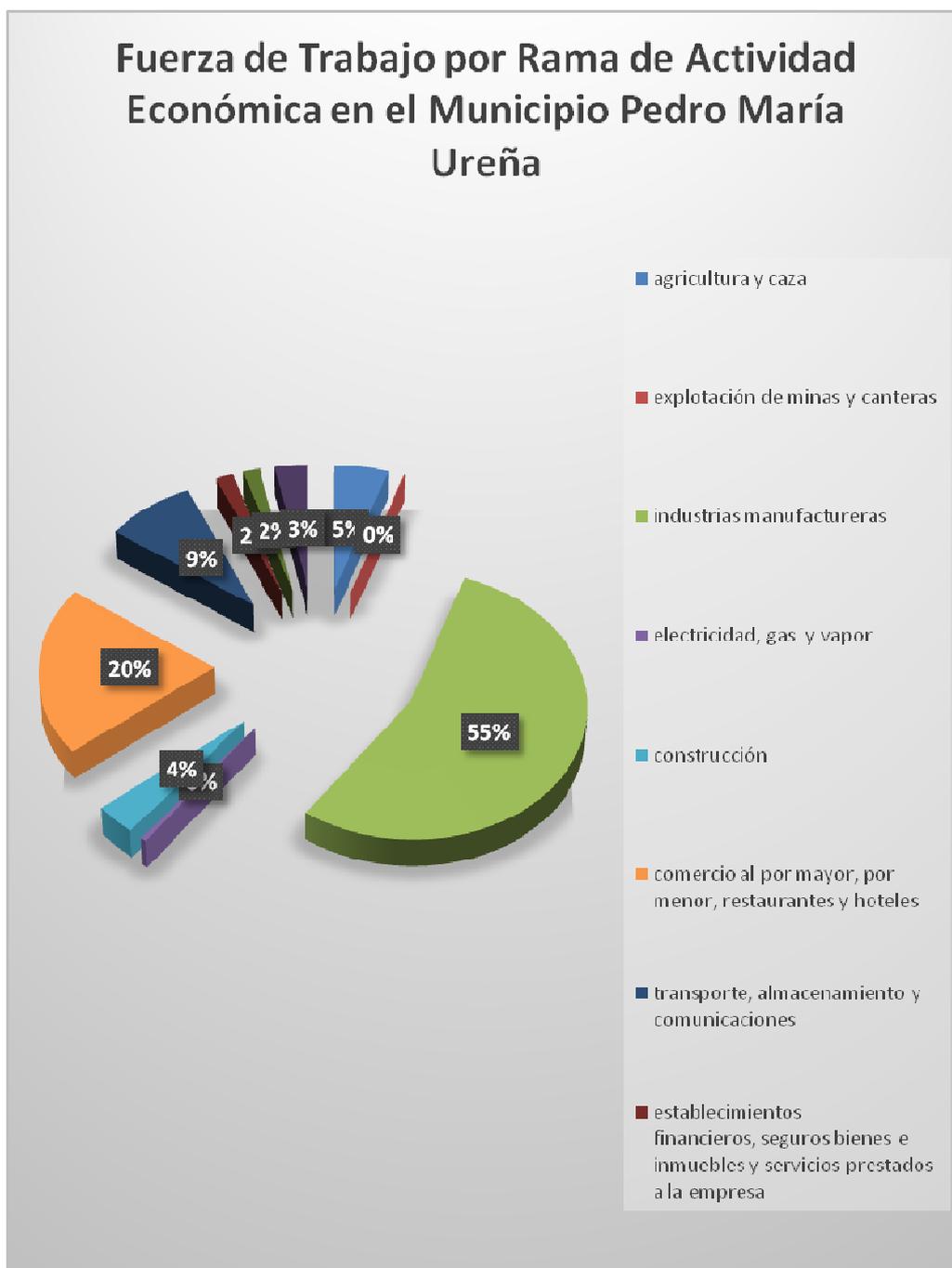
Fuente elaboración: propia El Táchira en cifras-2013. Vocación productiva, oferta de empleo y oferta educativa en el Nivel Superior del Estado Táchira. Observatorio Social del Estado Táchira. Documentos 4.

En la gráfica anterior, se observa que el porcentaje preponderante de la población ocupada en el municipio Bolívar se encuentra prevista en un mayor porcentaje en tres de las actividades económicas allí contempladas, en la primera posición se ubican las industrias manufactureras con un 30%, en la segunda posición se encuentra el comercio al por mayor, por menor, restaurantes y hoteles con un 24%, y en tercer lugar los servicios comunales sociales y personales con un 21% de la población.

Seguidamente, se encuentra la cuarta posición vista con un 10% de la población ocupada en las actividades concernientes al transporte, almacenamiento y comunicaciones. El quinto lugar a nivel porcentual está presente en el área de la agricultura y caza con un 5%.

El resto de los porcentajes son distribuidos de manera desigual por debajo de un 5% de la población, en las actividades de construcción; establecimientos financieros, seguros bienes e inmuebles y servicios prestados a la empresa; actividades no bien específicas; electricidad, gas y vapor; y la explotación de minas y canteras ocupando el último lugar del gráfico descrito.

Grafico N°2



Fuente elaboración propia El Táchira en cifras-2013. Vocación productiva, oferta de empleo y oferta educativa en el Nivel Superior del Estado Táchira. Observatorio Social del Estado Táchira. Documentos 4

Se puede observar en esta segunda gráfica, que el porcentaje preponderante de la población ocupada en el municipio Pedro María Ureña se encuentra en un mayor porcentaje de igual forma en tres de las actividades económicas allí contempladas, por su parte la primera posición se le atribuye a las industrias manufactureras con un 55%; en la segunda posición se encuentra el comercio al por mayor, por menor, restaurantes y hoteles con un 20%; y en tercer lugar las actividades de transporte, almacenamiento y comunicaciones con un 9% de la población.

Así mismo, se posiciona en el cuarto lugar con un 5% las actividades de agricultura y caza, en cuanto al resto de los porcentajes de manera similar a previsto en el grafico correspondiente al municipio Bolívar es repartida la población de forma desigual por debajo de un 5% de la población, en las actividades de construcción; actividades no bien específicas; establecimientos financieros, seguros bienes e inmuebles y servicios prestados a la empresa; servicios comunales, sociales y personales; electricidad, gas y vapor; y la explotación de minas y canteras ocupando el último lugar del grafico descrito.

Cabe en este tema lo señalado por Pérez<sup>78</sup> en el artículo nominado El Mercado de Trabajo en la Zona Fronteriza Colombo-Venezolana, donde describe a la frontera del estado Táchira con Colombia, como una frontera integrada por el compartir de su historia y por la manifiesta interacción entre los ciudadanos de nacionalidad venezolana y colombiana, proveniente de sus características geográficas y poblacionales

De igual manera, este autor planteó que gracias a estas características se ha producido un espacio abierto para el intercambio comercial entre ambos países. A su vez, esto trae una serie de

---

<sup>78</sup> PEREZ, H. P. (2014). "El Mercado de Trabajo en la Zona Fronteriza Colombo-Venezolana", REVISTA 766, julio 2014 Venezuela, pp.265-267.

consecuencias, iniciando con ubicar a las actividades económicas creadoras de empleo con una marcada tendencia en el sector terciario de la actividad productiva a través del sector servicios, desplazando aquellas propias de los sectores secundario y primario de la actividad productiva.

Como lo señaló Pérez<sup>79</sup>, el auge del sector terciario en el estado Táchira respondió a la fluidez de mercancías o intercambio comercial entre ambos países, sin embargo, las políticas gubernamentales tomadas en el ámbito económico en pro de la lucha para resguardar y garantizar la soberanía nacional en los últimos años han producido un cambio importante en cuanto al desempeño y actitud de los actores sociales que hacen vida en esta zona de frontera con Colombia.

En efecto a estas consideraciones, en la frontera colombo venezolana, se ha producido en primer lugar un desequilibrio económico producto de la revaluación de la moneda colombiana frente a la venezolana, lo que ha elevado el poder adquisitivo de los colombianos que ingresan al territorio venezolano puesto que el tipo cambiario los favorece de manera notoria, por el contrario, se ve desmejorada la capacidad de pago de los venezolanos en el territorio colombiano.

En este escenario, se han creado políticas sociales por parte del gobierno nacional, en aras de atenuar el impacto económico para sus ciudadanos al momento de adquirir bienes y servicios, lo que sumados situaciones particulares a este hecho que se determinan de la siguiente forma: Por un lado, la demanda de bienes y servicios en el Táchira ha aumentado debido a la gran ventaja que representa el valor de la moneda para los ciudadanos colombianos en contra posición a la oferta que no ha producido crecimiento en la misma proporción. Y por otro lado, la situación de proporcionar bienes y servicios a un precio por debajo de su valor o costo

---

<sup>79</sup> *Ibidem.*

oficial, incentiva el ingreso a Venezuela de extranjeros para cubrir necesidades por un costo menor en comparación a la adquisición de bienes y servicios en su país de origen.

Adicional a ello, Pérez<sup>80</sup> en su análisis expone que los venezolanos al comprender la diferenciación cambiaria se han visto motivados a extraer dichos bienes para realizar su reventa en Colombia, cuya inversión por decirlo de una manera es a un bajo costo, y sus ganancias serán el récord de obtener dinero fácilmente sin que sea convenido una relación laboral. Pero en esta actividad desviada de la norma, se ha denunciado la presunta participación de instituciones públicas y de funcionarios públicos que también se dedican al contrabando de extracción con la confabulación de los cuerpos armados presentes en la frontera.

La dinámica de esta situación ha iniciado por el contrabando extractivo de combustible para vehículos automotores, motivado al bajo costo de la gasolina en Venezuela siendo subsidiada por el Estado venezolano su producción. Posteriormente, el mantenimiento de un factor cambiario desfavorable para los venezolanos originando un desbalance que ocasiono el traslado de esta actividad de extracción a Colombia de diversos bienes y servicios que pueden ir desde alimentos, medicinas, ropa, entre otros.

Vemos entonces como al hablar del contrabando de extracción en la frontera Colombo Venezolana a lo largo del tiempo ha existido una gran evolución, ya que en la búsqueda de un provecho económico han mutado los elementos o incluso los bienes y servicios escogidos para ello, manteniendo la similar preferencia de bienes y servicios regulados o subsidiados por el gobierno venezolano, los cuales suelen ser más atractivos en comparación con otros rubros por su bajo costo, lo que les arrojará como resultado un ingreso mucho mayor.

---

<sup>80</sup> *Ibidem.*

En este último aspecto, relativo al ingreso percibido por quienes se dedican a la práctica del contrabando de extracción desde Venezuela a Colombia, es importante resaltar que es ese beneficio económico lo que deslumbra principalmente a los habitantes de la frontera, pues es desproporcional totalmente en referencia a los ingresos que pueden percibir bajo una relación laboral.

Debido a esa impactante diferenciación de ingresos provenientes de un trabajo formal y aquellos provenientes de la práctica ilegal del contrabando, que pueden obtener los ciudadanos en la frontera, se hace notar otra reacción desfavorable, la cual se presenta en la alta disminución de la disposición de la fuerza de trabajo, cada día se prolifera esta práctica como actividad principal, aun y cuando actualmente el gobierno venezolano motivo estos hechos como causas necesarias para el cierre de nuestras fronteras.

En este orden y dirección, al convertirse el contrabando de extracción en una práctica de ocupación principal por gran parte de los habitantes de la frontera, que representan la forma de percibir ingresos, muchas veces es confundida por ser considerada una manera de realizar trabajo, es por lo que debe aclararse que esta situación ilegal, se encuentra fuera del mundo de las relaciones de trabajo, y no contempla para sus actores la participación en un mercado laboral, ya que se posicionan lejos de la protección garantista de las relaciones laborales, y por supuesto bajo la inexistencia de las relaciones de trabajo, también se aíslan estas prácticas de los derechos contemplados en ellas.

### **1. Decreto de Excepción**

Pero la situación descrita se vio afectada cuando el Presidente de la República Nicolás Maduro Moros dictó el día 21 de agosto del 2015 el

Decreto N°1950<sup>81</sup> donde se establece Estado de Excepción en los municipios Bolívar, Pedro María Ureña, Junín, Capacho Nuevo, Capacho Viejo y Rafael Urdaneta del Estado Táchira, con el único propósito de atender eficazmente la situación coyuntural, sistemática y sobrevenida, del contrabando de extracción de gran magnitud, organizado a diversas escalas e impedir la extensión o prolongación de sus efectos y garantizar a toda la población el pleno goce y ejercicio de sus derechos afectados por estas acciones.

Efectivamente, el cierre de la frontera cambia el panorama económico de la frontera ya que impide el intercambio comercial en los dos países, que no se traduce todo en un intercambio ilegal, así lo afirma algunos economistas, como Ronald Balsa<sup>82</sup> “expuso que por la zona de la frontera no solo pasa contrabando, sino que circulan personas; trabajadores y mercancía perfectamente legales”.

El cierre afecta la actividad comercial y su ingreso así lo denunció el sector en el informe levantado por la Comisión Especial de Fronteras nombrada por la Asamblea Nacional:

El sector comercial afirma que sus ingresos han caído de manera acelerada debido a la retención de mercancía legal dentro del casco de la ciudad por miembros de la FANB a través de procedimientos arbitrarios y discrecionales, así como a la poca producción relacionada con la falta de materia prima que no se produce en el país y que anteriormente se compraba en Colombia. Denuncia que muchos se han visto obligados a cerrar sus negocios y otros han quedado desempleados por las bajas ventas que estos registran, incrementando de manera abrupta los índices de desempleo de la economía formal en el poblado fronterizo. Según José Roza, ex presidente de Fedecámaras Táchira, las pérdidas gracias al bloqueo al libre tránsito son aproximadamente de dos millones de dólares diarios, afectando severamente los ingresos económicos de los

---

<sup>81</sup> *Gaceta Oficial* N° 6.194 del 24 de agosto de 2015.

<sup>82</sup> CARDOZO, MARÍA Y RODRIGUEZ FRANCO *Conoce las consecuencias del cierre de la frontera para la economía venezolana*. Fecha de la Consulta 16 de mayo 2016. Disponible en: <http://www.el-nacional.com/economia/frontera-colombia-venezuela-cierre-perdidas>

ciudadanos de la zona. Las medidas adoptadas han llevado al cierre técnico de un 70% de los establecimientos del sector comercial y de un 80% del sector industrial, los cuales no solo han sido afectados por la imposibilidad de comercializar del otro lado de la frontera sino también son afectados por cortes de energía prolongados, ausencia de mano de obra calificada y falta de materia prima e insumos para la elaboración y comercialización de productos<sup>83</sup>.

Lamentablemente no tenemos cifras para señalar el impacto negativo del cierre de la frontera, pero se puede evidenciar el cambio de condiciones a raíz del cierre de la misma, sobre todo tratándose de una zona donde la actividad comercial y manufacturera abarca el mayor porcentaje de la actividad económica, destruyendo puestos de trabajo en el sector formal.

## **2. Indicadores de Trabajo Decente**

Según lo señalado en el capítulo I, delimitado los indicadores de trabajo decente de acuerdo con sus cuatro objetivos:

### **a) Faceta del empleo.**

De acuerdo con las cifras presentadas por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2012<sup>84</sup> la fuerza de trabajo (población de 15 años y más) representado 69,2% de la población del Estado Táchira, donde tenemos una tasa de actividad del 65,6% y una tasa de inactividad de 34,4%, es importante destacar dentro de la tasa de actividad el porcentaje de ocupados es del 97,3% y la de desocupación 2,7 %. En referencia a la distribución entre hombres y mujeres, los hombres para ese momento representan el 50,40 % de y las mujeres representan el 49,85 de la población total, para misma fecha los hombres presentan una tasa de actividad del

---

<sup>83</sup>TRANSPERENCIA VENEZUELA. *AN aprobó informe final de la Comisión Especial de Fronteras*. Fecha de la Consulta 16 de junio del 2016. Disponible es <https://transparencia.org.ve/comision-de-fronteras/>

<sup>84</sup>INSTITUTO NACIONAL DE ESDISTICA. *Síntesis Estadística Estatal. Estado Táchira*. Fecha de la consulta abril del 2015. Disponible en: <http://www.ine.gov.ve/documentos/see/sintesisestadistica2013/estados/tachira/index.htm>

78% y de inactividad del 21,8, de ocupación del 97,8%, de desocupación del 2,2%; Las mujeres una tasa actividad del 53,10% y de inactividad del 46,6%, de ocupación del 96,5%, de desocupación 3,5%. De los anteriores porcentajes vemos diferencias importantes en cuanto a la tasa de inactividad entre hombre y mujeres, la diferencia pudiera presentarse en cuanto a la forma de determinación de la población activa e inactiva, ya que por ejemplo el trabajo del hogar no forma parte de la población activa, donde el porcentaje de la mujer puede tener una mayor representación en otros casos tenemos como lo plantea Ghai<sup>85</sup> “las que cuidan de los ancianos o de preparar las comidas, elaboran manufacturas, acarrear agua y leña o efectuar reparaciones”.

De acuerdo con los datos expuestos por OSET-UCAT<sup>86</sup> la tasa de inactividad del Estado presentó un comportamiento contrario al país pues mientras que la tasa de inactividad promedio nacional se incrementó 35,42% en 2010 a 36,19% en 2012, la del estado Táchira pasó 34,11% en 2010 a 29,67% produciéndose una reducción significativa que está acorde con el incremento de la población económicamente activa, resaltando que esta movilidad no fue del todo positiva para la entidad porque lamentablemente parte de la población ocupada se encuentra en actividades informales o subempleada. En cuanto a los Municipios que nos atañen el OSET –UCAT<sup>87</sup> presentó las siguientes cifras: Bolívar presenta una tasa de actividad de 52% y de inactividad del 48% y Pedro María Ureña refleja una tasa de actividad 53% y de inactividad del 47%, como se refleja tenemos una tasa de actividad inferior a la del Estado Táchira y una tasa de inactividad superior.

---

<sup>85</sup> GHAI, D. (2003). “Trabajo decente Concepto e Indicadores...Op.Cit. p. 128

<sup>86</sup> OSERVATORIO SOCIAL DEL ESTADO TÁCHIRA- UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TÁCHIRA. El Táchira en Cifras-2013 Vocación Productiva. Oferta de Empleo y Oferta Educativa en el Nivel Superior Estado Táchira. P. 85

<sup>87</sup> *Ibídem*.

Otro elemento resaltante que presenta la investigación realizada por OSET-UCAT<sup>88</sup> de importancia para el estudio en cuestión, se refiere al número de horas laboradas, en tal sentido los datos presentados se les preguntó a los encuestados si tenían una jornada laboral normal de 40 horas, más de cuarenta horas o menos de 40 horas, aplicándose ocupados formales y ocupados informales. En cuanto a los ocupados formales el municipio Bolívar 3,11% señaló que labora una jornada de 40 horas y el 1,78% más de 40 horas y el 0,00% declaró que trabajaba menos de 40 horas, donde podemos inferir que la mayoría labora conforme a lo prescrito en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, que establece en su artículo 173 que la jornada diurna es de ocho horas diarias y que no podrá exceder de 40 horas semanales. Donde nos podríamos ubicar dentro del campo del tiempo de trabajo decente. No comportándose de la misma manera cuando se trata de los ocupados informales, cuando examinamos los mismos rubros el municipio Bolívar refleja que el 0,82% labora una jornada de 40 horas y el 2,86% labora una jornada superior a las 40 horas semanales y el 1,22% menos de 40 horas semanales. El municipio Pedro María Ureña el 1,63% labora jornada normal de 40 horas, mientras que los que laboran una jornada menos de 40 horas solo representan 0,82%, lo que implica que los trabajadores informales superan el límite legal de la jornada diurna. Lamentablemente no contamos con otros índices para examinar las condiciones de trabajo. Es importante señalar que incorporar a los trabajadores informales dentro del marco de la legalidad es un paso importante para que sea trabajo decente, pues como podemos comprobar estos trabajadores generalmente se encuentran al margen de la ley no solo en el caso que comentamos en referencia a exceso de horas trabajadas, sino otras esferas, como lo es la seguridad social o de la protección frente a los infortunios de trabajo.

---

<sup>88</sup> *Ibidem.*

De otro lado, en relación con la jornada los encuestados se consultaron sobre satisfacción en cuanto su trato y ambiente laboral la mayoría de los encuestados ocupados formalmente señaló en los dos municipios que se consideraban satisfechos, igual le preguntaron su grado de satisfacción en referencia su satisfacción en cuanto al trato igual, por discapacidad, religión u orientación sexual el comportamiento de los dos municipios es similar la mayoría se considera satisfecho. En esta consulta resulta importante pues podemos inferir que el ambiente laboral resulta favorable a la concepción de trabajo decente.

De igual manera se le consultó si consideran que se están creando nuevas fuentes de trabajo, el 58,67% consideran que no están creando fuentes de trabajo, de los trabajadores encuestados el 45,31% señalaron que uno aspectos que impiden la celebración de nuevos empleos son las decisiones del gobierno que afectan que afectan a los empresarios y la falta de incentivos para inversión privada y el 17,78%, perciben que la falta de inversión privada es lo que hace que no existan más empleos, y el 6,22% considera que son las expropiaciones son las causas que no se generen nuevos empleos y el 8% cree por lo complicado de la tramitología para crear empresas o empresas para generar nuevos empleos.

#### **b) Empleo remunerador.**

En referencia a los indicadores de pobreza por NBI (necesidades básicas insatisfechas) los municipios fronterizos de acuerdo a los presentado por OSET-UCAT<sup>89</sup>, partiendo de los datos del censo del Censo 2011 realizado por el Instituto Nacional de Estadística en el municipio Bolívar presentó un porcentaje 71,33% de hogares no pobres y un 28,67% de hogares pobres, de otro lado el municipio Pedro María Ureña mostró un 73,99% de hogares no pobres y un 26,01 hogares pobres, es importante

---

<sup>89</sup> Ibídem.

señalar que ambos municipios presentaron dentro los hogares pobres porcentajes de pobreza extrema del 8,21% y de 7,28 respectivamente, resulta significativo el porcentaje de hogares pobres en ambos municipios que se pueden explicar a través de las tasa de inactividad que presentan ambos municipios. Que coincide con los índices nacionales que de acuerdo con la CEPAL<sup>90</sup> la pobreza en Venezuela aumentó del 2012 al 2013 del 25,4% al 32%, lo que podría traducir que no estamos en escenario que permita de un empleo remunerador reflejando a su vez el panorama nacional, que a su vez coincide con las conclusiones del informe de la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia al concluir en el examen de los casos individuales sus conclusiones sobre Venezuela y el Convenio 122:

La Comisión tomo nota de la información facilitada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar continuación sobre las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos.

La Comisión deploró la crisis social y económica que afecta al país y la ausencia de una política activa del empleo destinada a promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido. La Comisión deploró la ausencia de diálogo social con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores con el objetivo de aplicar una política activa del empleo.

Teniendo en cuenta la discusión sobre el caso, la Comisión instó al Gobierno a que:

- con la asistencia de la OIT, elabore inmediatamente, en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, una política del empleo destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido;
- implemente inmediatamente medidas concretas que pongan en práctica una política del empleo que tenga como objetivo estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar el nivel de vida,

---

<sup>90</sup>CEPAL: Pobreza en Venezuela aumentó a 32,1%..El Nacional. Fecha de la consulta 16 junio 2016. Disponible [http://www.el-nacional.com/economia/Cepal-Pobreza-Venezuela-aumento\\_0\\_563343746.html](http://www.el-nacional.com/economia/Cepal-Pobreza-Venezuela-aumento_0_563343746.html)

satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y del subempleo;

- establezca inmediatamente un órgano estructurado de diálogo social tripartito en el país y emprenda de inmediato acciones para generar un clima de confianza basado en el respeto de las organizaciones de empleadores y de trabajadores con miras a promover relaciones profesionales estables y solidas;

- implemente todos los compromisos asumidos en el pasado Consejo de Administración de cumplir con un plan de acción en consulta con los interlocutores sociales, con el establecimiento de etapas y plazos concretos para la ejecución del mismo, y

- antes de septiembre de 2016, presente informaciones detalladas a la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio num. 122 en la legislación y la práctica. El Gobierno debería aceptar una misión tripartita de alto nivel de la OIT antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo de manera de examinar los progresos alcanzados para cumplir con estas conclusiones<sup>91</sup>.

En cuanto a la Seguridad Social, como quedó establecido en el capítulo II de la presente investigación, Venezuela cuenta con una base normativa que favorece el desarrollo del trabajo decente, lamentablemente no contamos con indicadores para verificar el cumplimiento de la misma. De igual forma, nuestra legislación está orientada a que el trabajo se desarrolle de forma segura y saludable, objetivo perseguido por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

De acuerdo a las estadísticas presentadas por Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), el porcentaje de

---

<sup>91</sup>CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Informe de la Comisión de Aplicación de Normas*. Actas Provisionales. 105° Reunión Ginebra Mayo-junio 2016. Fecha de la Consulta. 23 de junio del 2016. disponible en:[http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/provisional-records/WCMS\\_489134/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/provisional-records/WCMS_489134/lang--es/index.htm)

accidentes laborales formalizados en el estado Táchira viene disminuyendo, de un 3,8% en el 2012, 3,5% en el 2013 y 3.0% en el 2014<sup>92</sup>.

### **c) Derechos fundamentales.**

Venezuela tiene ratificado todos los convenios que se han denominados fundamentales y prioritarios por la OIT, estableciendo un marco normativo favorable a la consecución del trabajo decente.

### **d) Dialogo social.**

El diálogo social entre los interlocutores sociales es necesario para la solución de los problemas sociales, en varios planos trabajadores y empleadores de nuestro país, lamentablemente han sido cuestionados por la pérdida del dialogo social, así lo podemos evidenciar en la observación realizada por la Comisión de Expertos de Aplicación de Normas y Recomendaciones en referencia al convenio sobre la Consulta Tripartita N° 144, ratificado por Venezuela, en el informe presentado a la Conferencia en su 105<sup>a</sup>reunión:

La Comisión lamenta que no hubo progreso en el diálogo social e insta al Gobierno a que tome medidas al respecto. La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información actualizada sobre las consultas efectivas celebradas sobre cada uno de los temas relativos a las normas internacionales del trabajo que se encuentran dentro del alcance del Convenio y sobre los procedimientos previstos para celebrar dichas consultas. La Comisión reitera su pedido al Gobierno que indique la manera en que se tienen en cuenta las opiniones expresadas por las organizaciones representativas sobre el funcionamiento de los procedimientos de consulta requeridos por el Convenio<sup>93</sup>.

---

<sup>92</sup>Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral. Fecha de la consulta febrero del 2016 Disponible en: [http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas\\_08\\_09\\_10/images/gra\\_2012/01\\_entidad\\_federal.pdf](http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/images/gra_2012/01_entidad_federal.pdf)

<sup>93</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Comentarios de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Adoptadas 2015. Convenio 144. Fecha del a consulta 15 de junio 2016. Disponible en:

De la misma manera la Comisión insta a al dialogo social en la observación hecha al convenio N° 87 Sobre la Libertad sindical y el derecho y la protección del derecho de sindicación:

(..) La Comisión ya se había expresado en el sentido de la Misión Tripartita de Alto Nivel (2014) sobre la necesidad e importancia de que se constituyan órganos estructurados de diálogo social tripartito en el país, lo cual es plenamente compatible con el diálogo inclusivo que preconiza la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. **Al tiempo que toma nota de todas las informaciones proporcionadas, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que, en aplicación de la decisión del Consejo de Administración, de marzo de 2014, tome de inmediato las medidas necesarias para crear la mesa de diálogo tripartita mencionada en el párrafo 54, 2), del informe de la Misión y se asegure de que su composición respete debidamente la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. A este respecto, la Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina. A la espera de la creación de dicho órgano, la Comisión pide al Gobierno que someta a consultas sustanciales con las organizaciones de trabajadores y de empleadores representativas todos los proyectos de ley o de reglamento relativos a temas de su incumbencia. La Comisión pide al Gobierno que informe de toda evolución al respecto. La Comisión expresa su preocupación sobre el uso reiterado de leyes de la Asamblea Legislativa que habilita al Presidente de la República a dictar decretos-leyes en cuestiones laborales, económicas o sociales que afectan a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, que en la práctica no dan lugar a consultas con FEDECAMARAS o con organizaciones de trabajadores críticas con la política del Gobierno.** (Resaltado texto original)<sup>94</sup>

---

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3252735:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3252735:NO)

<sup>94</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Comentarios de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Adoptadas 2015. Convenio 87 Fecha del a consulta 15 de junio 2016. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3255686:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3255686:NO)

## CONCLUSIONES

La noción de trabajo se ha perfeccionado con el transcurso del tiempo, desde su presentación por Somavía en el año 1999, donde estructuró en cuatro dimensiones; trabajo productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en donde los derechos de los trabajadores deben ser respetados, remunerados suficientemente y contar con la debida protección social.

Posteriormente, se perfecciona al agregarse que el trabajo decente persigue un trabajo de calidad, reemplazando su carácter productivo y bien remunerado, haciendo hincapié en el tripartismo, el dialogo social y la formación profesional. Completándose posteriormente como una institución encaminada para promoción de los derechos y la seguridad en el trabajo.

Podemos señalar, que la noción de trabajo decente como han destacado algunos doctrinarios es un concepto en construcción que busca cada día analizar los problemas del trabajo.

El trabajo decente descansa sobre cuatro ejes o componentes estratégicos: la necesidad de una normativa internacional, la protección social, el dialogo social y el empleo suficiente.

Efectivamente, uno de los aspectos claves del trabajo decente, es garantizar los derechos del trabajador, en especial de aquellos trabajadores que encuentran en un trabajo precario, de allí que la noción de trabajo se desarrolla dentro de un marco jurídico que garantice al trabajador respecto de los derechos humanos. Esta base se encuentra conformada por las Declaración Universal de los Derechos Humanos(1948), La Convención Americana de los Derechos Humanos (1969) y Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).

El empleo es el otro objetivo del trabajo decente, en el cual se busca crear mayores oportunidades de empleo para las mujeres y los hombres, con el fin de que dispongan de ingresos y trabajo decente, ocupación productiva que les permitan satisfacer sus necesidades y con oportunidades que permitan desarrollar su formación.

Otro objetivo estratégico es la protección social, los trabajadores han de tener empleos seguros, que le permita acceder a servicios de salud y la posibilidad de disfrutar el tiempo libre.

El diálogo social, constituye la base fundamental para la promoción del trabajo decente, ya que, sin la participación de los principales interlocutores social, sería muy difícil abordar los objetivos del trabajo decente.

En base a los objetivos estratégicos del trabajo decente se han creado un conjunto de indicadores tanto cualitativos, como cuantitativos, para tratar de medir la situación, o por lo menos llegar a una aproximación, pues en la práctica encontramos limitaciones ya que los países no llevan los mismos índices estadísticos.

En Venezuela, existe un marco jurídico para la promoción del trabajo decente, no solo porque ha ratificado todos los convenios fundamentales y prioritarios, sino que además en el orden interno se cuenta con un conjunto de leyes que permiten la protección de los derechos del trabajador.

En cuanto a los municipios fronterizos de Bolívar y Pedro María Ureña, conforman una de las fronteras más importante del país, caracterizada por actividades comerciales y de manufactura, pero viene modificando su contexto, debido a varios factores, uno de ellos, pérdida de valor de la moneda nacional, que trajo como consecuencia el llamado contrabando de extracción, de productos de primera necesidad subsidiados

por el gobierno nacional, lo que llevó al gobierno nacional a la medida extrema del cierre de la frontera, empeorando la situación, pues el cierre afectó de manera importante la actividad comercial, en consecuencia los puestos de trabajo.

Sin embargo, existen tasas significativas de desocupación, pobreza, informalidad, unido a la falta de diálogo y una política de empleo, nos lleva a decir que los municipios fronterizos no muestran en estos momentos un contexto favorable para el desarrollo del trabajo decente.

## **LIMITACIONES**

Una de las limitaciones para el desarrollo de este trabajo fue la no existencia en la región fronteriza de todos los indicadores propuestos por la Organización Internacional del Trabajo para medir esta clase de trabajo, que deberán tener en cuenta para futuras investigaciones con el fin de perfeccionar los aportes en materia de trabajo decente en la región fronteriza del Estado Táchira.

## **RECOMENDACIONES**

En base a las limitaciones en la presente investigación la Organización Internacional del Trabajo deberá instar a los órganos correspondientes a cada nivel del poder en Venezuela, en crear los indicadores correspondientes necesarios para medir la clase de trabajo como parte de los compromisos adquiridos por los Estados al pertenecer a este órgano internacional. Pues, se hace absolutamente necesario para determinar los aspectos a corregir en las relaciones de trabajo existentes, no solo con el fin de identificar los trabajos precarios y desprotegidos, sino también orientados a la creación de trabajos decentes orientados a la eliminación de la pobreza, la exclusión social con el fin de obtener bienestar y progreso social.

## REFERENCIAS

- BARRETO GHIONE, H. (2001). "Concepto y Dimensiones del Trabajo decente: Entre la Protección Social Básica y la Participación de los Trabajadores en la Empresa". *Revista Gaceta Laboral*, vol. 7, núm. 2.
- CARDOZO, MARÍA Y RODRIGUEZ FRANCO. *Conoce las consecuencias del cierre de la frontera para la economía venezolana*. Disponible en: <http://www.el-nacional.com/economia/frontera-colombia-venezuela-cierre-perdidas>
- CASTILLO P. L., MORFFE P. M. Y ALBORNOZ A. N.(2014) *El Táchira en Cifras-2013 Vocación Productiva, Oferta de Empleo y Oferta Educativa a Nivel Superior en el estado Táchira*. Documento 4. Primera Edición, 2014. Universidad Católica del Táchira. Observatorio Social del estado Táchira, Venezuela, estado Táchira.
- CEPAL: *Pobreza en Venezuela aumentó a 32,1%*. El Nacional. Disponible [http://www.el-nacional.com/economia/Cepal-Pobreza-Venezuela-aumento\\_0\\_563343746.html](http://www.el-nacional.com/economia/Cepal-Pobreza-Venezuela-aumento_0_563343746.html)
- Formación para el Trabajo Decente. CINTERFOR/OIT (2001). Fecha de consulta: 20 de julio de 2015. Disponible en: [http://www.oit.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/rct/35rct/doc\\_ref/doc1/i.htm](http://www.oit.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/rct/35rct/doc_ref/doc1/i.htm)
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009). Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela (Extraordinaria). Número 5908. Febrero, 2009.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Informe de la Comisión de Aplicación de Normas*. Actas Provisionales. 105° Reunión

Ginebra Mayo-Junio2016. Disponible en:  
[http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/provisional-records/WCMS\\_489134/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/provisional-records/WCMS_489134/lang--es/index.htm)

- Convención Americana sobre los Derechos Humanos. Costa Rica, 1969. Organización de los Estados Americanos. Fecha de consulta: 10 de mayo de 2016. Disponible en: [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-32\\_Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948. Organización de las Naciones Unidas. Fecha de consulta: 06 de abril de 2016. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento. Adaptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio 2010. (Anexo revisado, 15 de junio de 2010).
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social (2012). Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Número 39.912. Abril, 2012.
- ERMIDA, O. (2001). Trabajo decente y formación profesional. *Boletín 151 CINTERFOR, OIT*. Disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/#13->
- GÁLVEZ E., GUTIÉRREZ E. y PICAZZO E. (2006). “El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales”, *Revista Mexicana de Sociología*, volumen 73, N° 1.
- GARAY J. y M. (2013). *Ley del trabajo (Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras) Comentada y casos prácticos*. Redición. Editorial Corporación AGR, SC, Caracas.

- GERLACH, M. (2010). *El trabajo decente concepto y aplicabilidad en Chile*. Trabajo de grado. Universidad de Chile.
- GHAI, D. (2003). "Trabajo decente Concepto e Indicadores". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2.
- GONZALEZ, M. (2014). "Educación Obrera para el trabajo decente". *Manual de educación obrera, derecho del trabajo, normas del trabajo, trabajo decente, pub. OIT, Argentina*, modulo 1: Dimensiones del trabajo decente, Primera edición.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Síntesis Estadística Estatal. Estatal*. Disponible en <http://www.ine.gov.ve/documentos/see/sintesisestadistica2013/estados/tachira/index.htm>
- Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral. Disponible en: [http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas\\_08\\_09\\_10/images/gra\\_2012/01\\_entidad\\_federal.pdf](http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/images/gra_2012/01_entidad_federal.pdf)
- LANARI, M.E. (2005). "Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición". Disponible en: <http://nulan.mdp.edu.ar/1058/1/00209-g.pdf>
- Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012). Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela (Extraordinaria). Número 6076. Mayo, 2012.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Número 38.236. Julio, 2005.

- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002). Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Número 37.600. Diciembre, 2002.
- LEVAGGI, V. (2006). "Democracia y trabajo decente en América Latina". Organización Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Disponible en: [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/democracia\\_trabajo\\_decente\\_vi.pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/democracia_trabajo_decente_vi.pdf)
- MONTOYA, A. (2006). Derecho del trabajo. Vigésima Séptima edición. Editorial Tecnos, Madrid.
- MORILLO, M. M (2006). "Análisis del Mercado Laboral Venezolano", *FERMETUM. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, Mérida, Venezuela, año 16, n° 46.
- OBSERVATORIO SOCIAL DEL ESTADO TÁCHIRA- UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TÁCHIRA. El Táchira en Cifras-2013 Vocación Productiva. Oferta de Empleo y Oferta Educativa en el Nivel Superior Estado Táchira. 1ª Edición. Enero 2014. Impreso por LITHO ARTE.
- ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS.CIDH manifiesta su profunda preocupación por efecto de la denuncia de la Convención Americana por parte de Venezuela. Disponible en:<http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2013/064>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Programa de trabajo decente. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>.

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Medición del Trabajo decente. Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_100337.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2014). Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1996-2016). Normas del Trabajo. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1996-2016). Normas del Trabajo. Fecha de consulta: 15 de mayo de 2016. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Comentarios de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Adoptadas 2015. Convenio 144. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3252735:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3252735:NO)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Comentarios de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Adoptadas 2015. Convenio 87. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3255686:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3255686:NO)
- PEREZ, H. P. (2014). “El Mercado de Trabajo en la Zona Fronteriza Colombo-Venezolana”, Venezuela.

- PÉREZ O. L. Y RESA N. C. (2003). “El trabajo y las relaciones laborales en zonas fronterizas. El caso de Melilla”, *Revista de la Universidad Autónoma de Madrid*, Trabajo 12.
- SOMAVIA, J. (1999). 87ª Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Disponible en: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- TRANSPERENCIA VENEZUELA. *AN aprobó informe final de la Comisión Especial de Fronteras*. Disponible es <https://transparencia.org.ve/comision-de-fronteras/>
- VEGA, M. y MARTÍNEZ, D. (2002). “Los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, Documento de Trabajo. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- VENEZUELA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE). XIV Censo Nacional de Población y Vivienda. Diciembre, 2014.