

**ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE EN LOS
DEPARTAMENTOS FRONTERIZOS DE COLOMBIA CON VENEZUELA Y
ECUADOR**

LIZETH CAROLINA MIRANDA VILLAMIZAR

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
BUCARAMANGA, ENERO
2017**

**ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE EN LOS
DEPARTAMENTOS FRONTERIZOS DE COLOMBIA CON VENEZUELA Y
ECUADOR**

LIZETH CAROLINA MIRANDA VILLAMIZAR

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar por el título de
economista**

Directora:

AURORA INÉS GÁFARO ROJAS

PhD. Estadística, matemática e informática

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
BUCARAMANGA, ENERO
2017**

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	12
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	14
2. JUSTIFICACIÓN	19
3. OBJETIVOS	20
3.1 OBJETIVO GENERAL	20
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
4. MARCO REFERENCIAL	21
4.1 MARCO TEÓRICO	21
4.2 MARCO LEGAL	29
5. DISEÑO METODOLÓGICO	33
5.1 FUENTES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	34
5.1.1. FUENTES PRIMARIAS	34
5.1.2 FUENTES SECUNDARIAS	34
5.2. DEFINICIÓN DE INDICADORES ESTADÍSTICOS DE TRABAJO DECENTE	35
5.3 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	37
5.4 ACTIVIDADES A DESARROLLAR	37

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS	39
6.1 INDICADORES ESTADÍSTICOS DE TRABAJO DECENTE EN LOS DEPARTAMENTOS FRONTERIZOS DE COLOMBIA CON VENEZUELA Y ECUADOR.	39
6.1.1 INDICADORES DE TRABAJO DECENTE PROPUESTOS POR LA OIT.	39
6.2 CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE EN LAS ZONAS DE FRONTERA DE COLOMBIA CON VENEZUELA Y ECUADOR.	45
6.2.1 DIMENSIÓN 1: OPORTUNIDADES DE EMPLEO.	45
6.2.2 DIMENSIÓN 2: REMUNERACIÓN JUSTA Y TRABAJO PRODUCTIVO.	54
6.2.3 DIMENSIÓN 3: HORARIO DE TRABAJO DECENTE.	59
6.2.4 DIMENSIÓN 4: CONCILIACIÓN DE TRABAJO, VIDA PERSONAL Y FAMILIAR.	62
6.2.5 DIMENSIÓN 5: TRABAJO QUE DEBERÍA ABOLIRSE.	64
6.2.6 DIMENSIÓN 6: ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.	66
6.2.7 DIMENSIÓN 7: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO.	70
6.2.8 DIMENSIÓN 8: AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO.	72
6.2.9 DIMENSIÓN 9: SEGURIDAD SOCIAL.	74
6.2.10 DIMENSIÓN 10: DIÁLOGO SOCIAL.	77
6.3 FRONTERA COLOMBO-VENEZOLANA VS. FRONTERA COLOMBO-ECUATORIANA.	79
7. CRONOGRAMA	84
8. CONCLUSIONES	85
9. BIBLIOGRAFÍA	87

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Población de los departamentos fronterizos de Colombia con Venezuela y Ecuador. _____	18
Tabla 2. Batería de indicadores estadísticos de Trabajo Decente. _____	35
Tabla 3. Tasa de ocupación fronteriza por criterios. 2008-2015. _____	47
Tabla 4. Tasa de desempleo fronteriza por criterios. 2008-2015. _____	49
Tabla 5. Tasa de empleo informal. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015. _____	51
Tabla 6. Proporción fronteriza de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares, por criterios. 2008-2015. _____	53
Tabla 7. Tasa de pobreza laboral fronteriza, por criterios. 2010-2015. _____	55
Tabla 8. Baja tasa de pago fronteriza, por criterios. 2008-2015. _____	57
Tabla 9. Tasa de subempleo por fronteras y criterios. 2008-2015. _____	61
Tabla 10. Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado por regiones. _____	63
Tabla 11. Trabajo infantil por sexo y departamentos que hacen parte de las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2013. _____	65
Tabla 12. Tasa de empleo precario por criterios. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015. _____	67
Tabla 13. Antigüedad en el trabajo por fronteras y criterios. 2008-2015. _____	69
Tabla 14. Brecha salarial por sexo en las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana, con énfasis en criterios. 2008-2015. _____	71
Tabla 15. Porcentaje de la población por encima de la edad de jubilación que se beneficia de una pensión de vejez en las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana, discriminada por sexo. 2008-2015. _____	75
Tabla 16. Contribución de la PEA al régimen de pensión en las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015. _____	77
Tabla 17. Tasa de sindicalización en las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015. _____	79
Tabla 18. Frontera colombo-venezolana vs. colombo-ecuatoriana. _____	82

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tasa de ocupación total. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.	46
Gráfico 2. Tasa de desempleo total. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.	48
Gráfico 3. Tasa de empleo informal. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.	51
Gráfico 4. Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.	53
Gráfico 5. Tasa de pobreza laboral. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2010-2015	55
Gráfico 6. Baja tasa de pago. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.	57
Gráfico 7. Ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.	59
Gráfico 8. Tasa de subempleo. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.	61
Gráfico 9. Trabajo infantil por departamentos que hacen parte de las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2013.	65
Gráfico 10. Tasa de empleo precario. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.	67
Gráfico 11. Antigüedad en el trabajo por fronteras. 2008-2015.	69
Gráfico 12. Brecha salarial por sexo. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.	71
Gráfico 13. Tasa de accidentes de trabajo no mortales en la frontera colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2009-2015.	72
Gráfico 14. Tasa de accidentes de trabajo mortales en la frontera colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2009-2015.	73

Gráfico 15. Porcentaje de la población por encima de la edad de jubilación que se beneficia de una pensión de vejez en la frontera colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015. _____74

Gráfico 16. Contribución de la PEA al régimen de pensión en la frontera colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015. _____76

RESUMEN

TÍTULO: Análisis de las condiciones de Trabajo Decente en los departamentos fronterizos de Colombia con Venezuela y Ecuador*

AUTORA: Lizeth Carolina Miranda Villamizar**

PALABRAS CLAVE: Trabajo Decente, Frontera, Venezuela, Ecuador, OIT.

DESCRIPCIÓN: Este documento examina las condiciones de Trabajo Decente de las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. El análisis señala la situación del mercado laboral en estos límites territoriales mediante la interpretación de indicadores de Trabajo Decente, evaluando su desempeño económico con base en la comparación de tales indicadores en ambos espacios geográficos colombianos. Para analizar las condiciones en las que se encontraron los nueve departamentos que conforman en total las dos fronteras entre 2008 y 2015, fue preciso centrarse en el manual de medición de Trabajo Decente sugerido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), teniendo como soporte la información obtenida de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), así como otros datos de la Escuela Nacional Sindical (ENS), la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA) y el Ministerio de Trabajo (MINTRABAJO), cuyos resultados esperan incentivar el estudio del mercado laboral desde esta perspectiva en otras regiones del país en aras de fomentar un Trabajo Decente y Digno que garantice las circunstancias necesarias para que los trabajadores gocen de equidad, seguridad, libertad y respeto a la dignidad humana, entre otros beneficios que acarrea su implementación.

Para este estudio se evaluaron los departamentos de: Cesar, Boyacá, La Guajira, Norte de Santander, Vichada, Arauca, Guainía, Putumayo y Nariño; teniendo en cuenta que la información se desagregó a su vez por dos criterios: edad (jóvenes y adultos mayores) y sexo (hombres y mujeres).

* Trabajo de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía. Directora: Aurora Inés Gáfaró Rojas.

ABSTRACT

TITLE: Analysis of Decent Working conditions in the border departments of Colombia with Venezuela and Ecuador*

AUTHOR: Lizeth Carolina Miranda Villamizar**

KEY WORDS: Decent Work, Border, Venezuela, Ecuador, ILO.

DESCRIPTION: This document examines the Decent Work conditions of the Colombian-Venezuelan and Colombian-Ecuadorian borders. The analysis indicates the labor market situation in these territorial boundaries by interpreting the Decent Work indicators, evaluating their economic performance based on the comparison of the indicators in both Colombian geographic spaces. In order to analyze the conditions in each of the nine departments that make the total of the two frontiers during the eight years of study (2008-2015), it was necessary to focus on the measurement of Decent Work suggested by the International Labor Organization, having as support the information obtained with the data of GEIH, ENUT, ENS, FASECOLDA and MINTRABAJO, whose results hope to encourage the study of the labor market from this perspective in other regions of the country in order to promote Decent Work, and ensure necessary circumstances for workers to enjoy equity, security, freedom and respect for human dignity, among other benefits that entails their implementation. For this study, the following departments were evaluated: Cesar, Boyacá, La Guajira, Norte de Santander, Vichada, Arauca, Guainía, Putumayo and Nariño; taking into account that the information was disaggregated in turn by two criteria: age (youth and seniors) and sex (men and women).

* Bachelor Thesis

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía. Directora: Aurora Inés Gáfarro Rojas.

INTRODUCCIÓN

En este proyecto de grado se realiza un análisis del Trabajo Decente en los territorios fronterizos de Colombia con Venezuela y Ecuador¹ para el período 2008-2015, medido a través de la aplicación de la metodología de la OIT, a partir de datos suministrados por el DANE en la GEIH, entre otras entidades. A diferencia de otros estudios, éste particular se concentró en cuantificar las diferentes características del mercado laboral en los territorios mencionados, con el fin de identificar una línea base en términos de Trabajo Decente con respecto a las dos fronteras.

De manera complementaria se hace uso de bases de datos que proporcionan la FASECOLDA, la ENS y el MinTrabajo que contribuyen al cálculo de los indicadores por departamentos, así como a la identificación y comparación de las condiciones por fronteras; para efectos de este análisis se discriminó la información por dos criterios dentro del factor trabajo que incluyen, edad (jóvenes: personas de 15-24 años de edad y adultos mayores: personas mayores de 60 años) y sexo (hombres y mujeres).

El presente trabajo se llevó a cabo en el marco del proyecto 1792, avalado por la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de la Universidad Industrial de Santander: “El Trabajo Decente como factor dinamizador de la Competitividad Regional: Estudio de Caso en el Área Metropolitana de Bucaramanga y Barrancabermeja”, dirigido por los profesores Freddy Jesús Ruiz Herrera – Escuela de Economía y Administración, y Aurora Inés Gáfaró Rojas – Departamento de Salud Pública, Universidad Industrial de Santander.

¹ En total, nueve departamentos conforman la zona colindante entre Colombia con los dos países vecinos, en primer lugar, (en la frontera colombo-venezolana) se tienen en cuenta siete de ellos que son: Boyacá, Cesar, Norte de Santander, La Guajira, Arauca, Guainía y Vichada; y en segundo lugar (en la frontera colombo-ecuatorial) dos, que son Nariño y Putumayo.

El documento se encuentra organizado de la siguiente forma: En la primera sección se expone un panorama general del proyecto de investigación en el cual se definen los objetivos, se justifica su realización y se exponen las bases teóricas que encaminaron el estudio. La sección dos, describe la metodología utilizada para el abordaje de la temática, señalando las fuentes y técnicas de recolección de información, el procedimiento para posterior análisis de información y finalmente las actividades a desarrollar. La sección tres expone los resultados obtenidos en cumplimiento de los objetivos y las conclusiones que surgieron a partir de ellos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Dentro de un contexto de dinamismo, el mercado de trabajo toma un papel relevante en tanto hace posible identificar aquellas condiciones del ambiente de trabajo en las que se desenvuelve la población. Se considera al trabajo como factor importante, no solo por ser un medio para alcanzar beneficios, sino también, por mostrar un camino que conduce al crecimiento y desarrollo de las actividades productivas en cualquier economía que procure elevar sus niveles de competitividad; por lo tanto, debe darse en un entorno propicio y adecuado para aquellos que se desarrollen en él.²

En ese sentido, es válido afirmar que si bien las familias necesitan recibir ingresos que contribuyan a la satisfacción de sus necesidades básicas económicas y sociales, estos se deben conseguir dentro de la discusión que engloba el obtener un trabajo en condiciones de estabilidad. Las fuentes de ingreso de los hogares son los salarios de sus miembros, las rentas de la propiedad, jubilaciones, pensiones y otras retribuciones. Sin embargo, los salarios son la fuente principal de ingreso de la mayoría de las familias y por esa razón tienen una fuerte incidencia sobre el nivel de vida que logran los integrantes de un hogar³.

² BRÚ BAUTISTA, Enrique. Empresa humanizada: Trabajo Decente y Productividad. En: Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. N° 153. 2002. p. 145-152.

³ BRAVO, Rosa. Condiciones de vida y desigualdad social. Una propuesta para la selección de indicadores. CEPAL, 2000. p. 51-76.

En razón de lo expuesto, los trabajadores optan por reconocer como propósito la idea de lograr adquirir un Trabajo Decente, que nace en el seno de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999 en la ciudad de Ginebra; para dar solución a un problema capital, como lo era la disponibilidad de Trabajo Decente para hombres y mujeres en todo el mundo, además de la latente necesidad de crear una finalidad común entre los gobiernos, los trabajadores y los empleadores. El Trabajo Decente es definido por primera vez a cargo del entonces director general de la OIT, Juan Somavía⁴ quien lo describe como “aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana”

Cabe destacar que la importancia de recurrir al Trabajo Decente para mejorar las condiciones de vida de la población, la encuentra Amartya Sen⁵, quien indica que el acierto que tiene el término, es el carácter universal contenido en él, que engloba a todos los trabajadores y permite que se lleven a cabo análisis de tipo económico y ético. El Trabajo Decente “... Tiene el sentido de reconocer los derechos básicos y permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las diferentes políticas en pro de los derechos e intereses de los trabajadores”⁶

Sin embargo, a pesar de la universalidad que contiene el concepto, las características institucionales y políticas indispensables para ponerlo en práctica están limitadas a las particularidades de cada país.

⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Trabajo Decente [en línea]. <<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>> [citado el 20 de octubre de 2015].

⁵ SEN, Amartya. Alocución en la 87 Reunión de la OIT, Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1999.

⁶ LANARI, María Estela. Trabajo Decente como Eje de Equidad. Una Nueva Agenda en las Políticas Sociales. En: Conferencia Central. CONGRESO NACIONAL E INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN (7º Y 1º : 2010 : Carabobo) Carabobo, Venezuela, 2010. p. 1-10.

En consecuencia, se hace necesario que cada nación implemente políticas que integren el Trabajo Decente sin dejar a un lado su estructura social y económica, nivel de desarrollo, tradiciones, historia, etcétera.⁷

Ahora bien, es de relevancia estudiar las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana porque según el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) con respecto al comercio exterior se observó que las exportaciones totales del país para 2011 fueron \$56.953 millones dólares FOB, de las cuales los departamentos fronterizos exportaron \$9.550 millones que equivalen al 16,8% del total nacional. Estas cifras evidencian debilidades en la capacidad productiva de los territorios de frontera, que por su posición geoestratégica deberían tener mayor participación en las exportaciones nacionales. La baja productividad se explica, entre otras razones, por altos costos de los insumos agrícolas y fenómenos como el contrabando de alimentos, bebidas y combustibles, siendo este el principal ingreso corriente de las entidades territoriales de frontera.⁸

Al analizar los recursos por departamento se observa que

“(…) en La Guajira (18,0%), Nariño (16,9%), Cesar (15,1%) y Norte de Santander (14,8%) se concentra el 75,1% de los ingresos de los departamentos fronterizos, en contraste con el 24,9% que representa Vaupés, Amazonas, Putumayo, Archipiélago San Andrés, Providencia y Santa Catalina, Chocó, Arauca, Guainía y Vichada. Ahora bien, al revisar los recursos por frontera, los departamentos que limitan con Venezuela participan con el 68,8% de los ingresos y los que limitan con Ecuador concentran el 22,8%.⁹

⁷ GHAI, Dharam. Decent work. Objectives and strategies. Ginebra: OIT. 2006. 226 p.

⁸ DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP). CONPES 3805 DE 2014: Prosperidad para las fronteras de Colombia. [en línea] <<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Territorial/CONPES%203805%20DE%202014%20-%20Prosperidad%20para%20las%20fronteras%20de%20Colombia.pdf>> [citado el 21 de octubre de 2015].

⁹ DNP. Op. Cit., p. 22.

El territorio fronterizo de Colombia con Venezuela, se toma como una zona atractiva para estudiar el Trabajo Decente debido también a que su extensión la categoriza como la más viva y dinámica de todas las fronteras de Colombia y a la vez, la más problemática en materia económica y social; representa más de la tercera parte de los 6.342 kilómetros de fronteras terrestres del país, con un terreno total de 2.219 kilómetros, que corresponde a siete departamentos nacionales¹⁰ y por tanto, resguarda una población total de 1'189.979 habitantes; un cautivante adicional, es que esta frontera es la más larga que ambas naciones poseen con alguna otra¹¹.

Por su parte, la frontera con Ecuador comprende un total poblacional de 298.859 habitantes, que hacen parte de dos departamentos¹². A pesar de ser la segunda zona de frontera colombiana de menor extensión terrestre (con un total de 586 kilómetros), demuestra ser un espacio que llama la atención para estudiar el Trabajo Decente porque se encuentra enlazado a tres espacios continentales: el Pacífico, el Andino y la Amazonía, lo que le da un carácter especial para este análisis, en términos de condiciones geográficas¹³

Lo anterior hace enriquecedor reconocer que para el análisis (en términos demográficos) “en los departamentos de frontera, el 21,7% del total de la población pertenece a grupos étnicos (854 mil habitantes), de los cuales, 765.156 (89.5%) habitan en la frontera con Venezuela y Ecuador dentro de 1.488.838 habitantes en total”¹⁴

¹⁰ Guajira, Cesar, Norte de Santander, Boyacá, Arauca, Vichada y Guainía.

¹¹ SOCIEDAD GEOGRÁFICA DE COLOMBIA. Fronteras de Colombia [en línea] <http://www.sogeocol.edu.co/Ova/fronteras_colombia/fronteras/zona.html> [Citado el 20 de febrero de 2016]

¹² Nariño y Putumayo.

¹³ Ibíd.

¹⁴ DNP. Op. Cit. p. 17.

Tabla 1. Población de los departamentos fronterizos de Colombia con Venezuela y Ecuador.

FRONTERA CON VENEZUELA		FRONTERA CON ECUADOR	
DEPARTAMENTO	POBLACIÓN	DEPARTAMENTO	POBLACIÓN
Guajira	266.029	Nariño	245.263
Cesar	148.417	Putumayo	53.596
Norte de Santander	642.143	TOTAL	298.859
Boyacá	6.051	POBLACIÓN TOTAL POR FRONTERA	
Arauca	92.535		
Vichada	21.313	Venezuela	1.189.979
Guainía	13.491	Ecuador	298.859
TOTAL	1.189.979	TOTAL	1.488.838

Elaboración propia con base en Sociedad Geográfica de Colombia. Datos demográficos.

En razón de lo expuesto, se enmarca una vista previa general de las zonas de interés para el período de estudio que abarca el presente proyecto de investigación (comprende desde el 2008 hasta el 2015), sin embargo, cabe resaltar la importancia de llevarlo a cabo teniendo en cuenta dos criterios edad y sexo (jóvenes, adultos mayores; hombres y mujeres), para formar un horizonte de Trabajo Decente multidimensional que dé cuenta de las condiciones que se ofrecen en los departamentos fronterizos mencionados y que resalte los factores del contexto, que probablemente tienden a influir en él.

JUSTIFICACIÓN

Si bien en Colombia se han dado iniciativas de Trabajo Decente (como es el caso de su promoción al desarrollo y alcance en la capital del país), que han dado lugar a discusiones del tema; no se cuenta con amplia información del mismo acontecer en las zonas de frontera con Venezuela y Ecuador; por esa razón, toma importancia la búsqueda de las condiciones de Trabajo Decente en la región mencionada mientras se lleva a cabo un análisis de las mismas con carácter cuantitativo y descriptivo, haciendo de este un ejercicio académico novedoso.

La descripción de los territorios de interés en la sección anterior, evidencia porqué es importante dirigir una investigación de Trabajo Decente desde y para esos espacios, no obstante, cabe resaltar los criterios (jóvenes, adultos mayores, hombres y mujeres) que se toman como fundamentales, para formar un horizonte de Trabajo Decente multidimensional que dé cuenta de las condiciones que se ofrecen en tales departamentos fronterizos y que resalte los factores sociales, económicos, culturales y políticos que posiblemente tienden a influir en él.

El análisis de Trabajo Decente desde el enfoque regional y geopolítico, atañe no solo aspectos de competitividad y productividad, sino también de cultura y seguridad nacional. He ahí una base argumentativa para sumergirse en el tema y, tomar como soporte los resultados obtenidos para que den paso a investigaciones posteriores, donde se lleven a cabo extensiones del análisis y diagnóstico para otros territorios de frontera nacional o la región aquí planteada, o quizás, se tomen como evidencia del estado en que se encuentra la zona de frontera colombiana con Venezuela y Ecuador, y se formulen nuevas propuestas para erradicar los diferentes obstáculos que se presenten dentro de la discusión de Trabajo Decente.

OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar las condiciones de Trabajo Decente en los departamentos fronterizos de Colombia con Venezuela y Ecuador (2008-2015)

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Construir indicadores estadísticos de Trabajo Decente en las zonas de frontera de Colombia con Venezuela y Ecuador, por departamentos.
- Identificar por frontera las condiciones laborales de la población que habita en los departamentos fronterizos de Colombia con Venezuela y Ecuador.
- Comparar la frontera colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana, en función de las condiciones de trabajo identificadas.

MARCO REFERENCIAL

4.1 MARCO TEÓRICO

El concepto de trabajo en general, ha venido evolucionando con el paso del tiempo, construyendo lo que es hoy día tanto en el ámbito conceptual como el aplicativo y real; de ahí la importancia de hacer énfasis en aquellas que resaltan transformaciones significativas. Si en un principio las condiciones laborales parecían ser buenas, tras el paso del modelo de acumulación que predominó hasta finales de los setenta y el neoliberalismo que mostró debilidades desde el inicio de su práctica; la evidencia empírica señaló que no lo eran del todo, destacando que a pesar de la búsqueda por facilitar la creación de empleos con la baja de algunos costos laborales, la flexibilización del mercado de trabajo, contrario a lo que se pensó, no contribuyó a impulsar positivamente dichas transformaciones.¹⁵

Una vez el proceso de industrialización comenzó a transformar las economías y las sociedades, se formaron los nuevos requerimientos productivos que no coincidían con las capacidades de los siglos XVIII y XIX en los que nació tal proceso. A pesar de que las modificaciones apuntaron a la mejora del panorama laboral, se incrementaron las repercusiones sobre este, incurriendo en la reducción de los costos de trabajo no salariales; tales como la disminución de las contribuciones patronales a la seguridad social y los costos asociados a eventos laborales relacionados con la seguridad, los accidentes y el tiempo de trabajo, y la descentralización de la negociación colectiva, resaltando los incrementos en niveles de desempleo e informalidad¹⁶

¹⁵ LANARI, María Estela. El camino entre el fin del trabajo y el Trabajo Decente. Rev. De Derecho Laboral. Actualidad. Ed. Rubinzl-Culzoni. N°2, 2007. p. 11-40.

¹⁶ *Ibíd.*

La época que antecedió la globalización, segunda mitad del Siglo XX, se distinguió por perturbaciones en el contexto internacional, el agotamiento del desarrollo basado en la sustitución de importaciones; endeudamiento externo y crisis del sistema financiero; hiperinflación, estancamiento en el empleo, agudización de la situación de pobreza, aumento del costo y deterioro de la calidad de vida, poca o ninguna infraestructura productiva, aumento de la brecha tecnológica y problemas seculares de integración social; creando un ámbito que se encierra en lo desfavorable para hacer frente a la inclusión dirigida a un nuevo sistema económico mundial impulsado por la ola tecnológica¹⁷

Tras el fenómeno de la globalización, que se instaló en los años noventa, es posible mencionar que, el fin de estos últimos años no llegó con mejores resultados a pesar de los profundos cambios en las economías latinoamericanas, además de las rotundas transformaciones en las gestiones políticas que profundizaron desequilibrios en las economías nacionales y la extensión de los procesos de exclusión social¹⁸; de modo que, con el fin del milenio la cuestión social se convierte en un compromiso prioritario.

En palabras de Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele¹⁹, la OIT se da a la tarea de plantear la entonces denominada «cuestión social», es decir, “(...) cómo afrontar las consecuencias sociales de la revolución industrial y corregir las profundas desigualdades e injusticias que estaba produciendo”²⁰ teniendo presente que, con el flujo de trabajadores del sector agrícola al industrial en la época, se fueron debilitando las condiciones laborales.

¹⁷ LÓPEZ MAYA, Margarita. América Latina y la crisis. Apuntes para el balance de una década. Caracas: Cuadernos del CENDES 13/14, 1990. p. 146-165.

¹⁸ LANARI. 2007. Op. Cit., p. 4.

¹⁹ RODGERS, Gerry; LEE, Eddy, SWEPSTON, Lee y VAN DAELE, Jasmien. La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009. Ginebra: OIT, 2009. 292 p.

²⁰ *Ibíd.*, p. 4.

De ahí que se demuestre la insuficiencia que genera el alcanzar un crecimiento económico sustentable, sin dar espacio a propuestas que reconozcan la relevancia del desarrollo sostenible centrado en lo social y la necesidad de respetar los derechos humanos fundamentales, tales como el derecho al trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, el Trabajo Decente.

A causa de la situación descrita previamente, en 1995 la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social se encarga de reunir en Copenhague a los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con el fin de reflexionar y evaluar los impactos del nuevo orden mundial. Entre los logros de la Cumbre convocada por las Naciones Unidas, fue posible que por primera vez se identificaran las normas fundamentales del trabajo reconocidas a nivel global.

Con el ánimo de trascender en el plano propositivo, se encomendó a la OIT el seguimiento y la asistencia de las naciones para mejorar las condiciones de vida de sus habitantes; la representación se expuso y asumió en 1999, cuando el director en su informe a la Conferencia Internacional del Trabajo en recopilación de los fines propuestos y como objetivo prioritario, decidió apoyar en diferentes países, la generación de “Trabajo Decente”²¹, da origen a la necesidad de implementar en el ámbito laboral el concepto y la aplicación del Trabajo Decente.

Que definido como “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, en el cual los derechos son protegidos, que cuenta con remuneración adecuada y protección social”²² resalta que el objetivo como tal del Programa de Trabajo Decente se logra mediante cuatro objetivos estratégicos.

²¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Memoria del Director General: Trabajo Decente. Conferencia Internacional del Trabajo. 87a reunión. Ginebra: OIT, 1999.

²² *Ibíd.*, p. 15.

En primer lugar, formar una economía que propicie la creación de oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

En segundo lugar, garantizar los derechos de los trabajadores, alcanzando el reconocimiento y respeto de los mismos en su totalidad y en particular, de aquellos trabajadores desfavorecidos o pobres que requieren de representación, participación y leyes adecuadas que den cumplimiento y sean convenientes con sus intereses.

En tercera instancia, se pretende expandir la protección social, promoviendo tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que hombres y mujeres gocen de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso óptimo, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, consideren una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y permitan el acceso a asistencia sanitaria apropiada. Finalmente, promover el diálogo social, haciendo énfasis en la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, siendo esenciales para incrementar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo y crear sociedades cohesionadas.²³

La OIT declara que con el “Programa de Trabajo Decente” se ha logrado un acuerdo internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre la consideración de que el empleo productivo y el Trabajo Decente son elementos esenciales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y obtener desarrollo global equitativo, inclusivo y sostenible.

²³ OIT, 2015., Op. Cit.

También lo es desarrollar políticas económicas y sociales orientadas al “Trabajo Decente” con el apoyo de las principales instituciones y agentes multilaterales y de la economía mundial especialmente en cuanto a los ajustes en aquellos procesos que difieren de un país a otro, resaltando las características de cada uno, sus prioridades, recursos y necesidades, abarcando así a cabalidad el cumplimiento de los objetivos estratégicamente proyectados²⁴

Para el territorio colombiano, uno de los mayores obstáculos que tiene el mercado laboral en su camino hacia la construcción de un ambiente propicio de Trabajo Decente ha sido la informalidad. Según el Ministerio de Trabajo²⁵, para el trimestre de octubre-diciembre de 2014, la tasa de trabajo infantil fue del 9,3%, lo que corresponde a un total de 1.039.000 niños entre los 5 y 17 años. En el 2015 se reflejaron altas tasas de informalidad en la ocupación, alcanzando un promedio del 49% de la población en condiciones para trabajar en el sector urbano y un 88% en el sector rural. Por otro lado, el ambiente seguro en el trabajo es otro aspecto que se debe tener en cuenta en la examinación de la situación de Trabajo Decente en un país. Este aspecto adquiere un carácter fundamental porque afecta no solo al trabajador, sino también a su familia y por ende podría influir en su productividad, lo que al final de cuentas podría acarrear consecuencias sobre el empleador²⁶.

²⁴ *Ibíd.*

²⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO. Colombia progresando hacia el Trabajo Decente. 2015. [en línea] <<http://www.mintrabajo.gov.co/publicaciones-mintrabajo/4530-trabajodecentewebcolombia-progresando-hacia-el-trabajo-decente.html>> [citado el 21 de octubre de 2016]

²⁶ JARAMILLO J., Iván; GUATAQUÍ R., Juan Carlos; HARTMANN C., Kevin, y VALDÉS R., Juan Diego. El déficit del Trabajo Decente en Colombia. Borradores de Investigación; N°. 70, Universidad del Rosario, 2015. 51 p.

Los sistemas de seguridad social son un factor determinante del Trabajo Decente, ya que están dirigidos a hacer frente a eventualidades laborales como enfermedades, vejez y muerte. Según Colpensiones, en Colombia solo el 30% de la población ocupada cotiza al sistema general de pensiones, esta cifra refleja las importantes deficiencias en materia de afiliación universal al Sistema Integral de Seguridad Social que tiene el país.

Con base en lo anterior, el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo deberá socializar, visibilizar y fomentar la creación y mantenimiento de empleos que cumplan con las características establecidas por la OIT enfocadas a lograr un Trabajo Decente y una estabilidad laboral que permita aumentar los logros de Colombia desde esta dimensión. Se hace necesaria la vigilancia y control especiales de los esquemas de contratación que se manejan para ejecutar distinto tipo de labores, materializando el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, establecido en el Código Sustantivo del Trabajo desde 1967²⁷.

En cuanto a la aplicación del Trabajo Decente en los diferentes territorios, en el plano nacional, se halla el caso de la ciudad capital de Colombia, PINEDA²⁸ compila una serie de textos que conforman el libro **“Trabajo Decente en Bogotá: Diagnóstico, análisis y perspectivas”**, esto con el fin de soportar la construcción de marcos teóricos y conceptuales, y fomentar la construcción de relaciones de Trabajo Decente basadas en los criterios establecidos desde 1999 por la OIT, a partir de la de definición de indicadores y un diagnóstico del Trabajo Decente.

²⁷ Ibíd.

²⁸ PINEDA DUQUE, Javier. El Trabajo Decente en Bogotá: Diagnóstico, análisis y perspectivas. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría de Desarrollo Económico, 2013. 221 p.

Este libro, es importante porque en él, según Manuel Riaño (Director de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios -SDDE-) “Bogotá abre el camino, junto con otras ciudades de Colombia y de América Latina, para la implementación de una política de Trabajo Decente y su generalización a escala nacional y regional”²⁹ este libro de investigación,

(...) aporta como primer resultado el diagnóstico de la situación del Trabajo Decente en Bogotá en las distintas dimensiones que componen este concepto: oportunidades de empleo e ingresos, seguridad social, cumplimiento de normas, derechos en el trabajo y diálogo social. Adicionalmente, plantea un modelo de oferta y demanda de formación profesional, al tiempo que establece la relación y el impacto que generan los diferentes acuerdos comerciales internacionales en el Trabajo Decente en Bogotá ³⁰

Por otro lado y dentro del marco del Plan de Desarrollo Departamental del Magdalena-Colombia, “Construyendo respeto por el Magdalena. Estrategias e Inversiones” 2012-2015³¹, se visualiza una iniciativa colombiana sobre Trabajo Decente. El Plan aborda en su tercer objetivo (Fortalecer las principales apuestas productivas de competitividad y los servicios e infraestructuras conexas) el “Eje estratégico 3.3: Productividad de la oferta laboral y TD”, dentro del cual se plantean cinco programas que incluyen: 1. Protección de los derechos de los trabajadores, 2. Oportunidades de empleo, 3. Diálogo social, 4. Protección social y 5. Erradicación del trabajo infantil y de sus peores formas³².

²⁹ *Ibíd.*, p11.

³⁰ *Ibíd.*, p11.

³¹ GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA. Plan de Desarrollo Departamental del Magdalena-Colombia, “Construyendo respeto por el Magdalena. Estrategias e Inversiones” 2012-2015. [en línea] <<http://201.217.220.106/observatorio/docs/col/62/attach/Plan%20de%20desarrollo%202012-2015%20Construyendo%20respeto%20por%20el%20Magdalena..pdf>> [citado el 21 de octubre del 2015]

³² En la Tabla 27 del Plan de Desarrollo Departamental del Magdalena en la página 150, se muestran las metas anuales del Eje Estratégico 3.3 para el período del Plan, con los respectivos indicadores a estudiar teniendo en cuenta cada programa y los objetivos de alcance en cada uno de ellos.

En Colombia, se dio otra iniciativa sobre Trabajo Decente a partir de las campañas lideradas por la ENS³³ desde 2008, enmarcadas en los principios de la OIT, Trabajo Decente en Medellín-Colombia. En 2010 se crea el Consejo Municipal de Empleo y Productividad como un espacio de discusión y diálogo social para que desde allí, se determine una política pública de Trabajo Decente local; en 2013 se lamenta por parte de la ENS que Medellín no fuera la ciudad pionera en la temática de Trabajo Decente y le tomaran la delantera Bogotá y Barranquilla.³⁴

No obstante, el objetivo central se basaba en contar con una política pública municipal de Trabajo Decente que pusiera a Medellín a la vanguardia del país en acciones de mejoramiento para las oportunidades y condiciones de empleo.

En 2012, la OIT, la ENS y la Alcaldía de Medellín, elaboraron un documento “Medellín construye trabajos decentes” como parte del proceso de investigación para la formulación de la política pública de Trabajo Decente de Medellín, en el cual se intenta agrupar las principales preocupaciones, opiniones, propuestas e iniciativas de todos aquellos que fueron objeto de consulta. La idea plantea encontrar los puntos neurálgicos sobre los que podría empezar a orientarse la construcción local de una política de desarrollo y generación de Trabajo Decente, digno y de calidad en la ciudad. Se compilan cuatro trabajos de investigación y se anexa el Proyecto del Acuerdo N°5 de 2012 del Concejo de Medellín “Por medio del cual se establecen políticas públicas para generar empleo y para garantizar el derecho a un Trabajo Digno y Decente en la ciudad de Medellín”³⁵

³³ La Escuela Nacional Sindical desde la coordinación se encarga de brindar anualmente un Informe Nacional de Trabajo Decente.

³⁴ MINISTERIO DE TRABAJO, Op. Cit.

³⁵ ESCUELA NACIONAL SINDICAL. Medellín construye trabajos decentes. Proceso de investigación para la formulación de la política pública de Trabajo Decente de Medellín. 2012. [en línea] http://ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/POL_TICA_PUBLICA_TD_2.pdf [citado el 21 de octubre del 2015]

4.2 MARCO LEGAL

El Trabajo Decente busca expresar en solo dos palabras un conjunto de principios y derechos con referencia a los conceptos de dignidad humana, libertad, seguridad y equidad. Es por lo tanto apropiado tomar en cuenta las implicaciones políticas que derivan de estos principios fundamentales y derechos³⁶.

Con respecto al empleo, y a la protección laboral y social, las siguientes referencias mencionan claramente una serie de valores y derechos con sus respectivos objetivos, que pueden ser vinculados a determinadas políticas a fin de lograr su realización.

En primera instancia, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dice:

- (i) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- (ii) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- (iii) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

En segundo lugar, en su artículo 22, la Declaración Universal dice: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social...”. En tercer lugar, el Artículo 25 se refiere a “un nivel de vida adecuado que asegure la salud y el bienestar de las personas”, y al “derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad,” etc.

³⁶ EGGER, Philippe y SENGENBERGER, Werner. Problemas y políticas del Trabajo Decente. Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional; N° 151, 2001. p. 27-68.

Finalmente, un requisito esencial del Trabajo Decente es que “haya trabajo para todo el que esté disponible y buscando empleo”, según dice el artículo 1 de la Convención Sobre Política de Empleo, 1964 (Nº 122). Como formaliza esta Convención, este debería ser el objetivo de una política explícitamente diseñada para promover el “empleo pleno, productivo y libremente elegido”³⁷ siendo éstas las condiciones que los trabajadores deberían hallar al tener la intención de insertarse en el mercado laboral sin importar el territorio en que se encuentren.

Para el caso de Colombia, el Ministerio del Trabajo tiene la obligación política, jurídica, económica y social de liderar la construcción colectiva de la Política Nacional de Trabajo Decente, proceso que contará con la participación activa de las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, organizaciones sociales, la academia, organismos de control, la rama jurisdiccional, el Congreso de la República y otras Entidades del Poder Ejecutivo como el DNP y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Por su parte, el Plan Nacional de Desarrollo de Colombia 2014-2018 "Todos por un nuevo país" decreta en sus artículos 72-78, que adoptará la política nacional de Trabajo Decente; garantizando:

- El fortalecimiento del diálogo social y la concertación
- Las medidas para evitar la concentración de riesgos y la selección adversa en el sistema general de riesgos laborales.
- La ampliación y seguimiento del mecanismo de protección al cesante.
- La supresión de cuotas partes pensionales
- El pago de pensiones reconocidas por administradoras públicas.
- Fuentes de financiación de servicios sociales complementarios.

³⁷ *Ibíd.*, p. 37.

Con base lo anterior, es posible mencionar que el objetivo central de la Política Nacional de Trabajo Decente está direccionado hacia la generación de incentivos para la creación de empleo, la formalización laboral, la protección de los trabajadores de los sectores público y privado, y la aplicación de los Estándares Laborales Internacionales que se desglosan como resultado de los compromisos asumidos por Colombia en escenarios bilaterales, multilaterales e internacionales.

Ahora bien, las entidades territoriales tendrán la tarea de formular políticas de Trabajo Decente en sus planes de desarrollo, en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo³⁸.

Por otra parte, este proyecto de grado está enmarcado bajo la delimitación geográfica de los departamentos fronterizos de Colombia con Venezuela y Ecuador; por esto se mencionan a continuación los documentos CONPES que relacionan a dichos departamentos.

En el documento CONPES 3155³⁹ “LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE INTEGRACIÓN Y DESARROLLO FRONTERIZO” del 2002, se enfatiza en la Ley 191 de 1995, más conocida como Ley de Fronteras, que tiene como objetivo primordial ordenar un manejo especial a las zonas fronterizas bajo el establecimiento de las siguientes figuras territoriales: Zona de Frontera (ZF), Unidad Especial de Desarrollo Fronterizo (UEDF) y Zonas de Integración Fronteriza (ZIF).

³⁸ MINISTERIO DE TRABAJO. Después de un año, revive política de Trabajo Decente para Medellín. 2013. [en línea] <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-junio-2012/1996-despues-de-un-ano-revive-politica-de-trabajo-decente-para-medellin.html> [citado el 21 de octubre del 2015]

En esta misma línea, el documento CONPES 3805⁴⁰ “PROSPERIDAD PARA LAS FRONTERAS DE COLOMBIA” de 2014, señala que la Corte Constitucional de Colombia, en sentencia C-076 de 1997, hizo hincapié en las condiciones específicas de las zonas de frontera al definir las como “aquellos lugares donde sus habitantes viven una realidad diferente a la de los demás sectores nacionales, en virtud de la vecindad con los países limítrofes, lo cual influye notablemente en sus actividades culturales, el intercambio de bienes y servicios, la circulación de personas y vehículos y genera por las circunstancias mencionadas, la libre circulación de monedas con la incidencia que ello conlleva en la economía regional”.

⁴⁰ DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP). CONPES 3805 DE 2014: Prosperidad para las fronteras de Colombia. [en línea] <<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Territorial/CONPES%203805%20DE%202014%20-%20Prosperidad%20para%20las%20fronteras%20de%20Colombia.pdf>> [citado el 21 de octubre de 2015].

5. DISEÑO METODOLÓGICO

La metodología está basada en el enfoque mixto haciendo uso de técnicas cuantitativas y cualitativas, con períodos anuales en niveles descriptivos con el fin de recolectar información para identificar las condiciones del Trabajo Decente en los nueve departamentos que corresponden a las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana.

El análisis se centra en identificar el comportamiento de las fronteras mediante las variables descritas en los indicadores de Trabajo Decente propuestos por la OIT (ver Tabla 2) y la revisión bibliográfica realizada a partir de fuentes en línea, que permitieron construir los fundamentos teóricos de la investigación. Así mismo se tienen en cuenta algunas experiencias de investigaciones anteriores relacionadas con el tema de este estudio que facilitan la dirección de los elementos metodológicos más adecuados para llevar a cabo esta experiencia.

El diseño de la investigación está enfocado en la observación de las condiciones de frontera que han incidido o no en el mercado laboral del territorio y en particular en el Trabajo Decente. El método de investigación será de carácter analítico, se tendrán en cuenta variables a considerar de manera particular como cada uno de los indicadores que conforman el Trabajo Decente tanto a nivel departamental como fronterizo, basándose en ellos para dar un panorama del mercado laboral.

5.1 FUENTES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La información necesaria para el desarrollo de este proyecto fue extraída de fuentes primarias y secundarias. Entre las técnicas usadas, la revisión de documentos y literatura se considera cualitativa, y el lado cuantitativo se halla en el uso de bases de datos e indicadores estadísticos (proporcionados por las diferentes fuentes descritas a continuación) que posteriormente son tratados y analizados.

5.1.1. Fuentes Primarias: Tanto los boletines de la OIT (en términos de la conceptualización del Trabajo Decente) como su Manual de medición de Trabajo Decente y la GEIH realizada por el DANE, son las principales fuentes de información para proveer esta investigación, los cuales son analizados de acuerdo a cada uno de los objetivos planteados; de igual manera, se requirieron otras bases de datos para complementar el estudio entre ellas la ENUT–DANE, Datos de Riegos Laborales–FASECOLDA, el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas (SIRITI), la ENS y el MinTrabajo; todo lo anterior para el octenio de análisis.

5.1.2 Fuentes Secundarias: Se realiza un barrido de bases electrónicas que da cuenta de las transformaciones del mercado de trabajo a lo largo del tiempo, métodos empleados con anterioridad, informes de la OIT y procesos desarrollados respecto al Trabajo Decente. La revisión literaria aporta un panorama dinámico desde la revolución industrial en el contexto internacional, con cambios del mercado de trabajo que suponen un ecosistema con mejores condiciones para los trabajadores cada vez; es a partir del análisis de componentes conceptuales, que se identifican estudios y datos que permiten señalar los posibles efectos que tienen las condiciones de frontera sobre el Trabajo Decente en Colombia.

Juegan un papel importante aquellas referencias bibliográficas que brindan horizontes de Trabajo Decente como eje central de la investigación, y las tres dimensiones poblacionales en que es estudiado (jóvenes, adultos mayores, hombres y mujeres), sin dejar de lado la delimitación espacial y temporal, además de aquella información que se centra en los indicadores de Trabajo Decente, considerando de manera especial los que propone la OIT.

5.2. DEFINICIÓN DE INDICADORES ESTADÍSTICOS DE TRABAJO DECENTE

El interés de este proceso es identificar y comparar las condiciones de Trabajo Decente para analizarlas, por ello se emplea la batería de indicadores de Trabajo Decente que se muestra en la Tabla 2, aplicándola en los departamentos de interés para posteriormente compilar la información y hacer referencia a las zonas fronterizas como tal.

Tabla 2. Batería de indicadores estadísticos de Trabajo Decente.

DIMENSIÓN	CÓDIGO OIT	INDICADOR
OPORTUNIDADES DE EMPLEO	EMPL-1	Tasa de ocupación
	EMPL-2	Tasa de desempleo
	EMPL-4	Tasa de empleo informal
	EMPL-9	Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares
REMUNERACIÓN JUSTA Y TRABAJO PRODUCTIVO	EARN-1	Tasa de pobreza laboral
	EARN-2	Baja tasa de pago
	EARN-3	Ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones

DIMENSIÓN	CÓDIGO OIT	INDICADOR
HORARIO DE TRABAJO DECENTE	TIME-4	Tasa de subempleo por insuficiencia de tiempo
CONCILIAR TRABAJO, VIDA PERSONAL Y FAMILIAR	FAMI-1	Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado
TRABAJO QUE DEBERÍA ABOLIRSE	ABOL-1	Trabajo infantil
ESTABILIDAD Y SEGURIDAD LABORAL	STAB-1	Tasa de empleo precario
	STAB-2	Antigüedad en el trabajo
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO	EQUA-3	Brecha salarial por sexo
ENTORNO DE TRABAJO SEGURO	SAFE-1	Tasa de accidentes de trabajo mortales
	SAFE-2	Tasa de accidentes no mortales
SEGURIDAD SOCIAL	SECU-1	% de población por encima de la edad legal de jubilación que se beneficia de una pensión de vejez
	SECU-4	Contribución de población económicamente activa al régimen de pensión
DIÁLOGO SOCIAL	DIAL-1	Tasa de sindicalización

Elaboración propia con base en Decent work indicators: concepts and definitions. OIT.

5.3 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para llevar a cabo este análisis, se realiza una revisión de literatura que comprenda la temática del Trabajo Decente y permita dar soporte así como contexto mediante un proceso de búsqueda, recolección, estructuración, selección, y comprensión de la información tomada para conformar el conocimiento que hace parte de la fracción cualitativa que engloba la investigación. En cuanto a la parte cuantitativa, el proceso se ejecutó mediante el uso de dos paquetes de software estadístico SPSS y Stata, con el fin de dar tratamiento evolutivo y posteriormente descriptivo de los datos y por supuesto, las variables de interés, discriminándolas en los dos criterios, por departamentos y haciendo un agregado en términos de zona fronteriza. Acto seguido, se procede a la construcción de tablas y gráficos, que presenten el comportamiento de la información contenida en cada indicador estadístico de Trabajo Decente calculado dentro del período de estudio.

5.4 ACTIVIDADES A DESARROLLAR:

Construir indicadores estadísticos de Trabajo Decente en las zonas de frontera de Colombia con Venezuela y Ecuador, por departamentos.

1. Conocimiento de las condiciones del Trabajo Decente.
2. Examinación de los indicadores de Trabajo Decente propuestos en el Manual de la OIT.
3. Análisis de las bases de datos que corresponden a los departamentos fronterizos de Colombia con Venezuela y Ecuador: GEIH y ENUT, del DANE, ENS, FASECOLDA y MinTrabajo.
4. Definición de las condiciones y los indicadores estadísticos de Trabajo Decente, así como de las variables extraídas de las fuentes de datos.

5. Ajuste de las variables de interés diferenciadas por criterio. (Hombres y mujeres, adultos mayores y jóvenes) para su correlación en el programa estadístico STATA.
6. Cálculo de los indicadores de Trabajo Decente para hombres y mujeres, adultos mayores y jóvenes; en las zonas de frontera de Colombia con Venezuela y Ecuador, por departamentos.

Identificar por frontera las condiciones laborales de la población que habita en los departamentos fronterizos de Colombia con Venezuela y Ecuador.

1. Interpretación por frontera de los resultados de los indicadores estadísticos de Trabajo Decente calculados por departamentos y con énfasis en los criterios de interés.
2. Búsqueda y recopilación de información adicional que comprometa los territorios fronterizos y dé cuenta de la incidencia (si la hay) del contexto en los resultados de los indicadores de Trabajo Decente, por frontera.
3. Identificación de las condiciones fronterizas de Trabajo Decente teniendo como base los textos construidos.

Comparar las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana, en función de las condiciones de trabajo identificadas.

1. Estudio de las condiciones de Trabajo Decente en las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana teniendo en cuenta la previa identificación de las mismas.
2. Identificación de semejanzas y diferencias que caracterizan cada frontera en términos del Trabajo Decente.
3. Comparación de fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana.
4. Planteamiento, formulación y desarrollo de conclusiones.
5. Revisión del documento final.

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1 INDICADORES ESTADÍSTICOS DE TRABAJO DECENTE EN LOS DEPARTAMENTOS FRONTERIZOS DE COLOMBIA CON VENEZUELA Y ECUADOR.

6.1.1 Indicadores de Trabajo Decente Propuestos por la OIT: La OIT desde el Manual de Trabajo Decente, conceptos y definiciones⁴¹, especifica una ruta para la medición y seguimiento del Trabajo Decente, conformada por una batería de indicadores estadísticos de contexto económico y social, que se agrupan en diez dimensiones permitiendo estructurar metodológicamente la información que estos proporcionan. En ese sentido, a continuación se definen cada una de las dimensiones del Trabajo Decente, haciendo referencia a los indicadores que contienen y hacen parte del presente análisis, cabe resaltar que la principal encuesta en la investigación fue la GEIH y por ende los datos obtenidos de allí son los de aquellas dimensiones en que no se especifica qué encuesta fue utilizada.

Dimensión 1: Oportunidades de empleo. Posibilita el cálculo del tipo y la cantidad de oportunidades de trabajo, es decir, la medida en que la Población Económicamente Activa (PEA) encuentra las oportunidades y condiciones que le permiten ingresar al mercado laboral. Se resalta la demanda de mano de obra y el estado del nicho de mercado al que deben enfrentarse trabajadores y empleadores.

⁴¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Decent Work: concepts and definitions. Primera edición, mayo, 2012. 174p.

Esta primera dimensión, comprende indicadores que permiten analizar la calidad del trabajo de una economía, a partir de la clase de oportunidades de empleo y la cantidad de las mismas que se ofertan y demandan. Para dar razón a lo expuesto, se utilizan como indicadores *la tasa de ocupación, la tasa de desempleo, la tasa de empleo informal⁴² y la proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares.*

Dimensión 2: Ingresos suficientes y trabajo productivo. Brinda información para evaluar la remuneración justa que garantiza el acceso a una vida digna, la cual se refleja en el progreso y se enlaza con la productividad, siendo ésta la fuente más importante en la determinación del ingreso; sería significativo proponer niveles de retribución monetaria adecuados, que se reflejen en un salario mínimo vital para todos aquellos que tengan empleo.

Los indicadores que contiene la segunda dimensión del Manual de Trabajo Decente de la OIT, soportan la evaluación del trabajo con base en la productividad, sumada a la remuneración justa y creciente para todo empleado; siendo también aspectos de gran importancia para monitorear la erradicación de la pobreza, mejorar los ingresos por trabajo y garantizar el Trabajo Decente.

⁴² Para calcular este indicador se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: empresas que en total contaran con 4 a 5 personas y aquella población de ocupados que fuera en el trabajo empleado de empresa particular, empleado doméstico, trabajador por cuenta propia, trabajador familiar, trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares y jornalero o peón.

Por ello se examinan la *tasa de pobreza laboral*⁴³, la *baja tasa de pago y la ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones* (que en este caso y según las actividades que incluye la GEIH, corresponden a: 1. Empleado de empresa particular, 2. Empleado del gobierno, 3. Empleado doméstico. 4. Trabajador por cuenta propia o trabajador familiar, 5. Patrón o empleador y 6. Jornalero o peón).

Dimensión 3: Horario de Trabajo Decente. Proporciona la medición de la cantidad de tiempo dedicada solamente al trabajo o a la actividad productiva como parte esencial del Trabajo Decente; es decir, se centra en medir el tiempo de trabajo de las personas ocupadas, ofreciendo información sobre el trabajo según las diferentes jornadas laborales y en algunos casos, la falta del mismo en relación con un umbral de horas trabajadas por cada empleado. En este análisis se toma como un indicador principal y fidedigno la *tasa de subempleo*, dará cuenta de cuántos trabajadores alrededor del período estudiado están en un puesto de trabajo mal remunerado o de categoría inferior a la que correspondería a la persona que lo desempeña, es decir que este indicador habla de situaciones económicas en que la mano de obra no está aprovechada en su totalidad por insuficiencia de tiempo dentro del total de ocupados.

Dimensión 4: Conciliar trabajo, vida familiar y personal. Brinda información sobre la magnitud de las actividades laborales, personales y familiares de los empleados, y deja ver que el actual panorama de competitividad internacional ha llevado a muchos trabajadores a cumplir jornadas excesivas y reducir el tiempo dedicado a sí mismos y a sus familias.

⁴³ Con respecto a la construcción de este indicador se tuvo en cuenta el ingreso per cápita proporcionado por el DANE para cada uno de los años de estudio a partir del 2010, así: 2010= \$187.079, 2011= \$194.696, 2012= \$202.083, 2013= \$206.091, 2014= \$212.724 y 2015= \$217,043.

Son éstas condiciones que afectan el Trabajo Decente (en especial de las mujeres), por tanto, la conciliación de estos tres aspectos valora esencialmente la armonía entre ellos, debido a que hacen parte de la normatividad internacional del siglo XX los derechos fundamentales en el trabajo y la protección social, (licencias de maternidad, políticas de cuidado de la infancia, derechos vacacionales, etcétera). La dimensión 4 se mide desde la *tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado*, con datos extraídos de la ENUT del DANE.

Dimensión 5: Trabajo que debería abolirse. Permite medir el avance social, evaluando aquellas formas de trabajo que según la OIT deberían abolirse, en las que se ven afectados los derechos fundamentales de las personas y en particular de personas entre 5 y 17 años, mediante el análisis del trabajo forzoso y el trabajo infantil. Esta quinta dimensión del Manual de Medición del Trabajo Decente, hace referencia a la ocupación de niños en actividades productivas dentro del sistema económico y comprende: el trabajo forzoso, la trata de niños, el trabajo infantil, niños en el conflicto armado, servidumbre, explotación sexual y niños en actividades ilícitas. Para efectos del presente análisis se utilizaron del Sistema SIRITI los datos de la *tasa de trabajo infantil* siendo el indicador que compila una visión fehaciente del trabajo que debería abolirse, por lo que es el que representa esta dimensión.

Dimensión 6: Estabilidad y seguridad en el trabajo. Capta las condiciones laborales que se dan desde el punto de vista de la calidad en términos de permanencia relativa en el trabajo, como factor que incide en la productividad del trabajador (así como la medida en que es vulnerable al desempleo) y/o de la unidad productiva, permite monitorear la permanencia de los trabajadores y su seguridad desde las condiciones que les proporciona el mercado de trabajo. Los indicadores aquí propuestos, se dan en términos de la participación en el empleo dentro de categorías de trabajo que no ofrecen expectativas de larga duración y son la *tasa de empleo precario* y la *antigüedad en el trabajo*.

Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Soporta el monitoreo de logros alcanzados en cuanto a la igualdad. Existiendo causas que contribuyen a la desigualdad y la discriminación en el empleo, las fuentes de disimilitud sexual resultan centrales en tanto envuelven toda la fuerza de trabajo. El cálculo de indicadores relacionados con la igualdad de oportunidades entre los empleados y el trato que reciben cada uno de ellos, se hace importante porque reúne información valiosa que puede contribuir a la reducción de estas condiciones lamentables para los trabajadores, especialmente cuando se discrimina por hombres y mujeres, de esa manera ofrece un panorama completo, por tal razón se toma como base el indicador *brecha salarial* (por sexo).

Dimensión 8: Entorno de trabajo seguro. Mide la seguridad y la salud ocupacional en el empleo, por su incidencia en la calidad de vida de los trabajadores y en los niveles de productividad de las empresas, impidiendo que se incrementen los costos sociales y fomentando la protección necesaria en los espacios de trabajo, es decir, promoviendo ambientes laborales más seguros que preserven la integridad física y mental de todos los trabajadores, pues las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo son comunes no solo en actividades informales, sino también en sectores de gran ocupación. En la octava dimensión del presente estudio se analizan los datos que corresponden a riesgos laborales (RL datos), que proporcionan los reportes por distribución geográfica de FASECOLDA y soportan la construcción de la *tasa de accidentes de trabajo mortales* y la *tasa de accidentes de trabajo no mortales*.

Dimensión 9: Seguridad social. Contribuye al monitoreo del respaldo en protección social que brindan las organizaciones a los trabajadores frente a un riesgo o calamidad presentado en el transcurso de su vida o la de sus familias, mediante el suministro de recursos que puedan mejorar su nivel de bienestar cual sea el caso.

Esta dimensión es un componente esencial porque en otras palabras, mide la capacidad de garantizar protección y recursos necesarios a los trabajadores ante riesgos por falta de ingresos laborales, falta de acceso o acceso altamente costoso a servicios de salud, falta de apoyo familiar (en especial para niños y dependientes) y pobreza general o exclusión social. Para evaluar la seguridad social, se examinan el *porcentaje de la población por encima de la edad legal de jubilación*⁴⁴ que se *benefician de una pensión de vejez y la contribución de la PEA al régimen de pensión.*

Dimensión 10: Diálogo social. Evalúa la capacidad de consenso entre los agentes del mercado de trabajo, a través de la medición del ímpetu del tripartito (gobierno, empleadores y trabajadores) para solucionar problemáticas socioeconómicas y promover buen gobierno, estabilidad, paz social e industrial. Según PINEDA⁴⁵ el diálogo social tiene como objetivo construir consensos entre los actores del mercado de trabajo, por ello sus estructuras y procesos deben tener el potencial para resolver conflictos y considerarse exitosos. Para determinar tal objetivo, se hace alusión al indicador *tasa de sindicalización*, siendo posible trabajar el indicador según la GEIH como “asociación gremial o sindicalización” en función de la pregunta que muestra cuál es la proporción de ocupados que hace parte de una asociación sindical dentro del total de ocupados.

⁴⁴ Según el Ministerio de Trabajo, dentro del período de estudio la edad legal de jubilación en mujeres era de 55 años y en hombres de 60 años.

⁴⁵ PINEDA DUQUE., Op. Cit.

6.2 CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE EN LAS ZONAS DE FRONTERA DE COLOMBIA CON VENEZUELA Y ECUADOR.

En este particular, se interpretan por frontera los resultados obtenidos en el cálculo de indicadores estadísticos de Trabajo Decente resaltando los criterios de interés: jóvenes, adultos mayores, hombres y mujeres, una vez definidas las dimensiones e indicadores a tratar (en la sección 5.1) para lograr identificar las condiciones laborales de la población que habita en las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana.

6.2.1 DIMENSIÓN 1: OPORTUNIDADES DE EMPLEO.

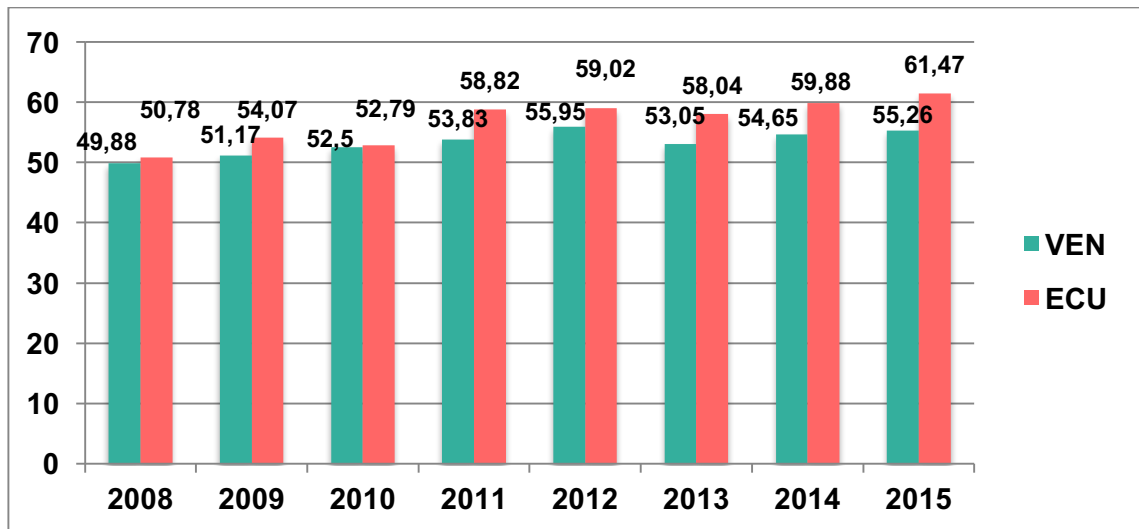
6.2.1.1 EMPL-1: tasa de ocupación. Este primer indicador muestra la participación de la Población en Edad de Trabajar (PET) dentro del total de ocupados. En la frontera colombo-venezolana, los totales evidenciaron un comportamiento que oscila entre el 50% (ver gráfico 1). Al revisar la información por criterios, es posible observar en la tabla 3 que esta zona de frontera en el período estudiado proporcionó una mayor cantidad de empleos para los jóvenes (quienes en 2013 alcanzaron la mayor tasa de ocupación 43,31%) en comparación con los adultos mayores (la tasa alcanzó el punto máximo en 2015 con 42,15%), de igual manera, se resalta la brecha entre hombres y mujeres que aunque con el paso del tiempo fue disminuyendo, a lo largo del período de estudio, fue casi 25 puntos porcentuales mayor anualmente en la población del primer sexo escrito que en el segundo.

Por otra parte, sobre el gráfico 1 puede apreciarse cómo este indicador en la frontera colombo-ecuatoriana se situó entre el 50% y el 62%, mientras pasó por fluctuaciones que se incrementaron con el tiempo. En cuanto a todos los criterios, esta frontera se caracterizó por su tendencia al crecimiento.

En jóvenes creció alrededor de 12 puntos porcentuales, en adultos mayores 6,36

p.p aproximadamente, en los hombres de esta frontera casi 5,76 p.p y en las mujeres 15,43 p.p. Teniendo en cuenta únicamente la diferencia entre los resultados del año inicial y el final, se resalta que en jóvenes y mujeres se presenció una mejora significativa en cuanto a las oportunidades de empleo, en comparación con los adultos mayores. (ver tabla 3).

Gráfico 1. Tasa de ocupación total. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.



Elaboración propia con base en GEIH 2008-2015.

Tabla 3. Tasa de ocupación fronteriza por criterios. 2008-2015.

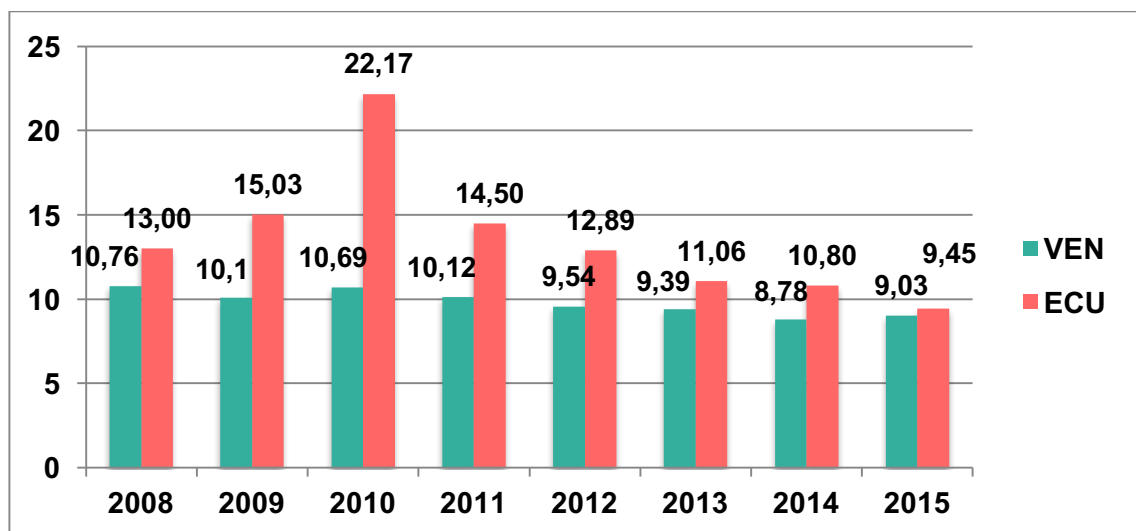
FRON	CRITERIO: JÓVENES															
VEN	34,96	38,47	40,08	40,16	43,31	40,42	41,9	42,15								
ECU	37,22	38,92	37,05	44,15	46,80	45,83	44,86	49,47								
FRON	CRITERIO: ADULTOS MAYORES															
VEN	34,12	34,58	37,06	38,98	38,92	36,75	36,98	39,28								
ECU	39,47	42,41	40,33	45,23	44,62	43,95	43,73	45,83								
CRITERIO: HOMBRES Y MUJERES																
FRON SEXO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VEN	62,7	37,3	66	37	67	39	68	40,1	68,6	43,7	66,7	40	67,1	42,5	67,4	43,4
ECU	67,3	34,7	67	41	68	37	71	46,8	71,5	47,1	69,4	47,2	71,2	49,0	73,0	50,1

Elaboración propia con base en GEIH 2008-2015.

6.2.1.2 EMPL-2: tasa de desempleo. El segundo indicador de la presente dimensión señala qué proporción de la PEA se encuentra desocupada en el tiempo de análisis. En el caso de la frontera de Colombia con Venezuela, el total se situó por debajo del 11% durante todo el período de estudio, por lo que se puede deducir que por lo menos en un 8% la dinámica del empleo en los departamentos que conforman esta zona respondió eficazmente a la demanda de trabajo, aunque no en su totalidad como sería el ideal para la población que allí reside. Sin embargo, cabe señalar que las variaciones no fueron muy marcadas, por lo que deberían implementarse políticas que logren acomodar el mercado laboral en general con mayor eficiencia (ver gráfico 2). Mientras los resultados en los jóvenes con el paso del tiempo fueron más alentadores, como se puede ver en la tabla 4, los adultos mayores presentan un comportamiento igual hasta 2014, pero en el último año de análisis la tasa vuelve a incrementarse, posiblemente por la crisis bilateral, a causa de la decisión que tomó en septiembre de 2015 el presidente de la República Bolivariana de Venezuela, Nicolás Maduro, de cerrar el paso por el Puente Internacional Simón Bolívar.

La frontera de Colombia con Ecuador en la grafica 2, en este indicador, podría sugerir que las relaciones diplomáticas con el vecino país no fueron óptimas desde el 2008 presuntamente resultado de la Operación Fénix, que fue un ataque a las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) en el vecino país en marzo de ese mismo año. No obstante, la nueva posesión del actual presidente, Juan Manuel Santos, y su gestión política, pareció reanimar el panorama y tal como se ve en el gráfico 2, la tasa de desempleo empezó a disminuir anualmente. La tabla 4, expone que en este territorio, la población joven sufrió altas tasas de desempleo y los adultos mayores se registraron desocupados en menor medida. Se destaca que a lo largo del período siempre se encontraron más mujeres desempleadas que hombres, quienes obtuvieron resultados más esperanzadores en este indicador por debajo del 11%.

Gráfico 2. Tasa de desempleo total. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.



Elaboración propia con base en GEIH, 2008-2015.

Tabla 4. Tasa de desempleo fronteriza por criterios. 2008-2015.

FRON	CRITERIO: JÓVENES															
VEN	21,21	19,25	19,43	19,99	18,58	18,03	16,26	15,99								
ECU	27,49	28,75	38,96	28,22	23,79	19,73	21,95	15,98								
FRON	CRITERIO: ADULTOS MAYORES															
VEN	4,52	4,23	5,14	2,97	3,88	3,6	3,51	4,53								
ECU	3,03	2,11	6,69	5,52	3,60	2,85	3,60	3,15								
CRITERIO: HOMBRES Y MUJERES																
FRON SEXO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VEN	8,7	13	7,9	13,6	8,3	14,3	7,2	13,2	7,3	12,6	7,3	12,5	6,9	11,4	7,2	11,6
ECU	8,4	20	9,1	22,9	10	36,6	9,1	21,3	8,4	18,6	7,6	15,4	6,9	15,5	5,6	14,4

Elaboración propia con base en GEIH, 2008-2015.

6.2.1.3 EMPL-4: tasa de empleo informal. Señala aquellas personas que hacen parte de empresas que contienen máximo de cuatro a cinco trabajadores y que probablemente no cuentan con seguridad social, porque no cotizan aspectos legales que brindan una cantidad de beneficios por ello.

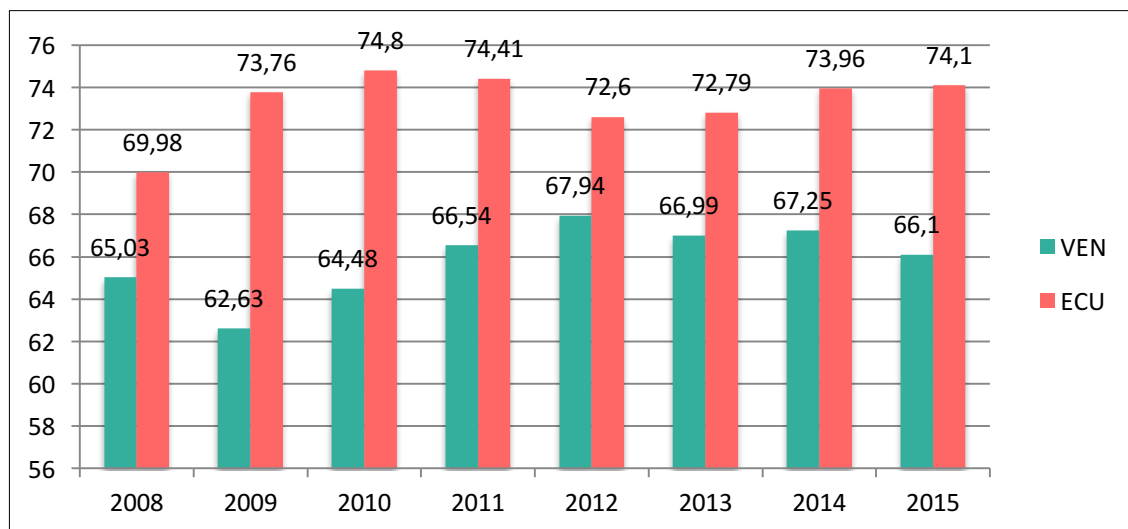
En la frontera de Colombia con Venezuela, la tasa de empleo informal superó el 61% en el lapso de estudio, de hecho, se incrementó anualmente a excepción de 2009, donde se ubicó en 62,63% siendo éste el valor más bajo dentro del período (ver gráfico 3). Es fidedigno mencionar que en los departamentos fronterizos de Colombia con Venezuela, fueron los adultos mayores quienes tuvieron la participación más alta en cuanto a informalidad.

Además, este indicador mostró que las mujeres llevan la delantera en este tipo de actividades aunque tanto ellas como los hombres se involucran casi en la misma proporción, lo que indica que en términos de la dimensión de oportunidades de empleo, la población de este territorio, tuvo incentivos para no incluirse en la formalidad, posiblemente por los beneficios salariales extra que pudieron tener sin los gastos que esto representa para los que no hubiesen tenido solvencia económica disponible.

En cuanto a la frontera con Ecuador se visualiza en el gráfico 3 que este indicador llama la atención debido a que la tasa de informalidad en siete del tiempo total analizado se situó por encima del 72%, lo que indica que en los departamentos que la conforman no se ofrecieron las oportunidades de empleo necesarias para acoger toda la población dispuesta a trabajar o bien, los empleos formales no brindaron las condiciones adecuadas para suplir las necesidades de la población; así mismo, se puede deducir de allí que dentro del total de ocupados, tan solo alrededor de un 30% se empleó en un trabajo formal.

Las tendencias que rigieron los criterios estuvieron dadas por el aumento del indicador a lo largo del tiempo y a su vez por los altos resultados. En esta frontera, los adultos mayores aportaron a la informalidad 10 puntos porcentuales más que los jóvenes aproximadamente, mientras que en la segregación por sexo se observa que las diferencias fueron mínimas y también que los resultados fueron disputados tanto por hombres como por mujeres, cada uno lleva la delantera en la mitad del período examinado.

Gráfico 3. Tasa de empleo informal. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.



Elaboración propia con base en GEIH, 2008-2015.

Tabla 5. Tasa de empleo informal. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.

FRONT	CRITERIO: JÓVENES															
VEN	65,23	62,82	64,45	67,03	68,75	67,77	68,29	67,01								
ECU	77,94	77,29	78,83	76,2	75,38	73,49	74,95	76,3								
FRONT	CRITERIO: ADULTOS MAYORES															
VEN	81,3	78,09	79,19	79,61	82,07	82,07	83,37	81,74								
ECU	88,66	78,68	81,12	83,2	81,84	83,24	88,49	87,33								
CRITERIO: HOMBRES Y MUJERES																
FRONT/ SEXO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VEN	64,2	66,39	60,95	65,5	62,55	67,65	64,8	69,36	66,38	70,28	65,99	68,55	66,71	68,07	65,97	66,3
ECU	70,03	69,87	72,2	76,23	75,44	73,63	73,3	76,06	71,27	74,52	72,07	73,8	74,79	72,81	74,85	73,04

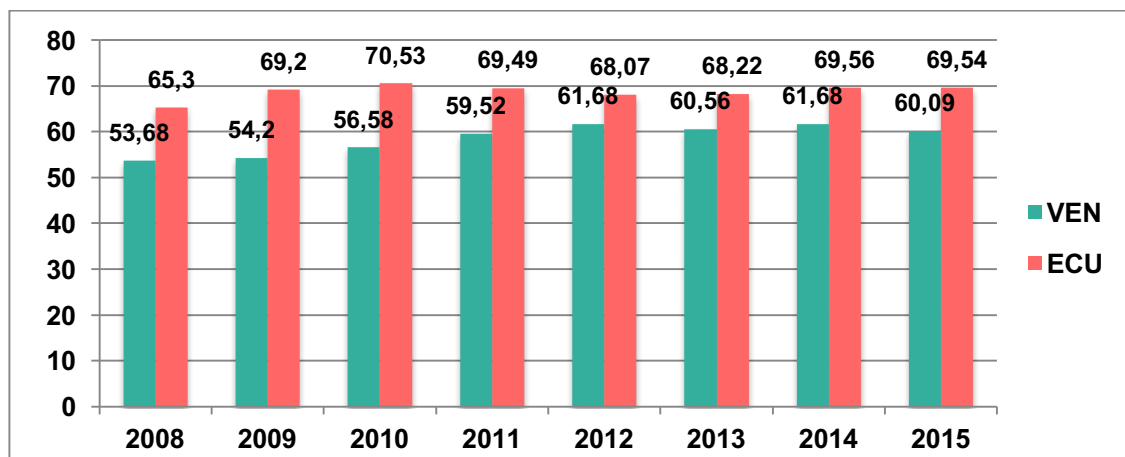
Elaboración propia con base en GEIH, 2008-2015.

6.2.1.4 EMPL-9: Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares.

En la zona fronteriza colombiana con Venezuela, se evidenció una proporción de trabajadores por cuenta propia y familiares entre el 53,68% y el 61,68% (ver gráfico 4) a lo largo del período, una vez discriminada la información por criterios, se encuentra que los departamentos de Colombia que colindan con Venezuela, resguardan una población juvenil que cada vez emprendió más negocios o actividades lucrativas que implicaron su fuerza de trabajo, los adultos mayores respondieron al mismo comportamiento, no obstante la proporción en este grupo es mayor comparada con los jóvenes. Mujeres y hombres estuvieron dentro de una proporción que osciló entre el 50% y el 60%, pero el papel de las mujeres primó en este indicador (ver tabla 6); es gracias a estos resultados que se deduce que siendo las tasas de desempleo estables, la población que allí residió, consideró otras alternativas de empleo que generasen algún tipo de remuneración que promoviera la satisfacción de sus necesidades.

En el gráfico 4, se presenta el comportamiento de la frontera colombo-ecuatoriana que tuvo rendimientos crecientes en este indicador y pocas fluctuaciones en el tiempo, la tabla 6, corrobora los análisis presentados anteriormente y centra la información en que como no se hubiese esperado, empl-9 presencié tasas similares en los dos criterios. Es decir que no hubo una brecha abrupta entre ellos y por consecuente, se puede deducir que más del 67% de los jóvenes, más del 78% de adultos mayores, más del 67% de hombres y más del 61% de mujeres del total de la población ocupada son considerados trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares, siendo éstos definidos por el DANE como personas naturales con un trabajo, profesión u oficio cuya remuneración depende directamente de la comercialización y venta de bienes o servicios producidos y que se caracteriza por no contratar a terceros como asalariados para lograr sus metas y objetivos.

Gráfico 4. Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.



Elaboración propia con base en GEIH-DANE, 2008-2015.

Tabla 6. Proporción fronteriza de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares, por criterios. 2008-2015.

FRON	CRITERIO: JÓVENES															
VEN	47,11	49,85	53,11	56,64	59,46	58,72	60,68	59,08	69,47	69,94	72,97	79,19	68,5	67,65	68,79	68,28
ECU	CRITERIO: ADULTOS MAYORES															
VEN	73,15	71,4	74,99	74,4	77,9	77,35	80,05	77,38	78,88	78,01	79,09	79,87	78,86	80,68	84,31	84,55
ECU	CRITERIO: HOMBRES Y MUJERES															
FRON SEXO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VEN	51,8	56,7	53,1	56,05	55,21	58,85	58,3	61,3	60,9	62,8	60,3	60,8	62	61,1	60,8	58,89
ECU	67,4	61,2	70,9	66,4	73,7	64,7	70,7	67,6	69,2	66,4	70	65,7	72,8	65	72,5	65,3

Elaboración propia con base en GEIH, 2008-2015.

6.2.2 DIMENSIÓN 2: REMUNERACIÓN JUSTA Y TRABAJO PRODUCTIVO.

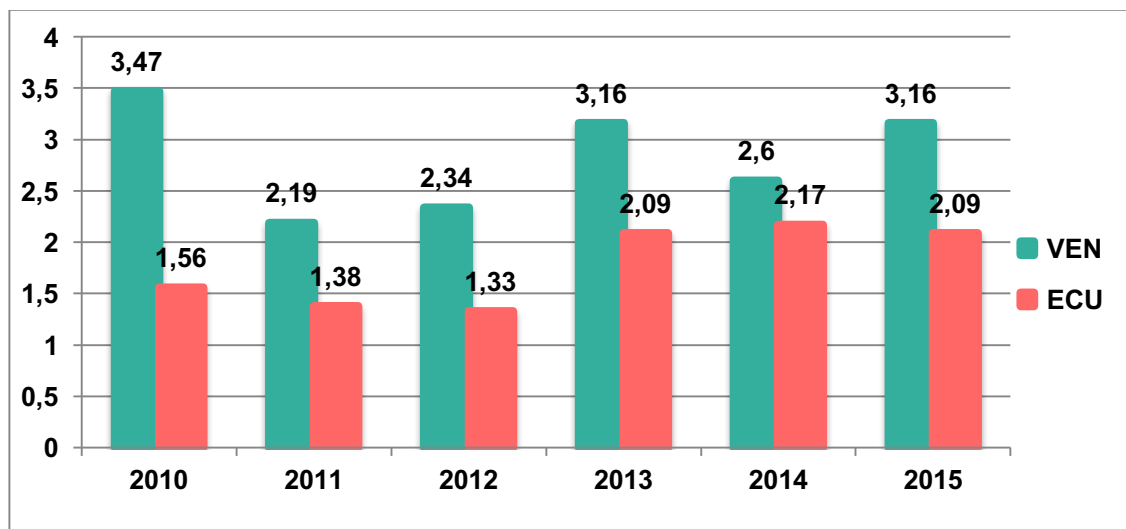
6.2.2.1 EARN-1: tasa de pobreza laboral.

El gráfico 5 exhibe la medida en que algunos trabajadores que a pesar de tener ingresos son considerados pobres, debido a que el nivel de ingresos que recibieron no fueron los suficientes para suplir sus necesidades básicas. La frontera colombo-venezolana sugiere en él, que en el período de investigación, la tasa de pobreza laboral fue bastante volátil y tuvo tendencia hacia el crecimiento. Por su parte, la frontera colombo-ecuatoriana, tuvo un comportamiento menos dinámico y se mantuvo entre el 1,33% y el 2.09%.

Al interpretar la información por criterios, se contempla que en la primera frontera mencionada, los jóvenes fueron considerados de esta manera, en al menos un 2,36%, mientras que los adultos mayores en al menos un 4,14%, es así como es válido mencionar que si bien los últimos realizan actividades remuneradas, sus salarios pudieron ser injustos y no correspondieron a las actividades laborales que desarrollaron o simplemente no les alcanzaron para cubrir los gastos que generan mensualmente.

Ahora bien, en la segunda frontera referida, los resultados arrojaron niveles bajos de la proporción de trabajadores que se encontró bajo el umbral de pobreza anual, los departamentos incluidos en la frontera de Colombia con Ecuador en el grupo de jóvenes no superaron el 2,06% y en el grupo de adultos mayores, la tasa de pobreza laboral se ubicó entre el 1,65% (resultado mínimo hallado en el 2011) y el 5,29% (en el último año). Una vez discriminados los datos por sexo, se halló que tanto en 2010 como 2011 las mujeres tuvieron una tasa baja de pago mayor que los hombres, pero de ahí en adelante a medida que ellas reducían sus indicadores, el de los hombres se incrementaba hasta un tope de 2,6%.

Gráfico 5. Tasa de pobreza laboral. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2010-2015



Elaboración propia con base en GEIH, 2010-2015.

Tabla 7. Tasa de pobreza laboral fronteriza, por criterios. 2010-2015.

FRON	CRITERIO: JÓVENES															
VEN	-	-	3,77	2,38	2,36	3,42	2,53	3,7	-	-	1,4	1,47	1,13	1,71	2,06	1,37
ECU	-	-	1,4	1,47	1,13	1,71	2,06	1,37								
FRON	CRITERIO: ADULTOS MAYORES															
VEN	-	-	7,25	4,14	5,24	5,88	4,66	6,63	-	-	3,67	1,65	2,35	4,74	4,71	5,29
ECU	-	-	3,67	1,65	2,35	4,74	4,71	5,29								
FRON	CRITERIO: HOMBRES Y MUJERES															
SEXO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VEN	-	-	-	-	3,9	2,6	2,5	1,6	2,5	2,0	3,7	2,1	3,2	1,6	3,6	2,3
ECU	-	-	-	-	1,3	1,9	1,1	1,7	1,4	1,1	2,3	1,8	2,4	1,7	2,6	1,3
					8	3	5	9	5	4	7	9	4	4	8	9
					6	3	5	1	8	2	1	8	5	1	7	

Elaboración propia con base en GEIH, 2010-2015.

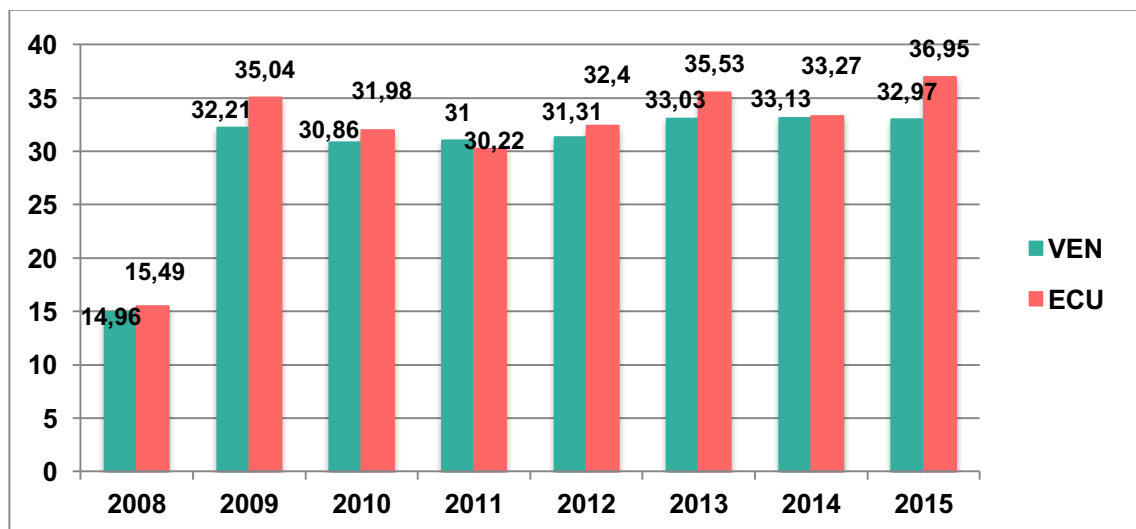
6.2.2.2 EARN-2: Bajo tasa pago. Se calcula a través del número de empleados pagados con menos de $2/3$ de la mediana sobre el total de empleados; se toma como referente la mediana y no otra medida de tendencia central porque esta restringe la influencia que tienen los datos ubicados en los extremos del total de datos.

La frontera de Colombia con Venezuela en el gráfico 6 muestra que existió alrededor de un 30% de población que recibió una baja tasa de pago, el panorama fronterizo en este indicador es desmoralizador pues a pesar de no ser muy altos sus valores, demuestran una proporción significativa de trabajadores con bajos ingresos a la cual se debería prestar atención porque también se reflejó una tendencia creciente a través del tiempo. Dentro de los criterios, llama la atención el mismo comportamiento en jóvenes y adultos mayores, mientras que al segregar la información por sexo, lo que se encuentra es que hombres y mujeres han tenido constantes tasas bajas de pago.

Por su parte, la frontera de Colombia con Ecuador en el gráfico 6, señala que las bajas tasas de pago han ido aumentando con el tiempo, y no solo en el total fronterizo se demuestra, sino también en los criterios de interés, que en la tabla 8, permiten ver que este territorio necesita implementar políticas públicas que dinamicen el mercado de trabajo para que mejore el nivel de pago que mantiene su población con respecto a actividades laborales.

Estos panoramas sugieren que hasta aquí la segunda dimensión de Trabajo Decente en tanto ingresos adecuados o remuneración justa y trabajo productivo, no se halló en buen estado en los territorios de frontera, por lo que la población se vio afectada en el tiempo investigado obteniendo no solo bajas tasas de pago sino también representativos niveles de pobreza en la fuerza de trabajo.

Gráfico 6. Baja tasa de pago. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.



Elaboración propia con base en GEIH, 2008-2015.

Tabla 8. Baja tasa de pago fronteriza, por criterios. 2008-2015.

FRON	CRITERIO: JÓVENES															
VEN	17,63	38,59	36,23	36,48	34,54	37,57	37,21	35,82								
ECU	17,94	46,26	46,22	40,77	40,83	45,61	42,52	47,11								
FRON	CRITERIO: ADULTOS MAYORES															
VEN	21,69	47,62	44,05	42,94	46,6	49,24	48,33	51,67								
ECU	20,48	41,33	34,1	32,8	38,35	36,08	39,72	44,57								
CRITERIO: HOMBRES Y MUJERES																
FRON SEXO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VEN	13,6	17	30,8	34,5	28,5	34,7	29,0	34,0	29,3	34,2	31,2	35,8	31,4	35,6	31	35,9
ECU	15,2	16	33	38,1	29,6	36,2	26,9	35,0	31,1	34,1	34,5	36,9	32,0	34,9	37,5	36,4

Elaboración propia con base en GEIH, 2008-2015.

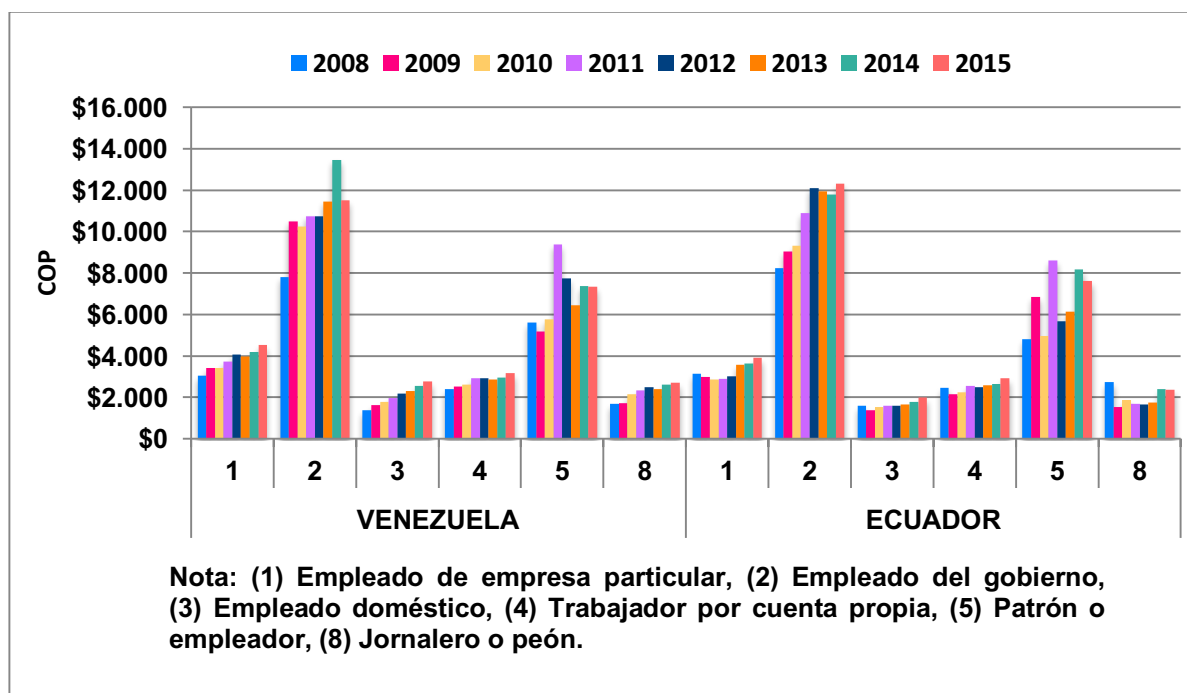
6.2.2.3 EARN-3: Ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones.

El tercer indicador de esta dimensión, sugiere en la zona de frontera colombo-venezolana que fueron los trabajadores de gobierno quienes tuvieron mayor ganancia promedio en cualquiera de los años analizados, en especial fueron mejor pagos durante el 2014, en el cual les ingresaron alrededor de \$13.443 por hora de trabajo; en segundo lugar, la ocupación que más generó ingresos fue ser patrón o empleador, por lo que la población de estos territorios en 2011 que fue el punto máximo de ganancia, tuvo ingresos en promedio de \$6.450 por hora.

A diferencia de estas dos ocupaciones, la que peor pagaron fue haber sido empleado doméstico, que durante 2008 estuvo en promedio \$1.375 por hora, es importante resaltar la gran volatilidad que tiene a través del tiempo la ocupación como patrón o empleador en contraste con los trabajadores por cuenta propia, que a pesar de no tener los ingresos más altos, muestran una tendencia más estable (ver gráfico 7).

Por parte de la frontera colombo-ecuatoriana, en el gráfico 7, se muestran con los más altos niveles de ganancia promedio las ocupaciones: empleado de gobierno, patrón o empleador y empleado de empresa particular. En todas las ocupaciones de la frontera el año mejor pagado fue 2015. Si se observa el gráfico 7 por ocupación, se encuentra que la mayoría de empleados tuvieron una tendencia al crecimiento en sus ganancias promedio, pero aquellos que se ocuparon como patrones o empleadores pudieron ver afectada su calidad de vida porque aunque fue la segunda ocupación que más ganancias promedio aparentó tener, tuvo grandes fluctuaciones anuales.

Gráfico 7. Ganancia promedio por hora en ciertas ocupaciones. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.



Elaboración propia con base en GEIH, 2008-2015⁴⁶

6.2.3 DIMENSIÓN 3: HORARIO DE TRABAJO DECENTE.

6.2.3.1 TIME-2: tasa de subempleo.

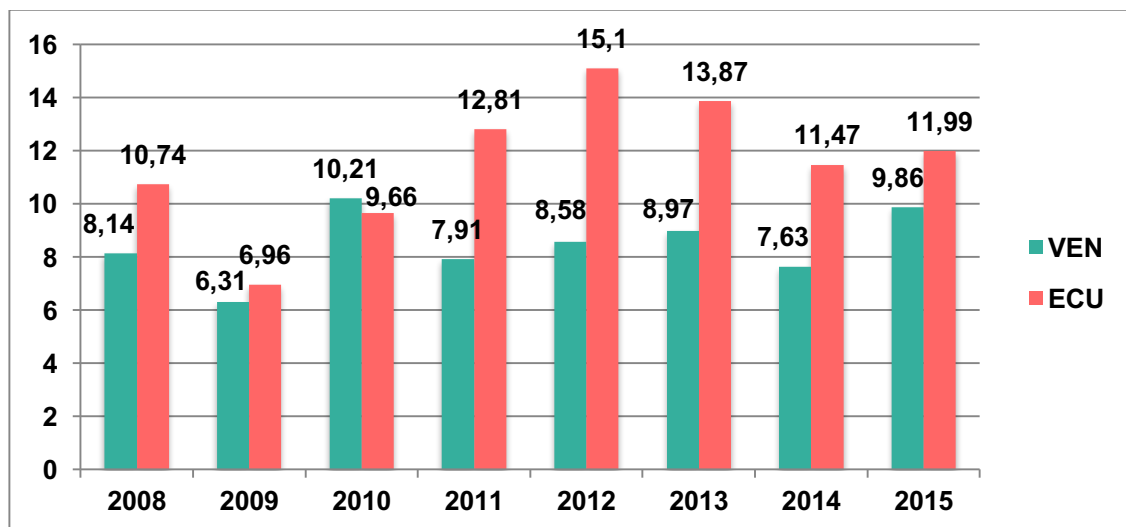
Este indicador se da en términos del número de ocupados que están en el subempleo por insuficiencia de tiempo dentro del total de ocupados. Es decir, que es mano de obra que no ha sido plenamente utilizada pero que teniendo trabajo no solo desea trabajar más, sino que también tiene el tiempo de hacerlo.

⁴⁶ 1. Empleado de empresa particular, 2. Empleado de gobierno, 3. Empleado doméstico, 4. Trabajador por cuenta propia, 5. Patrón o empleador y 8. Jornalero o peón.

En la frontera colombo-venezolana en el gráfico 8, se aprecia que hubo grandes fluctuaciones anuales consecutivas, por lo que la estabilidad no fue una característica que esta frontera presentara en el período estudiado.

La tasa de subempleo reflejó en esta frontera la cantidad de población que dejó de aprovecharse dentro del mercado laboral, que desde el 2008 fue entre el 6,31% y el 10,21% (ver gráfico 8). En ese sentido, dentro de los criterios de estudio, se puede mencionar que los jóvenes fueron quienes más tiempo estuvieron dispuestos a trabajar y se vieron menos inmersos en la dinámica de empleo, así mismo, las mujeres tomaron la delantera en este indicador durante el intervalo de estudio, por lo que se podría deducir que o en Colombia y en especial en estos departamentos colindantes con Venezuela, existió una cultura machista dentro de la cual se prefiere mano de obra masculina antes que la femenina, o que las actividades productivas que allí se realizan requirieron para ese entonces personal masculino, por lo que genera mayores niveles de subempleo en las mujeres (ver tabla 9). Fuera tal la situación, se debería estudiar más a fondo las razones por las cuales se presentan estos casos para dar solución al subempleo, ubicando estratégicamente el capital humano haciendo pleno el aprovechamiento de sus capacidades laborales.

Gráfico 8. Tasa de subempleo. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.



Elaboración propia con base en GEIH, 2008-2015.

Tabla 9. Tasa de subempleo por fronteras y criterios. 2008-2015.

FRON	CRITERIO: JÓVENES															
VEN	9,2	7,17	11,74	10,05	9,82	10,29	7,53	10,81								
ECU	14,47	8,29	10,49	14,1	15,69	15,92	11,54	11,19								
FRON	CRITERIO: ADULTOS MAYORES															
VEN	3,83	3,3	5,29	4,19	4,45	5,12	3,36	4,96								
ECU	2,33	2,46	4,16	4,54	4,52	6,26	5,74	5,26								
CRITERIO: HOMBRES Y MUJERES																
FRON SEXO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VEN	6,81	10,3	4,5	9,3	8,6	12,8	5,86	11,2	6,7	11,3	7,2	11,6	6,2	9,8	7,7	13
ECU	10,47	11,25	5,7	8,9	8,13	12	11,7	14,4	14,3	16,1	13,1	14,9	10,2	13,1	10,4	14,2

Elaboración propia con base en GEIH, 2008-2015.

Con respecto a la frontera con Ecuador, el territorio colombiano muestra en el gráfico 8 tasas de subempleo con gran variabilidad año a año, lo que sugiere que se dé un cambio estructural en cuanto al horario laboral o el número de actividades productivas con remuneración encargadas al capital humano, pues si durante todo el período el nivel de este indicador tuvo una tendencia al crecimiento, hubo trabajadores que dispuestos a trabajar más tiempo hasta en un 15,1% (2012). A pesar de no haber señalado diferenciaciones significativas, las mujeres fueron más propensas al subempleo que los hombres, de igual manera, los jóvenes frente a los adultos mayores, no obstante, los primeros tuvieron disminuciones en este indicador entre el lapso de investigación, mientras que los segundos tendieron al crecimiento (ver tabla 9).

6.2.4 DIMENSIÓN 4: CONCILIACIÓN DE TRABAJO, VIDA PERSONAL Y FAMILIAR.

6.2.4.1 FAMI-1: Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado.

El actual indicador, refleja la cantidad de tiempo que emplean las personas en actividades productivas remuneradas o no, y permite ver cómo afecta ese tiempo en su calidad de vida. La idea de conciliar el tiempo de trabajo con el de la vida personal y familiar ha representado con el paso del tiempo un ideal para los trabajadores, cada vez son más las personas que trabajan la mayor parte de su tiempo no solo en un empleo, sino también en sus hogares, realizando actividades no remuneradas, como en el caso particular y más común, el de las mujeres.

Fami-1 viene dado por regiones debido a que así lo calcula la ENUT del DANE, en este apartado, se tomarán la región atlántica, la central y la oriental, como representativas del territorio de frontera de Colombia con Venezuela y Ecuador.

En este indicador, en las tres regiones se muestra que tanto en un Día Promedio (D.P) como en un Día Hábil (D.H) los hombres emplean más tiempo en actividades del trabajo remunerado, mientras que las mujeres en las del trabajo no remunerado, este comportamiento puede relacionarse con el hecho de que sean ellas las que en la mayoría de casos se hacen cargo de las laborales en el hogar, así como de las tareas que acarrea la maternidad, mientras que los hombres suelen gastar este tiempo en actividades quizá de recreación u ocio. La región oriental fue la que más se destacó en cuanto a los totales de tiempo promedio empleado en los dos tipos de trabajo.

Tabla 10. Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado por regiones.

TOTAL							
REGIONES	TIPO DE DÍA	Tiempo promedio en trabajo remunerado			Tiempo promedio en trabajo no remunerado		
		T	H	M	T	H	M
		hh:mm	hh:mm	hh:mm	hh:mm	hh:mm	hh:mm
Atlántica	D.P	7:30	8:28	5:47	3:29	1:58	6:08
	D.H	7:41	8:38	6:01	3:26	1:59	5:59
	D.N.H	6:59	8:01	5:13	3:37	1:57	6:31
Central	D.P	8:47	9:22	7:43	2:50	1:32	5:11
	D.H	9:03	9:38	7:59	2:45	1:28	5:01
	D.N.H	7:58	8:34	6:49	3:06	1:46	5:43
Oriental	D.P	8:03	8:54	6:45	3:40	1:45	6:35
	D.H	8:20	9:12	7:00	3:35	1:38	6:35
	D.N.H	7:13	8:00	6:01	3:53	2:07	6:34

Elaboración propia con base en el cuadro 22, ENUT- DANE.

D.P: Día Promedio D.H: Día Hábil D.N.H: Día No Hábil

T: Total H: Hombres M: Mujeres

6.2.5 DIMENSIÓN 5: TRABAJO QUE DEBERÍA ABOLIRSE.

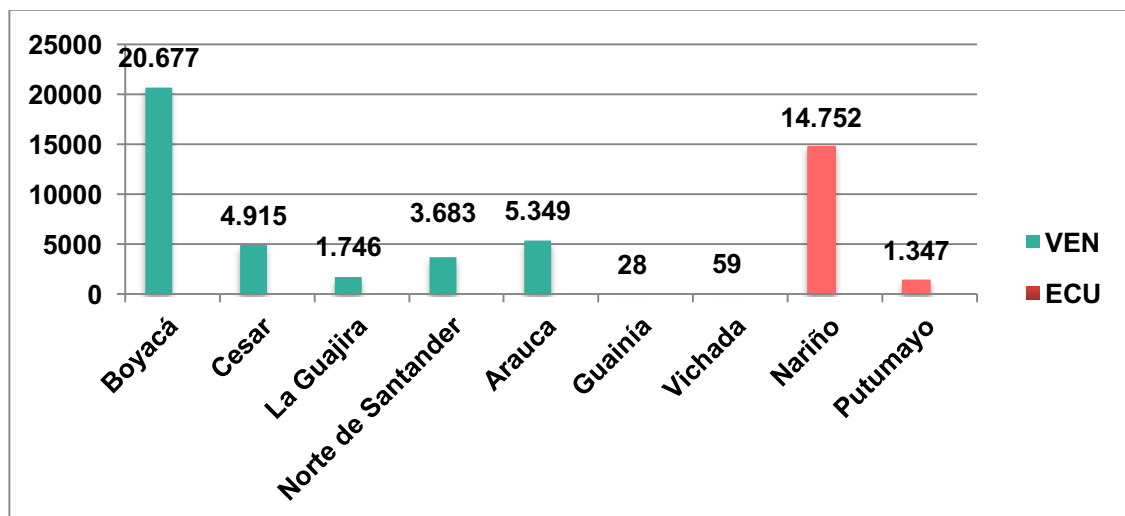
6.2.5.1 ABOL-1: Trabajo infantil.

Para el análisis de este indicador se usó la base de datos del sistema SIRITI, teniendo en cuenta la población de 5 a 17 años de edad que estuvo inmersa en actividades productivas para el 2013.

En la frontera colombo-venezolana en el gráfico 9, el departamento de Boyacá mostró los resultados más elevados de los 4 departamentos siendo que 10.747 niños y 9.930 niñas trabajaron, obteniendo como resultado un total de 20.677 niños (ver gráfico 9); este comportamiento puede deberse a la cultura que se ha arraigado históricamente en el departamento, ya que los padres posiblemente usaron el tiempo de sus hijos en actividades de siembra y cosecha lo que podría considerarse como una de las formas del trabajo infantil. En ese sentido, también se destaca el departamento de Guainía, que presentó una población menor a todas las demás dentro de este trabajo que debería abolirse siendo que tan solo 14 niños y 14 niñas trabajaron, este departamento ofreció un panorama esperanzador que contribuye al fomento de la erradicación del trabajo infantil en la frontera (ver tabla 11).

En el marco de la frontera colombo-ecuatoriana, el departamento de Nariño resaltó en el gráfico 10 una elevada cifra de trabajo infantil en el año base del estudio, que correspondió a un total de 14.752 niños. A diferencia del anterior, Putumayo obtuvo un resultado bastante inferior, con un total de 1.347 niños.

Gráfico 9. Trabajo infantil por departamentos que hacen parte de la frontera colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2013.



Fuente: Elaboración propia con base en SIRITI, 2013.

Tabla 11. Trabajo infantil por sexo y departamentos que hacen parte de las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2013.

CRITERIO: NIÑOS Y NIÑAS			
FRONTERA	DEPARTAMENTO	SEXO	
		NIÑOS	NIÑAS
VENEZUELA	Boyacá	10.747	9.930
	Cesar	2.825	2.090
	La Guajira	900	846
	Norte de Santander	2.085	1.598
	Arauca	2.740	2.609
	Guainía	14	14
	Vichada	31	28
ECUADOR	Nariño	7.293	7.459
	Putumayo	748	599

Elaboración propia con base en SIRITI, 2013.

6.2.6 DIMENSIÓN 6: ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

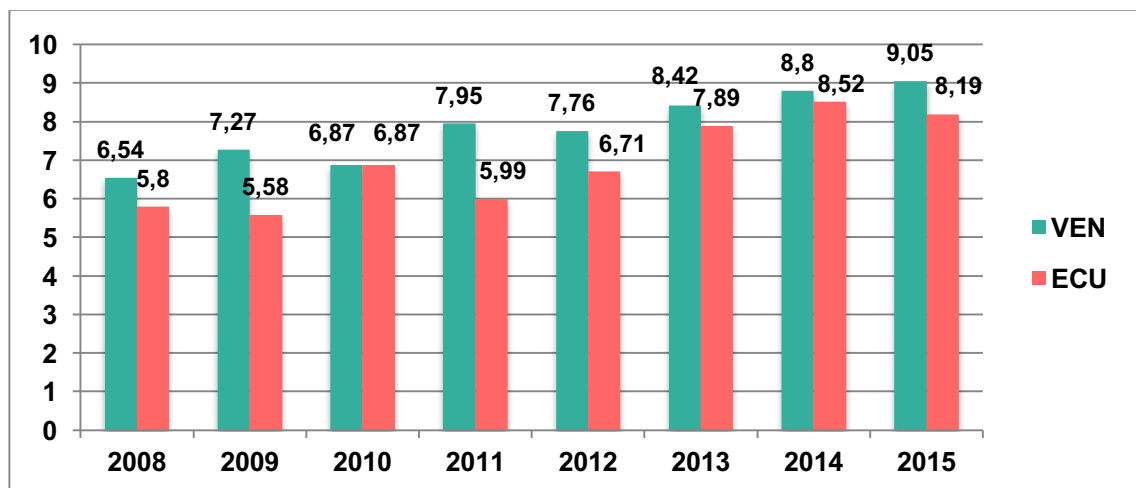
6.2.6.1 STAB-1: Tasa de empleo precario.

En este indicador se tiene en cuenta que la población estudiada tenga un contrato ya sea verbal o escrito, así mismo que ese contrato sea a termino fijo; con estos criterios se identifica cual es el numero de personas que estan en el empleo precario dentro del total de ocupados.

En cuanto a la frontera colombo-venezolana en el gráfico 10 se observa que tuvo una tendencia hacia el crecimiento con fluctuaciones anuales y continuas superiores al 5% e inferiores al 10% (ver gráfico 10). En el estudio por criterio, en los jóvenes se identificó que el empleo precario estuvo entre el 6% y el 8 %, en el criterio de adultos mayores, se señaló un rango entre 0% y 2% aproximadamente y por sexo se observó un porcentaje de trabajo precario en mujeres superior al de los hombres que osciló entre 7% y 11% aproximadamente, mientras que los hombres en un rango de 6% y 8% (ver tabla 12).

La frontera colombo-ecuatoriana en el gráfico 10 mostró que tuvo una variación entre 5% y 8%. Al analizar por criterio, los jóvenes tuvieron un empleo precario entre el 4% y 7%, los adultos mayores entre 0% y 2% y en el criterio de hombres y mujeres se encontró un porcentaje por encima 7 hasta 10 en las mujeres con empleo precario en comparacion de los hombres con rangos de 4% y 7% siendo mas elevado en las mujeres.

Gráfico 10. Tasa de empleo precario. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.



Elaboración propia con base en GEIH, 2008-2015.

Tabla 12. Tasa de empleo precario por criterios. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.

FRON	CRITERIO: JÓVENES															
VEN	6,95	7,42	6,04	7,28	7,54	7,21	8,35	7,68								
ECU	4,08	4,48	5,94	5,77	7,14	4,67	6,49	7,09								
FRON	CRITERIO: ADULTOS MAYORES															
VEN	0,83	0,82	1,16	1,81	1,7	1,66	1,19	1,57								
ECU	0,64	0,68	1,35	1,11	1,06	1,25	1,92	0,95								
CRITERIO: HOMBRES Y MUJERES																
FRON SEXO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VEN	6,03	7,38	6,27	8,97	6,03	8,25	6,75	9,87	7,31	8,42	7,14	10,45	7,46	10,85	7,77	10,96
ECU	4,76	7,76	4,56	7,18	5,55	9,25	4,93	7,55	5,91	7,87	6,34	10,05	7,14	10,43	5,98	11,32

Elaboración propia con base en GEIH, 2008-2015.

6.2.6.2 STAB-2: Antigüedad en el trabajo.

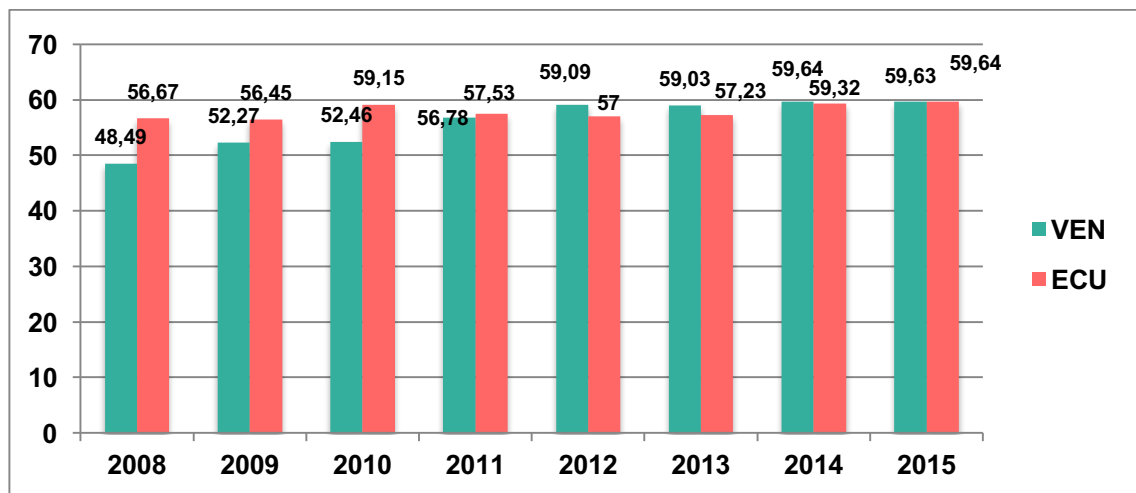
Este indicador propone el estudio de aquella población que tenga un número de meses de trabajo inferior o igual a 12 y un condicionante adicional, que asegure que la población analizada tenga un tipo de trabajo permanente. El indicador antigüedad en el trabajo permitirá reconocer a partir de estos ítems si el empleo en que se encuentra la población durante el período de estudio fue estable o no.

Ahora bien, la antigüedad en el trabajo del territorio fronterizo de Colombia con Venezuela mostró en el gráfico 11 un comportamiento relativamente estable durante la época de análisis.

En el criterio de jóvenes se identificó un porcentaje de antigüedad en el trabajo de 30% a 46%, en el de adultos mayores un rango que fluctuó alrededor del 70%, y en el de hombres y mujeres se reconoció que ambos tuvieron un rango que osciló entre el 40% y 60%.

En la frontera colombo-ecuatoriana se presentó un rango de antigüedad en el trabajo que varió alrededor del 50%, al revisar por criterio se cayó en la cuenta de que en los jóvenes la tendencia fue hacia el crecimiento a excepción del 2009 y 2011 años en los cuales dicha tasa disminuyó, en adultos mayores, el índice se situó entre el 70% y el 80%, y en el criterio de hombres y mujeres un rango que osciló entre 50% y 65%.

Gráfico 11. Antigüedad en el trabajo por fronteras. 2008-2015.



Elaboración propia con base en GEIH, 2008-2015.

Tabla 13. Antigüedad en el trabajo por fronteras y criterios. 2008-2015.

FRON	CRITERIO: JÓVENES															
VEN	31,09	35,2	36,18	40,32	42,57	44,04	45,99	45,72								
ECU	45,54	37,67	44,03	38,63	40,45	41,49	44,78	47,14								
FRON	CRITERIO: ADULTOS MAYORES															
VEN	72,85	71,69	71,72	73,87	74,68	75,89	78,31	78,03								
ECU	71,81	75,05	72,41	79,1	75,35	73,95	75,43	74,58								
CRITERIO: HOMBRES Y MUJERES																
FRON SEXO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VEN	48,7	48	53,5	50,1	54,2	49,5	58,9	53,2	61,8	54,9	61,3	55,3	63,0	54,5	63	54,4
ECU	58,9	52,3	60,2	50,5	63,3	51,5	60,7	52,8	60,1	52,4	61,1	51,7	64,3	52,3	64,4	52,8

Elaboración propia con base en GEIH, 2008-2015.

6.2.7 DIMENSIÓN 7: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO.

5.2.7.1 EQUA-3: Brecha salarial por sexo.

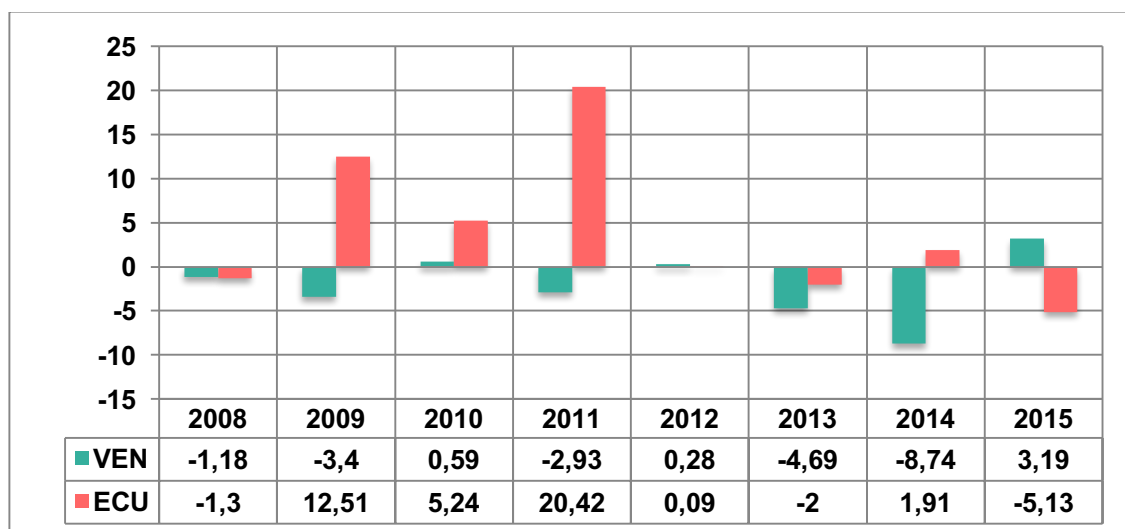
La brecha salarial por sexo se mide a partir de la diferencia entre la ganancia media por hora bruta de los hombres y la ganancia media por hora bruta de las mujeres sobre el total de ganancia media por hora bruta de hombres. Este indicador refleja en términos salariales cuál es el nivel de igualdad de oportunidades y trato en el empleo existente en cada una de las fronteras.

En la frontera colombo-venezolana, como manifiesta el gráfico 12, durante 5 de los 8 años examinados la brecha salarial fue negativa, por tanto se infiere que las mujeres recibieron mejor salario en comparación con los hombres, en el 2014 se evidenció que la brecha más alta estuvo a favor del salario de ellas con un porcentaje de 8,74%. Es importante mencionar que el criterio de jóvenes tuvo el mismo comportamiento anteriormente descrito, mientras que el grupo de adultos mayores tuvo una variante en los dos primeros años de la segunda década del 2000.

En la frontera colombo-ecuatoriana los hombres durante 2009, 2010 y 2011 presentaron una brecha salarial positiva, siendo la más alta en el 2011 con un resultado de 20.42%, mientras que la mayor brecha salarial a favor del salario femenino a través del lapso examinado fue de 5,13%. Estos rendimientos podrían sugerir que a pesar de que la frontera durante 3 años consecutivos fortaleció la brecha salarial (en pro del sexo masculino), al siguiente cuatrienio logró reducir significativamente las disparidades que existieron y favorecer en algunos de los casos los ingresos femeninos.

Cabe resaltar que en el 2012, la brecha salarial por sexo fue casi nula tan solo en términos totales, porque al analizar el indicador por el criterio de adultos mayores este territorio fronterizo apuntó hacia las brechas más altas de los grupos de interés analizados obteniendo en el 2009 un 4,34% a favor de las mujeres.

Gráfico 12. Brecha salarial por sexo. Fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.



Elaboración propia con base en GEIH, 2008-2015.

Tabla 14. Brecha salarial por sexo en las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana, con énfasis en criterios. 2008-2015.

FRON	CRITERIO: JÓVENES							
VEN	4,7	5,71	-5,76	-3,64	1,41	-4,56	-1,41	-6,04
ECU	-6,11	-24,3	1,36	-7,45	0,78	-12,19	-9,15	-0,66
FRON	CRITERIO: ADULTOS MAYORES							
VEN	-5,54	-5,85	4,33	16,28	-0,34	-8,92	-7,48	-10,6
ECU	41,63	48,34	47,79	42,07	28,7	5,94	35,62	-4,47

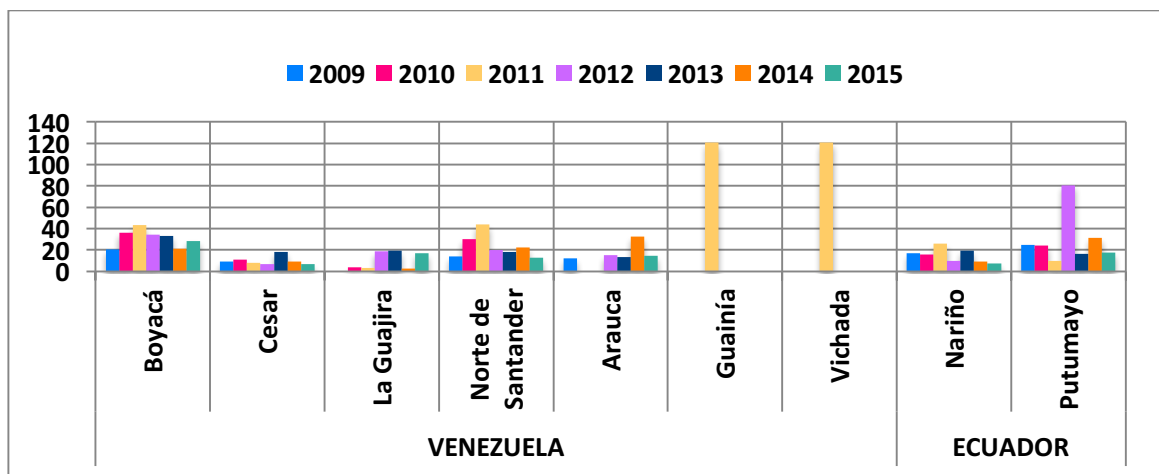
Elaboración propia con base en GEIH, 2008-2015.

6.2.8 DIMENSIÓN 8: AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO.

6.2.8.1 SAFE-1: Tasa de accidentes de trabajo no mortales.

El cálculo de los indicadores de esta dimensión se tomó por departamentos debido a que la base de datos de FASECOLDA así los presenta. En la frontera Colombo-Venezolana se pudo observar que durante el período estudiado, por tres años consecutivos (2010, 2013, 2015) el departamento de Boyacá tuvo la tasa de accidentes de trabajo no mortales más alta, para 2014 Arauca tomó la delantera con un índice de 32,51%. Con base en ello se puede deducir que por el tamaño y flujo de la población en el mercado de trabajo, además del tipo de actividades productivas que allí se realizaron, la tasa de accidentes de trabajo no mortales presentó un alto porcentaje en esta frontera. Con respecto a la frontera Colombo-Ecuatoriana se evidenció que Putumayo tanto en 2009 como en el 2012 obtuvo resultados alarmantes, porque aunque ningún trabajador de esta proporción perdió su vida, hubo gran parte de ellos que la arriesgó en sus puestos de trabajo; Nariño por su parte tuvo resultados inferiores al 25% (ver gráfico 13).

Gráfico 13. Tasa de accidentes de trabajo no mortales en las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2009-2015.



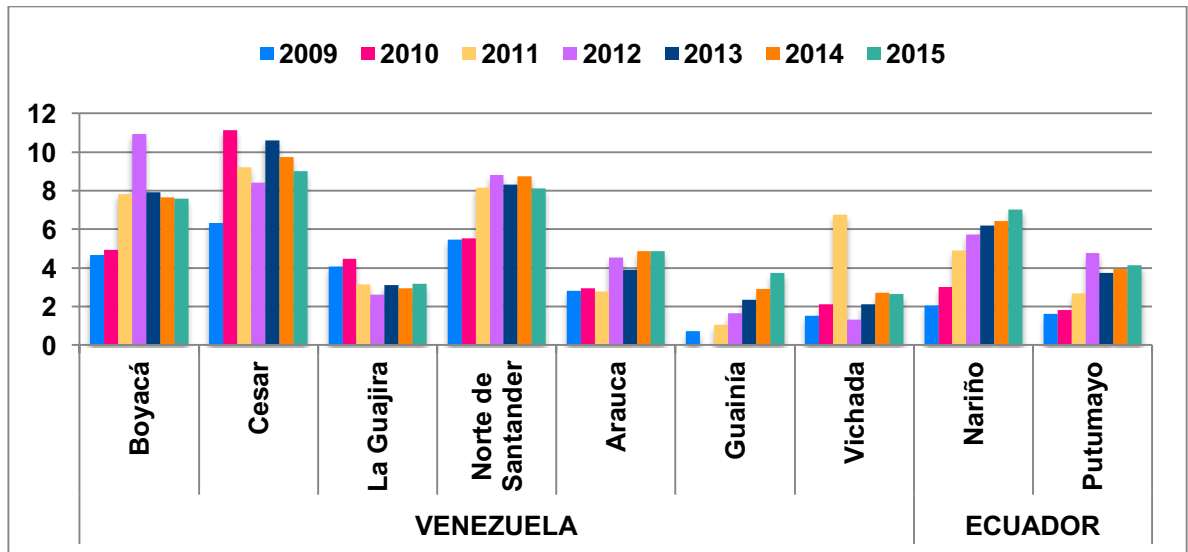
Elaboración propia con base en FASECOLDA. 2009-2015.

5.2.8.1 SAFE-2: Tasa de accidentes de trabajo mortales.

En esta tasa de accidentes de trabajo y dentro de la frontera Colombo-Venezolana se observó que el departamento del Cesar obtuvo resultados inferiores al 12% durante el período analizado, en 2010 y 2013 presentó sus tasas más altas. El departamento de Boyacá en el 2012 señaló un resultado del 10,94%, superando el comportamiento de Cesar para el mismo año. Estos dos departamentos fueron los más representativos accidentes de trabajo mortales (ver gráfico 14).

En la frontera Colombo-Ecuatoriana se evidenció que el departamento de Nariño presentó accidentes de trabajo mortales por debajo del 8%, sin embargo fueron resultados superiores a los del departamento de Putumayo ya que el índice más alto se obtuvo en el 2012 con un 4,76%, mientras que en Nariño la tasa máxima fue de 7,04% en el último año de análisis.

Gráfico 14. Tasa de accidentes de trabajo mortales en las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2009-2015.



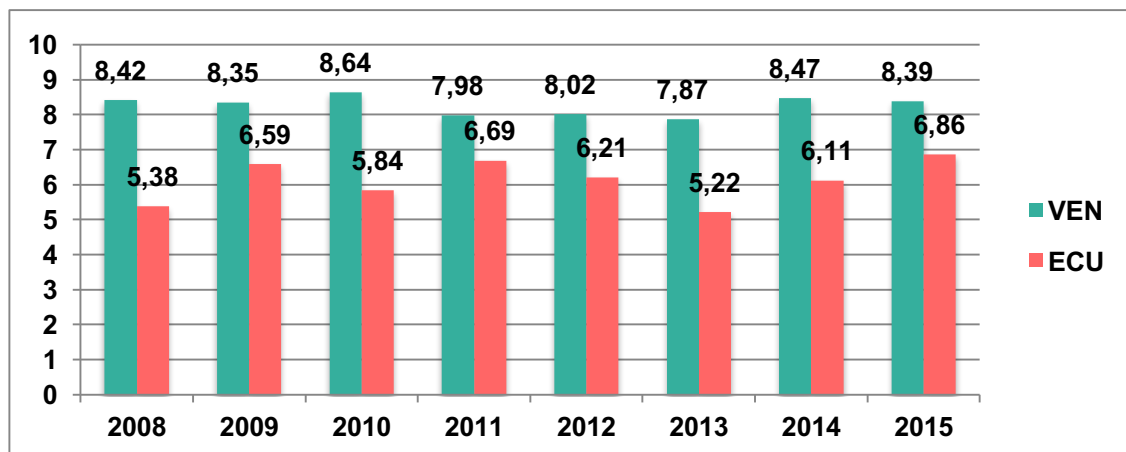
Elaboración propia con base en FASECOLDA. 2009-2015.

6.2.9 DIMENSIÓN 9: SEGURIDAD SOCIAL.

6.2.9.1 SECU-1: Porcentaje de la población por encima de la edad de jubilación que se beneficia de una pensión de vejez.

En el gráfico 13 se observa que el comportamiento de la frontera colombo-venezolana se mantuvo sin mayores variaciones durante el periodo de estudio, alcanzando su mayor porcentaje en el 2010 con un total de 8,64. Sin embargo, al analizar el porcentaje de participación bajo el criterio sexo, se evidencia que los hombres presentaron en casi toda la temporada de revisión un mayor valor que las mujeres. En la frontera colombo-ecuatoriana se muestra un comportamiento variable con bajos porcentajes principalmente en 2008, 2010 y 2013. Sin embargo, el mayor porcentaje lo obtuvo en 2015 con un total de 6,86. Por otra parte, los hombres tuvieron un mayor peso que las mujeres en la discriminación por sexo durante todos los años de estudio.

Gráfico 15. Porcentaje de la población por encima de la edad de jubilación que se beneficia de una pensión de vejez en las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.



Elaboración propia con base en GEIH. 2008-2015.

Tabla 15. Porcentaje de la población por encima de la edad de jubilación que se beneficia de una pensión de vejez en las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana, discriminada por sexo. 2008-2015.

CRITERIO: HOMBRES Y MUJERES																
FRON SEXO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VEN	4,61	3,81	4,26	4,09	3,9	4,73	4,49	3,48	4,74	3,27	4,68	3,18	4,33	4,13	4,77	3,61
ECU	2,93	2,44	4,19	2,39	3,19	2,65	3,56	3,12	3,83	2,38	2,96	2,25	3,45	2,65	4,11	2,75

Elaboración propia con base en GEIH. 2008-2015.

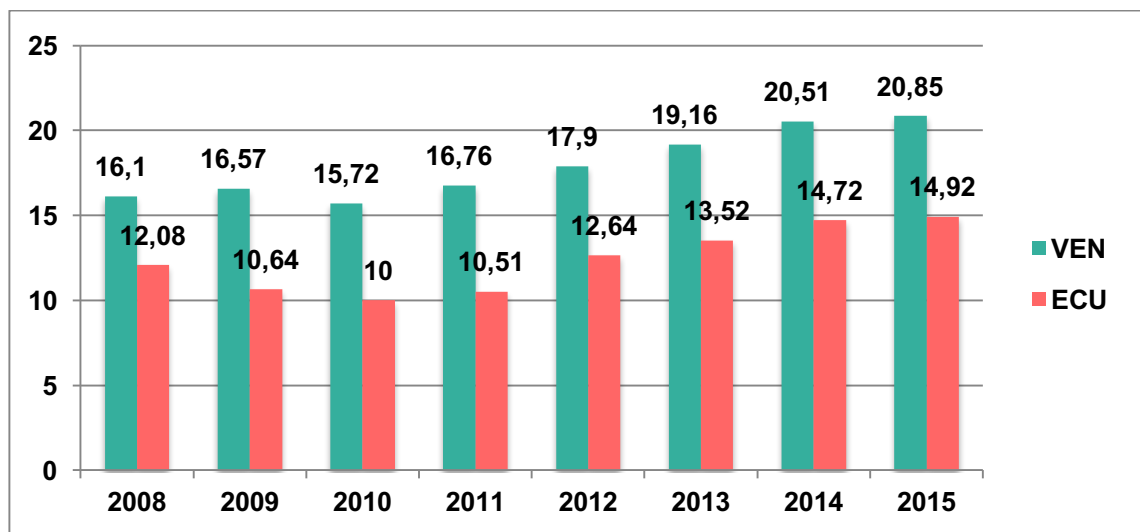
6.2.9.2 SECU-4: Contribución de la PEA al régimen de pensión.

Este indicador da cuenta del número de contribuyentes en régimen de pensiones que se encuentran trabajando, analizado sobre el total de la población económicamente activa.

En la frontera colombo-venezolana es posible evidenciar que la tendencia ha sido creciente en el periodo estudiado, alcanzando su mayor valor en el 2015 con una contribución del 20,85 (ver gráfico 14). Respecto a los criterios, los jóvenes han tenido una mayor participación en dicha contribución que los adultos mayores, superándolos en todos los años de estudio aproximadamente en una proporción 2:1; por ejemplo para el 2011 la contribución de los jóvenes fue de 8,49, mientras que la de los adultos mayores fue de 4,17. Por otra parte, bajo el análisis por sexo, se encontró que las mujeres obtuvieron mayor contribución que los hombres, excepto en 2012 donde los hombres contribuyeron con un 18,13 y las mujeres con un 17,57 (ver tabla 18).

En la frontera colombo-ecuatoriana se observa una tendencia decreciente en el periodo 2008-2010, sin embargo a partir de 2011 el indicador obtuvo un repunte alcanzando su mayor valor en 2015 con un total de 14,92 (ver gráfico 14). En los jóvenes se refleja un aumento considerable a través del ciclo de estudio, excepto para el 2013, donde disminuyó 0,67 puntos porcentuales respecto a 2012. Por su parte, en los adultos mayores se observa un comportamiento totalmente aleatorio donde su mayor contribución fue en el 2014 con un total de 4,3. Finalmente, es importante destacar que las mujeres obtuvieron el mayor porcentaje de contribución de dicho indicador en esta etapa (ver tabla 18).

Gráfico 16. Contribución de la PEA al régimen de pensión en las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.



Elaboración propia con base en GEIH. 2008-2015.

Tabla 16. Contribución de la PEA al régimen de pensión en las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.

FRON		CRITERIO: JÓVENES															
VEN		8,18	8,49	7,58	8,49	9,45	10,2	11,18	11,41								
ECU		2,7	3,07	3,31	3,66	5,67	5	5,94	7,08								
FRON		CRITERIO: ADULTOS MAYORES															
VEN		3,81	4,04	5,07	4,17	5,91	5,6	5,88	6,67								
ECU		3,82	3,24	2,65	4	3,21	3,99	4,3	3,28								
		CRITERIO: HOMBRES Y MUJERES															
FRON SEXO		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VEN		15,2	17,3	15,4	18,3	15,2	16,5	16,5	17,1	18,1	17,5	18,5	20,4	20	21,2	20,3	21,5
ECU		10,7	14,3	9,93	11,59	9,11	11,1	9,5	11,	12	13,4	12,6	14,7	13,7	15,9	13,3	16,9

Elaboración propia con base en GEIH. 2008-2015.

6.2.10 DIMENSIÓN 10: DIÁLOGO SOCIAL.

6.2.10.1 DIAL-1: Tasa de sindicalización.

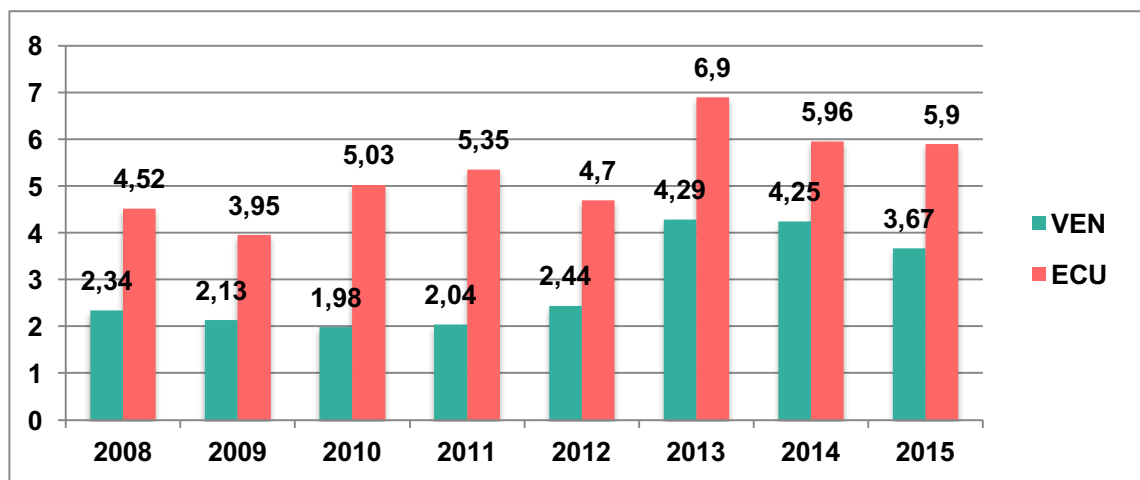
Con el cálculo de este indicador se pretende dar un panorama del diálogo social en las fronteras, por tanto no se analiza como tal la tasa de sindicalización, sino que se tienen en cuenta el número de personas que hacen parte de una asociación gremial o sindical dentro del total de ocupados, teniendo como base la pregunta correspondiente incluida en la GEIH.

En el gráfico 15 se aprecia que la frontera colombo-venezolana en el indicador mantuvo tasas por debajo del 3% durante el período 2008-2012, y del período 2013-2015 estuvo por encima del 3,67%. Al desagregar la información, se puede apreciar en la tabla 19 que los jóvenes entre 2008 y 2011 mantuvieron un porcentaje no superior al 0,19%, sin embargo, en 2013 se obtuvo un 1,75% de participación en asociaciones gremiales y sindicales.

En los adultos mayores hubo incremento en 7 años de los 8 estudiados, siendo 2015 el más participado con un porcentaje de 4,15%; con respecto a la discriminación por sexo, es muy notoria la intervención de las mujeres en este tipo de actividades en comparación con la de los hombres.

En la frontera colombo-ecuatoriana el indicador mantuvo tasas superiores al 3%. Al evaluar por criterio mostró un resultado para jóvenes de participación entre 0% a 2%, en adultos mayores se obtuvo un resultado no superior a 9% y en el criterio de sexo se evidenció una participación de las mujeres no inferior al 4% en comparación con los hombres. A partir de lo anterior, se infiere que de esta frontera, la mayor intervención se presentó definitivamente en el segundo grupo mencionado.

Gráfico 15. Tasa de sindicalización en la frontera colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.



Elaboración propia con base en GEIH. 2008-2015.

Tabla 17. Tasa de sindicalización en las fronteras colombo-venezolana y colombo-ecuatoriana. 2008-2015.

CRITERIO: JÓVENES																
VEN	0,11	0,14	0,19	0,17	0,46	1,75	0,84	0,91								
ECU	0,12	0,8	0,27	1,11	0,22	1,33	0,79	1,13								
CRITERIO: ADULTOS MAYORES																
FRON																
VEN	1,93	1,68	1,79	1,7	2,65	4,54	5,06	4,15								
ECU	2,74	1,89	4,63	4,91	3,22	8,46	7,6	7,02								
CRITERIO: HOMBRES Y MUJERES																
FRON SEXO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VEN	1,95	2,99	1,79	2,7	1,87	2,16	1,9	2,27	2,28	2,69	4,71	5,57	3,87	4,82	4,15	3,38
ECU	3,69	6,06	3,52	4,63	4,48	6,02	4,87	6,07	4,47	5,03	6,87	6,95	6,06	5,82	5,79	6,06

Elaboración propia con base en GEIH. 2008-2015.

6.3 FRONTERA COLOMBO-VENEZOLANA VS. FRONTERA COLOMBO-ECUATORIANA.

En esta sección, se comparan las zonas de frontera de Colombia con Venezuela y Ecuador una vez definidas las dimensiones e indicadores a tratar (en la sección 5.1) e interpretados los resultados obtenidos del cálculo de indicadores estadísticos de Trabajo Decente resaltando los criterios de interés: jóvenes, adultos mayores, hombres y mujeres (en la sección 5.2).

Es posible identificar que las condiciones de Trabajo Decente en la primera dimensión fueron óptimas en ambas fronteras. Excepto en la tasa de ocupación, la zona de frontera con Venezuela fue la más destacada, porque sus resultados muestran que tuvo mayor estabilidad en cuanto a oportunidades de empleo comparados con los de la frontera colombo-ecuatoriana, quien evidenció mayor volatilidad y tasas más altas en empleo informal.

En el caso de los ingresos adecuados y el trabajo productivo, se resalta que el comportamiento de la frontera colombo-ecuatoriana, fue el territorio que impactó positivamente las dinámicas económicas del país durante el lapso de examinación, se considera que esta frontera, obtuvo mejores resultados cada año, evitando la injusticia a la hora de recibir los salarios y en cuanto a ganancias promedio por hora, se resaltan solo dos actividades ocupacionales con una buena remuneración que fueron los empleados del gobierno y los patronos o empleadores.

El horario de Trabajo Decente, marcó un espacio en el que la frontera con Venezuela varió alrededor de 3,9 puntos porcentuales, aclarando que hacen referencia a la tasa de subempleo, es decir, que esta variación pertenece a aquellos ocupados que desearían trabajar más, pero la cantidad de trabajadores que se encuentran en esta situación es menor que la de frontera con Ecuador.

El trabajo que debería abolirse, dimensión 5, demuestra en otras palabras cuál es el nivel de trabajo infantil que existe en los departamentos fronterizos, por esa razón, se toma como referencia la frontera de Colombia con Ecuador, en la que se evidenció efectivamente una cifra de menos niños incluidos en el mercado de trabajo, evidenciando además una brecha muy significativa con la frontera colombo-venezolana.

En la dimensión 6, en lo que a estabilidad y seguridad en el trabajo se refiere, sobresalió la frontera de Colombia con Ecuador, pues tal como se observa en la tabla 18, fue en esta que se presentó un panorama más alentador en el primer indicador, al igual que en el segundo donde juega un papel interesante la antigüedad que se maneja entre trabajadores en un empleo, porque también ayuda a determinar las condiciones de Trabajo Decente, que para el presente, no parecen respaldar su concepto exponencialmente.

Los resultados negativos de la brecha salarial por sexo demuestran que solo en algunos espacios las ganancias de las mujeres son mayores que las de los hombres, en el particular, la frontera con Venezuela provocó una brecha bastante menor en comparación con la de Ecuador, quien en el período patrocinó el mayor nivel salarial de las mujeres, aunque en una proporción inferior al 10%.

El entorno de trabajo se mostró más seguro en los departamentos de Colombia que colindan con Ecuador. Sería necesaria una inspección acerca de las actividades ocupacionales y productivas que se realizan en los diferentes departamentos además de la maquinaria y el tipo de tecnología que se maneja allí, para dar razón del porqué en la frontera con Venezuela se ocasionan un número mayor de accidentes de trabajo y las razones por las cuales pudieran disminuir los resultados de este indicador en Ecuador.

En cuanto a la seguridad social, la frontera colombo-venezolana mostró una mayor inclinación hacia la cotización en el sistema pensional del país, teniendo en cuenta que como factor psicológico podría inferirse que la población de hoy se siente mayormente expuesta a empleos que podrían simplemente no ofrecer ningún tipo de estabilidad, por tanto buscan aquellos en que puedan contribuir al régimen pensional en aras no solo de tener una vejez más tranquila sino también un presente menos concurrido y dedicado a actividades remuneradas, en otras palabras la población cae en la cuenta de que son condiciones provechosas que mejorarán la calidad de vida del capital humano.

Finalmente, los departamentos de la frontera con Ecuador, muestran un mayor grado de asociación gremial o sindical en comparación con los de la otra frontera, no obstante, a partir del 2012, ambas han tenido una tendencia a la baja y cabe mencionar que no necesariamente los resultados en el indicador fueron bajos en ambas fronteras debido a la excelente capacidad de empleadores, trabajadores y gobierno de formular consensos y acuerdos, sino que apuntan más a la indiferencia de la población frente a las problemáticas del mercado de trabajo, a la ignorancia en tanto derechos del trabajador o grupos sindicales y su gestión.

Tabla 18. Frontera colombo-venezolana vs. colombo-ecuatoriana.

IND	TRABAJO DECENTE EN LAS FRONTERAS	
	COLOMBO-VENEZOLANA	COLOMBO-ECUATORIANA
1. OPORTUNIDADES DE EMPLEO		
Empl-1	Estuvo entre el 49% y el 56%.	Osciló entre 50% y 61%
Empl-2	Fue constante en el tiempo	Tuvo una tendencia al alza hasta el 2010 y del 2011 en adelante fue hacia la baja
Empl-4	Osciló alrededor del 60%.	Osciló alrededor del 70%.
Empl-9	Se mantuvo entre el 50% y el 62%	Estuvo entre el 65% y el 71%
2. INGRESOS ADECUADOS Y TRABAJO PRODUCTIVO		
Earn-1	Estuvo en un rango de 2,2% a 3,47%	Estuvo entre 1,33% y 2,17%
Earn-2	Se situó entre el 15% y 33%	Se situó entre el 15% y 37%
Earn-3	Se destacan las mayores ganancias por hora en los empleados del gobierno y los patrones o empleadores	Se destacan las mayores ganancias por hora en los empleados del gobierno y los patrones o empleadores
3. HORARIO DE TRABAJO DECENTE		
Time-4	Fluctuó entre el 6,31% y el 10,21%	Fluctuó entre el 7% y el 15%
4. CONCILIAR TRABAJO, VIDA PERSONAL Y FAMILIAR		
Fami-1	Los hombres emplearon la mayor parte de su tiempo en actividades remuneradas mientras que las mujeres lo hicieron en las no remuneradas	
5. TRABAJO QUE DEBERÍA ABOLIRSE		
Abol-1	Acaparó un total de 36.457 niños	Acaparó un total de 16.099 niños

6. ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		
Stab-1	En los tres primeros años varió entre el 6% y el 7% y los demás entre 7% y 9%	En los cuatro primeros años varió entre el 6% y el 7% y los demás entre 7% y 8%
Stab-2	Fluctuó alrededor del 50% y 60%	Fluctuó alrededor del 57% y el 60%
7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO		
Equa-3	Resultó mayor a favor del salario de las mujeres en un máx de 8,74%	Resultó mayor a favor del salario de los hombres en un máx de 20,42%
8. AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO		
Safe-1	Se dio la mayoría de los accidentes no mortales	La cantidad de accidentes no mortales no fue significativa
Safe-2	Se dio la mayoría de los accidentes mortales	La cantidad de accidentes no mortales no fue significativa
9. SEGURIDAD SOCIAL		
Secu-1	Tuvo un comportamiento relativamente constante	Fue bastante volátil a través del período de estudio
Secu-4	Osciló entre el 16% y el 21%	Osciló entre el 10% y el 15%
10. DIÁLOGO SOCIAL		
Dial-1	Obtuvo variaciones entre el 2% y el 4,3%	Obtuvo variaciones entre el 4% y el 7%

CONCLUSIONES

Se hace necesario implementar políticas de Trabajo Decente que abarquen otros espacios geográficos (como los son los territorios fronterizos), en donde se pudo percibir que existen factores no solo sociales sino también políticos que inciden sobre el comportamiento de los indicadores.

Con las iniciativas de programas sobre Trabajo Decente que se han logrado hasta el momento en tres espacios del país, Bogotá, Magdalena y Medellín, e investigaciones como el presente proyecto, se espera que se continúe en la implementación de las metodologías propuestas y se mida el Trabajo Decente en Colombia así como en cada departamento, para lograr un seguimiento periódico y fidedigno del Trabajo Decente, que permita a su vez evaluar las condiciones del país en este aspecto y promoverlo.

La frontera colombo-ecuatoriana, presentó resultados de mayor favorabilidad en términos de Trabajo Decente que la frontera colombo-venezolana.

Es de importancia analizar la información a partir de criterios, porque permite resaltar aquellos aspectos de un total que son difíciles de identificar desde un punto de vista general y además complementa el análisis.

Las brechas existentes entre hombres y mujeres dentro del territorio fronterizo, teniendo en cuenta que no todas son salariales, se han ido disminuyendo, pero al final persisten en el tiempo, dimensiones como “conciliación del trabajo la vida personal y familiar” y “brecha salarial por sexo” demuestran que se ofrecen más beneficios a la población masculina en este aspecto.

El Trabajo Decente en los territorios de frontera muestra una constante preocupación y es el incremento significativo de la tasa de informalidad, no solo porque se ven sumergidas en ella estas zonas, en especial la de Ecuador, sino porque es evidente que el empleo informal afecta la calidad de vida de los trabajadores así como a la economía de coyuntura en general. De igual manera, es importante enfocarse en aquellos trabajadores que se encontraron por debajo del umbral de pobreza nacional, como se señaló con anterioridad, en la frontera de Colombia con Venezuela, aunque la tasa osciló entre 2,2 y 3,47, se encontró que el comportamiento del indicador crece más de lo que disminuye a través del tiempo.

BIBLIOGRAFÍA

BRAVO, Rosa. Condiciones de vida y desigualdad social. Una propuesta para la selección de indicadores. CEPAL, 2000. p. 51-76.

BRÚ BAUTISTA, Enrique. Empresa humanizada: Trabajo Decente y Productividad. En: Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. N° 153. 2002. p. 145-152.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP). CONPES 3805 DE 2014: Prosperidad para las fronteras de Colombia. [en línea] <<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Territorial/CONPES%203805%20DE%202014%20-%20Prosperidad%20para%20las%20fronteras%20de%20Colombia.pdf>> [citado el 21 de octubre de 2015].

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP). CONPES 3155 DE 2002: lineamientos de la Política de Integración y Desarrollo Fronterizo. [en línea] <<http://www.ceppia.com.co/Documentos-tematicos/DESARROLLO-FRONTERIZO/Conpes-3155-Fronteras.pdf>> [citado el 21 de octubre de 2015].

EGGER, Philippe y SENGENBERGER, Werner. Problemas y políticas del Trabajo Decente. Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional; N° 151, 2001. p. 27-68.

ESCUELA NACIONAL SINDICAL. Medellín construye trabajos decentes. Proceso de investigación para la formulación de la política pública de Trabajo Decente de Medellín. 2012. [en línea] http://ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/POL_TICA_PUBLICA_TD_2.pdf [citado el 21 de octubre del 2015]

GHAJ, Dharam. Decent work. Objectives and strategies. Ginebra: OIT. 2006. 226 p.

GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA. Plan de Desarrollo Departamental del Magdalena-Colombia, “Construyendo respeto por el Magdalena. Estrategias e Inversiones” 2012-2015. [en línea] <
<http://201.217.220.106/observatorio/docs/col/62/attach/Plan%20de%20desarrollo%202012-2015%20Construyendo%20respeto%20por%20el%20Magdalena..pdf>>
[citado el 21 de octubre del 2015]

GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA. Plan de Desarrollo Departamental del Magdalena-Colombia, “Construyendo respeto por el Magdalena. Estrategias e Inversiones” 2012-2015. [en línea] <
<http://201.217.220.106/observatorio/docs/col/62/attach/Plan%20de%20desarrollo%202012-2015%20Construyendo%20respeto%20por%20el%20Magdalena..pdf>>
[citado el 21 de octubre del 2015]

JARAMILLO J., Iván; GUATAQUÍ R., Juan Carlos; HARTMANN C., Kevin, y VALDÉS R., Juan Diego. El déficit del Trabajo Decente en Colombia. Borradores de Investigación; N°. 70, Universidad del Rosario, 2015. 51 p.

LANARI, María Estela. El camino entre el fin del trabajo y el Trabajo Decente. Rev. De Derecho Laboral. Actualidad. Ed. Rubinzl-Culzoni. N°2, 2007. p. 11-40.

LANARI, María Estela. Trabajo Decente como Eje de Equidad. Una Nueva Agenda en las Políticas Sociales. En: Conferencia Central. CONGRESO NACIONAL E INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN (7° Y 1° : 2010 : Carabobo) Carabobo, Venezuela, 2010. p. 1-10.

LÓPEZ MAYA, Margarita. América Latina y la crisis. Apuntes para el balance de una década. Caracas: Cuadernos del CENDES 13/14, 1990. p. 146-165.

MINISTERIO DE TRABAJO. Después de un año, revive política de Trabajo Decente para Medellín. 2013. [en línea] <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-junio-2012/1996-despues-de-un-ano-revive-politica-de-trabajo-decente-para-medellin.html> [citado el 21 de octubre del 2015]

MINISTERIO DE TRABAJO. Colombia progresando hacia el Trabajo Decente. 2015. [en línea] <<http://www.mintrabajo.gov.co/publicaciones-mintrabajo/4530-trabajodecentewebcolombia-progresando-hacia-el-trabajo-decente.html>> [citado el 21 de octubre de 2016]

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Memoria del Director General: Trabajo Decente. Conferencia Internacional del Trabajo. 87a reunión. Ginebra: OIT, 1999.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Trabajo Decente [en línea]. <<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>> [citado el 20 de octubre de 2015].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Decent Work: concepts and definitions. Primera edición, mayo, 2012. 174p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Decent Work: concepts and definitions. Segunda edición, diciembre, 2013. 257 p.

PINEDA DUQUE, Javier. El Trabajo Decente en Bogotá: Diagnóstico, análisis y perspectivas. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría de Desarrollo Económico, 2013. 221 p.

RODGERS, Gerry; LEE, Eddy, SWEPSTON, Lee y VAN DAELE, Jasmien. La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009. Ginebra: OIT, 2009. 292 p.

SEN, Amartya. Alocución en la 87 Reunión de la OIT, Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1999.

SOCIEDAD GEOGRÁFICA DE COLOMBIA. Fronteras de Colombia [en línea] <http://www.sogeocol.edu.co/Ova/fronteras_colombia/fronteras/zona.html> [Citado el 20 de febrero de 2016]