



## **XX Encuentro de Especialistas Latinoamericanos en Relaciones de Trabajo. Grupo Bolonia-Castilla La Mancha-Turín 03 al 05 de Noviembre de 2011, Florianópolis, Brasil**

### **Tema I. Desigualdades en el Mercado de Trabajo. Informe de Venezuela**

***Nancy Perelló Gómez***

Abogada. Doctora en Derecho. Jefe del Departamento de Derecho del Trabajo. Investigadora adscrita al Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines (CIELDA) de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia.  
E-mail: nperello@uv.es

#### **Introducción**

Diversos son los organismos internacionales que han impulsado iniciativas para el establecimiento de normas relacionadas con la no discriminación por sexo, raza y color en el mercado laboral. Así, destacan el Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y la Declaración y el Programa de Acción de Durban, adoptados en 2001 en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y otras Formas Conexas de Intolerancia.

Igualmente, la OIT ha promovido normas internacionales del trabajo re-

feridas a hombres y mujeres, las cuales son instrumentos fundamentales para asegurar los derechos femeninos en la dimensión laboral. Existen algunas normas que están más directamente relacionadas con las mujeres entre las que resaltan los convenios y recomendaciones dirigidos a la protección de la maternidad: Convenio N° 3 sobre la Protección de la Maternidad, 1919 (ratificado por Venezuela el 20/11/1944); Convenio N° 183 sobre la Protección de la Maternidad (revisado), 2000. En cuanto a género, Convenio N° 41 (revisado) sobre el Trabajo Nocturno (mujeres), 1934 (ratificado por Venezuela el 20/11/1944) y Convenio N° 45 sobre el Trabajo Subterráneo (mujeres), 1935 (ratificado por Venezuela el 20/11/1944). También están vigentes

el Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (ratificado por Venezuela el 10/08/1982); el Convenio N° 111 sobre la Discriminación (en el Empleo y la Ocupación), 1958 (ratificado por Venezuela el 10 de Junio de 1971); y el Convenio N° 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (ratificado por Venezuela el 20/11/1984).

Adicionalmente, para el resguardo de grupos poblacionales susceptibles dentro del mercado de trabajo se han establecido Convenios dirigidos específicamente a su protección. Así, Convenio N° 97 sobre los Trabajadores Migrantes (revisado), 1949 (ratificado por Venezuela el 09/06/1983); Convenio N° 143 sobre los Trabajadores Migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (ratificado por Venezuela el 17/08/1983) y Convenio sobre Poblaciones Indígenas y Tribales N° 169, 1989 (ratificado por Venezuela el 22/05/2002).

En este orden de ideas, en 1998 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. El objetivo de esta Declaración es promover los derechos y principios fundamentales en el trabajo (libertad sindical y de asociación, derecho a la negociación colectiva, erradicación del trabajo forzoso e infantil, y no discriminación), y lograr la ratificación universal de 8 convenios básicos (OIT, 2011).

Es importante destacar que la información estadística disponible para abordar los temas relacionados con las materias objeto de este análisis no

es abundante. Sin embargo, la mayoría será obtenida del Instituto Nacional de Estadística (INE), que limitada y en muchos casos no exhaustivamente, concentra la mayor cantidad de referencias de interés laboral. Igual deficiencia presenta el Ministerio de Estado para Asuntos de la Mujer e Igualdad de Género, el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio del Poder Popular para los Pueblos Indígenas, los cuales remiten, en casi la totalidad de sus informes, al primero de los citados.

## **I. Género, las desigualdades raciales y étnicas**

### **1.1. El patrón de las desigualdades de género y raza, considerando datos e indicadores sociales del mercado laboral y la composición de la población ocupada (empleados protegida, informal, autoempleo y distribución del ingreso) (Tabla 1)**

De acuerdo a las estadísticas más recientes, las cuales se han mantenido sostenidamente en la última década, la incorporación al mercado de trabajo de la población femenina es significativamente inferior a la de la población masculina, aun existiendo igualdad numérica entre ambos grupos (por el orden de catorce millones y medio), mientras que casi un 80% del último mencionado está activo, del primero sólo un 50%, lo que marca la abismal diferencia entre el 20% de tasa de inactividad masculina y el 50% de la femenina (que se traduce en tres millones de mujeres y casi una décima parte de la población total del país). Partiendo de esta premisa, las desviaciones en lo referente a la tasa de ocupación, deso-

**Tabla 1. Indicadores globales de la fuerza de trabajo, según sexo.**

POBLACIÓN	Ene 2011	Feb 2011	Mar 2011	Abr 2011	May 2011	Jun 2011
<b>TOTAL</b>	<b>28.872.749</b>	<b>28.909.977</b>	<b>28.942.191</b>	<b>28.981.901</b>	<b>29.015.635</b>	<b>29.058.078</b>
DE 15 AÑOS Y MAS	20.475.355	20.509.905	20.539.619	20.576.714	20.607.958	20.646.753
ACTIVA	13.324.067	13.081.422	13.147.406	13.265.822	13.141.837	13.255.492
TASA DE ACTIVIDAD (%)	65,1	63,8	64,0	64,5	63,8	64,2
OCUPADA	11.937.182	11.932.460	12.022.641	12.195.694	12.035.516	12.109.994
TASA DE OCUPACIÓN (%)	89,6	91,2	91,4	91,9	91,6	91,4
DESOCUPADA	1.386.885	1.148.962	1.124.765	1.070.128	1.106.321	1.145.498
TASA DE DESOCUPACIÓN (%)	10,4	8,8	8,6	8,1	8,4	8,6
CESANTE	1.271.126	1.032.058	1.009.813	964.933	991.063	1.037.188
TASA DE CESANTIA (%)	9,5	7,9	7,7	7,3	7,5	7,8
B.T.P.P.V	115.759	116.904	114.952	105.195	115.258	108.310
TASA DE B.T.P.P.V (%)	0,9	0,9	0,9	0,8	0,9	0,8
INACTIVA	7.151.288	7.428.483	7.392.213	7.310.892	7.466.121	7.391.261
TASA DE INACTIVIDAD (%)	34,9	36,2	36,0	35,5	36,2	35,8
<b>HOMBRES</b>	<b>14.467.450</b>	<b>14.485.600</b>	<b>14.501.244</b>	<b>14.520.788</b>	<b>14.537.147</b>	<b>14.557.984</b>
DE 15 AÑOS Y MAS	10.176.079	10.192.921	10.207.403	10.225.540	10.240.489	10.259.358
ACTIVA	8.085.888	8.062.244	7.906.059	8.042.390	7.918.285	8.003.382
TASA DE ACTIVIDAD (%)	79,5	79,1	77,5	78,7	77,3	78,0
OCUPADA	7.283.902	7.410.613	7.261.153	7.438.720	7.299.698	7.356.576
TASA DE OCUPACIÓN (%)	90,1	91,9	91,8	92,5	92,2	91,9
DESOCUPADA	801.986	651.631	644.906	603.670	618.587	646.806
TASA DE DESOCUPACIÓN (%)	9,9	8,1	8,2	7,5	7,8	8,1
CESANTE	749.078	603.794	590.452	559.540	571.486	614.192
TASA DE CESANTIA (%)	9,3	7,5	7,5	7,0	7,2	7,7
B.T.P.P.V	52.908	47.837	54.454	44.130	47.101	32.614
TASA DE B.T.P.P.V (%)	0,7	0,6	0,7	0,5	0,6	0,4
INACTIVA	2.090.191	2.130.677	2.301.344	2.183.150	2.322.204	2.255.976
TASA DE INACTIVIDAD (%)	20,5	20,9	22,5	21,3	22,7	22,0
<b>MUJERES</b>	<b>14.405.299</b>	<b>14.424.377</b>	<b>14.440.947</b>	<b>14.461.113</b>	<b>14.478.488</b>	<b>14.500.094</b>
DE 15 AÑOS Y MAS	10.299.276	10.316.984	10.332.216	10.351.174	10.367.469	10.387.395
ACTIVA	5.238.179	5.019.178	5.241.347	5.223.432	5.223.552	5.252.110
TASA DE ACTIVIDAD (%)	50,9	48,6	50,7	50,5	50,4	50,6
OCUPADA	4.653.280	4.521.847	4.761.488	4.756.974	4.735.818	4.753.418
TASA DE OCUPACIÓN (%)	88,8	90,1	90,8	91,1	90,7	90,5
DESOCUPADA	584.899	497.331	479.859	466.458	487.734	498.692
TASA DE DESOCUPACIÓN (%)	11,2	9,9	9,2	8,9	9,3	9,5
CESANTE	522.048	428.264	419.361	405.393	419.577	422.996
TASA DE CESANTIA (%)	10,0	8,5	8,0	7,8	8,0	8,1
B.T.P.P.V	62.851	69.067	60.498	61.065	68.157	75.696
TASA DE B.T.P.P.V (%)	1,2	1,4	1,2	1,2	1,3	1,4
INACTIVA	5.061.097	5.297.806	5.090.869	5.127.742	5.143.917	5.135.285
TASA DE INACTIVIDAD (%)	49,1	51,4	49,3	49,5	49,6	49,4

B.T.P.P.V: Buscando Trabajo por Primera Vez.

a/ Presentan coeficientes de variación entre el 5% y el 10%.

b/ Esta cifra presenta un coeficiente de variación mayor a 10% y menor o igual a 20%

c/ Presentan coeficientes de variación mayores del 20%

El resto de las cifras presentan coeficientes de variación menores del 5%.

Fuente: INE, 2011.

ocupación y cesantía son mínimas. Sin embargo, la tasa relacionada con la búsqueda de trabajo por primera vez en promedio es un 70% más elevada en la población femenina.

### 1.2. Desigualdades entre el Sector Formal e Informal de la economía

En cuanto a los sectores formal e informal de la economía, los siguientes gráficos 1, 2 y 3 orientarán las conclusiones sobre las desigualdades laborales.

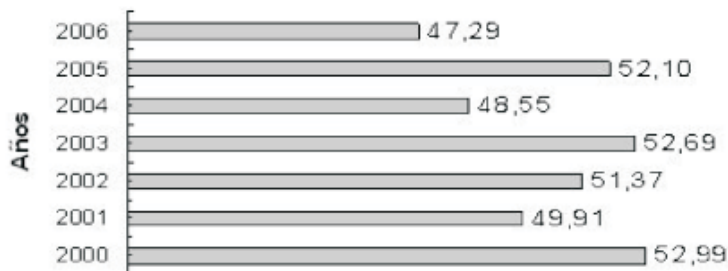
Las actividades del sector informal se relacionan con la falta de cumplimiento de las normas y regulaciones en los contratos laborales, los impuestos de las empresas, las contribuciones a la seguridad social, y muchos otros aspectos a considerar. En Venezuela el aumento del empleo informal se relaciona, no sólo con el desestímulo a la creación de empleos dentro del sector privado, sino con un elemento de excesiva reglamentación, que hace que a los pequeños empresarios les resulte muy costoso llevar a cabo actividades económicas formales, originando así, el impulso de la informalidad.

En la última década, asimismo, un componente diverso juega un rol signi-

ficativo en el mantenimiento de elevados niveles de población en este sector, aunque es de resaltar que porcentualmente, según datos oficiales ha ido progresivamente disminuyendo (ver gráfico INE). Así, una serie de políticas del Estado, apartadas de la creación de suficientes empleos de alta productividad (tales como ocupaciones precarias en el sector público, cooperativas, misiones) ha erosionado el mercado formal de trabajo, lo cual, acompañado a la falta de crecimiento económico y la demanda creciente de puestos de trabajo, ha generado la proliferación de empleos precarizados o informales con la consecuente desprotección social que esto implica. Se trata entonces, de un empleo de baja productividad y bajos salarios que, en la mayor parte de los casos, simplemente constituye una estrategia de supervivencia, generando el aumento de la pobreza y la desigualdad, asociados al sector informal.

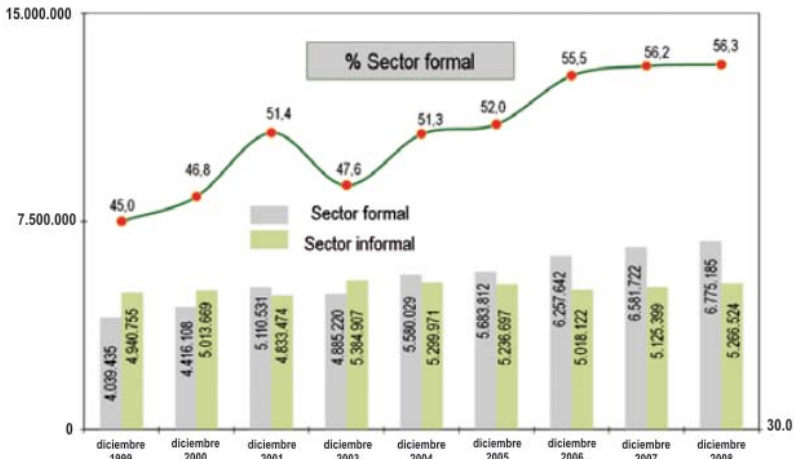
Especial consideración merece el factor género, pues la mujer presenta mayor dificultad de incorporación al mercado de trabajo, por lo que propende a la búsqueda de ocupación dentro del sector informal. En Vene-

Gráfico 1. Tasa de informalidad.



Fuente: INE, 2006.

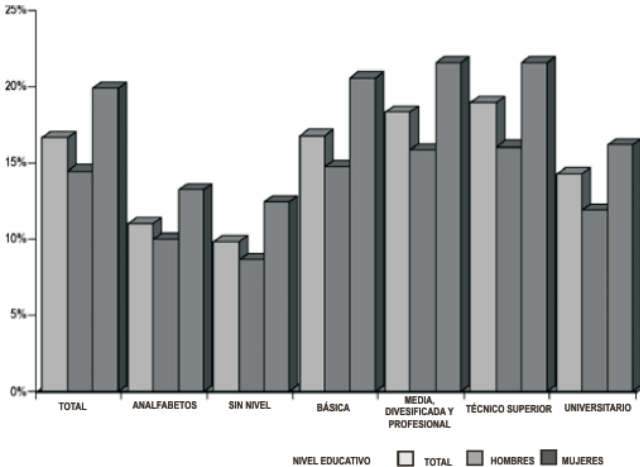
**Gráfico 2. Población ocupada en el sector formal e informal de la economía**



Nota: Para el año 2002 no se dispone información

Fuente: INE, 2008.

**Gráfico 3. Venezuela: relación entre desempleo y nivel educativo**



Fuente: INE, 2006.

zuela, las tendencias de las desigualdades de género en el ámbito laboral se manifiestan principalmente en el acceso al empleo, en una mayor precarización del trabajo de las mujeres, en me-

nores salarios –incluso en igualdad de calificación profesional–, y una mayor desprotección social por la creciente participación en actividades informales.

Las mujeres, asimismo, perciben una remuneración menor que los hombres en este sector pues aunque tienen mayor nivel de educación, ésta tiene un efecto muy reducido sobre los ingresos, aunado al hecho de que se concentran en ocupaciones de baja productividad. En el perfil ocupacional de los trabajadores informales, predominan aquellos que desempeñan labores por cuenta propia y las actividades económicas mayoritarias pertenecen al sector terciario (comercio y servicios), donde se concentra gran parte de la ocupación femenina (80%). En general, los salarios en el sector informal son menores a los del sector formal. La precarización manifiesta en el primero es más aguda en las mujeres y la relación entre trabajar en la economía informal y ser pobre es más fuerte en el caso de las mujeres que en los hombres.

Finalmente, existen en la realidad evidencias de un distanciamiento considerable entre los ingresos de hombres y mujeres en el país, interpretándose esto, generalmente, como muestra de discriminación. Sin embargo, todos estos aspectos requieren una mayor investigación definida en términos concluyentes.

### **1.3. Posible asociación entre la mujer, trabajo informal y trabajo doméstico y asimismo, la asociación entre el trabajo informal y la población afrodescendiente o indígena**

En Venezuela, los estudios que permiten contrastar la relación entre sector informal, género y raza tienen una data de aproximadamente cinco años, considerándose que las variaciones porcentuales en este último lustro no han sido significativas. Es de resaltar que desde el 01 de septiembre al 30 de noviembre del año en curso, se realizó el XIV Nacional de Población y Vivienda, lo que permitirá depurar la data manejada del censo 2001.

En cuanto al trabajo informal dos factores deben ser considerados: la mayor capacitación del sector femenino que ha favorecido el aumento de la oferta de mano de obra, y las crisis económicas que han producido un incremento de demanda de empleo con carácter de supervivencia por parte de ese mismo sector de la población.

La informalidad también está asociada a la falta de experiencia, lo cual ha favorecido que en el país una gran proporción de jóvenes y mujeres trabajen en el sector. Sin embargo, la inexperiencia no se relaciona con falta de

capacitación, ya que la tasa de escolaridad y profesionalización femenina ha crecido vertiginosamente, llegando a superar la masculina. Así, la flexibilidad de este trabajo permite responder a las necesidades de tiempo del estudiante joven, pero también a la mujer cumplir con sus responsabilidades familiares (lo cual genera que el trabajo doméstico casi en su totalidad sea femenino).

La participación laboral de las mujeres ha sido creciente en las últimas décadas, al pasar de 1,2 millones de mujeres activas en 1980, a 3,8 millones en el año 2000 y a 7,2 millones en el año 2011, pero en términos relativos las tasas de actividad, como se indicó siguen siendo bajas. En conjunto, la mayor participación laboral de las mujeres venezolanas ha estado determinada más por el deterioro de la situación familiar, producto de la crisis económica y social que por la ampliación de oportunidades de empleo. De hecho, la mayoría de los hogares venezolanos (un 80% aproximadamente) tienen dos o más miembros incorporados a la fuerza de trabajo, entendiendo que ésta, no es sinónimo de empleo productivo y estable, y en una gran proporción la inserción laboral de las mujeres ha estado confinada al mercado informal y otras formas precarizadas de trabajo (Fondo de Población de las Naciones Unidas en Venezuela, 2006).

Con cifras que señalan un empleo formal aún muy masculinizado, con un predominio de los hombres próximo al 80% en promedio en la mayoría de ramas de actividad, las mujeres han aumentado su participación en la manufactura, pero siguen siendo minorita-

rias (35%), y alcanzan casi la paridad en sectores como comercio, restaurantes y hoteles, y servicios personales, siendo la única actividad dominada casi exclusivamente por las mujeres la del servicio doméstico (97%) (Fondo de Población de las Naciones Unidas en Venezuela, 2006).

Las mayores tasas de informalidad en la ocupación femenina, impactan sobre los niveles de ingreso diferenciados por género. En las ramas de actividad donde se concentra más el empleo femenino y para el segmento mayoritario de menores ingresos, las remuneraciones mensuales de las mujeres son inferiores al promedio general. La mayor informalidad, precariedad e inestabilidad en el empleo junto a los menores niveles de remuneración generan una más alta desprotección social de las mujeres más pobres y menos instruidas, tanto en su vida activa como en la jubilación, conllevando a que el 40% del total de mujeres venezolanas de 60 años o más, carezca de cualquier tipo de pensión jubilación o protección social (Fondo de Población de las Naciones Unidas en Venezuela, 2006).

Otro aspecto inherente a la informalidad es el factor racial, debiendo resaltar que la población venezolana es mayoritariamente mestiza, por lo que los patrones de desigualdad acentuados en otros países latinoamericanos se difuminan dentro del contexto laboral interno; sin embargo, las mismas variables analizadas por razón de género se asocian con la informalidad y precarización, esencialmente, entre la población indígena. En líneas generales, el bajo nivel educacional es el

primer condicionante para integrarse al sector formal, aunque también limitaciones en el lenguaje, patrones de vida y culturales muy arraigados en estas comunidades así como factores geográficos, ralentizan la incorporación a éste.

**1.4 Políticas para hacer frente a las desigualdades de género y raza. Estructuración de políticas públicas nacionales, destacando las acciones positivas, si existen en el país**

El gobierno venezolano en funciones (desde febrero del año 1999 hasta octubre 2012, fecha en que habrá elecciones presidenciales) ha buscado reforzar, la protección del sector femenino y de la población indígena con la creación de los siguientes ministerios:

El 08 de marzo de 2009 se creó el **Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género**, iniciativa que había sido precedida un año antes (2008), con la creación del Despacho de la Ministra de Estado para Asuntos de la Mujer.

El Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género, es el órgano rector de las políticas públicas, planes, programas y proyectos del Estado Venezolano, que impulsa la participación de las mujeres en el poder popular y garantiza el ejercicio de sus derechos y la igualdad de género, establecidos en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela y el resto del ordenamiento jurídico vigente.

Asimismo, para el resguardo de la población indígena en el año 2005 se decreta la Ley Orgánica de Pueblos y Comunidades Indígenas. El 08 de Ene-

ro de 2007 se creó el Ministerio del Poder Popular para los Pueblos Indígenas. En 2008 se sancionó la Ley de Idiomas Indígenas y en Enero de 2010 se creó la Ley de Artesanos y Artesanas Indígenas.

El Ministerio tiene entre sus propósitos elaborar el Plan Nacional de Desarrollo para los pueblos indígenas, en correspondencia con el Plan Nacional de Desarrollo, fomentar y fortalecer las diversas formas de organización de los pueblos indígenas, facilitar la formación y participación protagónica de los pueblos y comunidades indígenas para satisfacer sus necesidades colectivas, impulsar el etnodesarrollo con las identidades de los pueblos y comunidades indígenas y establecer las estrategias que permitan fortalecer el crecimiento endógeno sostenido de los pueblos y comunidades indígenas, entre otros.

Debe este organismo, ejercer la rectoría y coordinación de las políticas dirigidas a los pueblos y comunidades indígenas del país; promover mecanismos para impulsar el proceso de formación e instrucción intercultural multilingüe y bilingüe de los mismos; incentivar la participación de las mujeres indígenas en sus pueblos y comunidades, y en la vida pública nacional e internacional, amen de promover una respuesta a la demanda histórica de este sector de la población, a través del Ministerio del Poder Popular para los Pueblos Indígenas.

**Misiones y políticas públicas:**

**a) Misión Guaicaipuro**

A través del Decreto Presidencial 3.040 del año 2004 es creada la Misión



Guaicaipuro, que nace adscrita al Ministerio del Ambiente y los Recursos Naturales, actualmente coordinada por el Ministerio del Poder Popular para los Pueblos Indígenas.

Su finalidad es “diseñar, promover, articular y viabilizar las políticas, planes, programas y proyectos del gobierno bolivariano con la finalidad de operativizar y acelerar su ejecución en las comunidades, comunas y ciudades, conjuntamente con los Consejos Comunales y organizaciones propias de los indígenas de la patria, que contribuyan a saldar la deuda histórica empeñada en el proceso de construcción revolucionaria de la gran nación libre y soberana (...), haciendo cumplir el Plan Nacional Simón Bolívar, bajo la óptica de un solo proyecto bolivariano, de una sola revolución y de un solo Comandante Presidente, generando así la mayor suma de felicidad posible” (Ministerio del Poder Popular para los Pueblos Indígenas, 2011).

#### **b) Misión Madres del Barrio**

La Misión Madres del Barrio tiene por objeto apoyar a las amas de casa que se encuentren en estado de necesidad, a fin de que logren, junto con sus familias, superar la situación de pobreza extrema, y prepararse para lograrlo en su comunidad, mediante la incorporación de programas sociales y misiones, el acompañamiento comunitario, y el otorgamiento de una asignación económica.

Surge en el año 2006 para apoyar a estas mujeres y sus familias, a fin de incorporarlas a actividades productivas y organizarse para participar activamente en el desarrollo del país. Serán beneficiadas aquellas mujeres que

desempeñan trabajos del hogar; que tienen personas bajo su dependencia (hijos, padres u otros familiares), cuya familia no perciba ingresos de ningún tipo o perciba ingresos inferiores al costo de la canasta alimentaria (Gobierno Bolivariano de Venezuela, 2011).

#### **c) Misión Negra Hipólita**

Se inicia el 14 de enero del 2006, con el objetivo de rescatar, reivindicar y garantizar los derechos de las personas en situación de calle y de la población que vive en pobreza extrema.

Está dirigida a combatir la marginalidad, así como a ayudar a todos los niños y niñas de la calle que sufren el empuje de la pobreza. La Misión Negra Hipólita tendrá como objeto coordinar y promover todo lo relativo a la atención integral de todos los niños, niñas, adolescentes y adultos en situación de calle, adolescentes y embarazadas, personas con discapacidad y adultos mayores en situación de pobreza extrema. El funcionamiento de esta Misión será garantizado por los Comités de Protección Social; organizaciones comunitarias que diagnosticarán la situación social en su ámbito territorial (Gobierno Bolivariano de Venezuela, 2011).

#### **d) Misión Cristo**

Es considerada la **Misión de Misiones**, porque su objetivo es lograr pobreza cero, para el 2021, lo que se logrará con la ejecución, en conjunto, de todas las misiones para darle igualdad y justicia al pueblo venezolano; basadas en el alcance de las Metas del Milenio trazadas mediante acuerdo en el seno de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y de la elevación de

la calidad de vida en general de toda la población venezolana (Gobierno Bolivariano de Venezuela, 2011).

### e) **Salud y Educación**

Asimismo, en cuanto a salud se han creado las Misiones Barrio Adentro I (2003), Barrio Adentro II (2005) y Barrio Adentro III (consolidándose). Lo referido a planes de alfabetización se coordina con la Misión Robinson I y II (2003), para finalización de estudios de educación media diversificada y la realización de estudios universitarios se crean la Misión Ribas (2003) y la Misión Sucre (2003) respectivamente.

En total son veintiocho (28) Misiones hasta la fecha creadas para abordar los problemas centrales que según el criterio presidencial, no siempre sustentado en líneas definidas de políticas públicas o en el Proyecto Nacional Simón Bolívar (estratégico en la definición de las líneas de acción gubernamental), son prioritarios para mejorar la calidad de vida de la población venezolana. Sin embargo, la **Misión Vuelvan Caras**, cuyos objetivos primordiales eran defender la calidad del trabajo existente y promover la creación de empleo decente fue eliminada por el Ejecutivo Nacional al constatar su inoperancia luego de diversos planes que se desarrollaron en el marco de su corta existencia.

Como observación importante, es necesario resaltar que las figuras de contratación que se manejan dentro de estas misiones en su mayoría no son de naturaleza laboral, ni están regidas por las leyes de la materia, aunque sí pasan a engrosar los indicadores usados por el INE para disminuir las cifras proporcionadas, tanto del

sector informal de la economía como del desempleo. Ello lleva a concluir que un gran contingente de población ocupada en las mismas presenta una situación sui generis que, en general, se caracteriza por la precariedad (bajos ingresos e inestabilidad) y desprotección social.

## **II. Desigualdades emergentes y nuevas formas sutiles de discriminación**

Abordaremos aquellos aspectos que efectivamente hayan sido tratados con diferenciación dentro del marco normativo venezolano.

Así, adicional a los textos normativos y convenios internacionales suscritos y ratificados por Venezuela, el ordenamiento jurídico interno posee instrumentos propios para abordar la problemática de la discriminación.

En orden a destacar están:

### **a) Derechos fundamentales del ciudadano trabajador. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1999)**

El artículo 19 la Carta Magna determina que el Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.

El artículo 21 de la C RBV establece que todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:

1) No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

2) La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Ello conlleva un tratamiento digno a los trabajadores indistintamente de su condición sexual, religiosa, social, política o nacionalidad. Con referencia a este último aspecto, en materia laboral no debe hacerse distinción entre nacionales y extranjeros, ya que el respeto a sus derechos y garantías son obligatorios para los órganos del poder público, de conformidad con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República.

Además, en el Artículo 22 de la CRBV, se prescribe que la enunciación de los derechos y garantías en ella contenidos y en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona, no figuren expresamente pues la

falta de regulación de estos derechos no menoscaba el ejercicio de los mismos. Así, aun a falta de regulación expresa, los derechos humanos no dejan de tener efectos y, por lo tanto, se deberá englobar en una norma rectora diversas situaciones que por analogía se podrían aplicar a otros casos.

Asimismo, el Artículo 87 de la CRBV, contempla que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará el pleno ejercicio de esta prerrogativa, mediante la adopción de medidas necesarias para la obtención de una ocupación productiva que les proporcione a las personas una existencia digna y decorosa. Por último, el Artículo 89, Numeral 5 de la CRBV, determina que el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado, asimismo, se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición. Esta norma constitucional, establece que el Estado protegerá al trabajo y por ende a los operadores del mismo, prohibiendo en todo caso, la discriminación basada en cualquier condición.

Cabe mencionar que, en la Constitución y demás leyes de la República (Ley Orgánica del Trabajo, Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Protección de la Familia, Maternidad y Paternidad, entre otras relacionadas con el Derecho del Trabajo) se consagra el respecto a los derechos humanos (obviamente incluyendo los laborales) de acuerdo con las directrices generales que sobre la materia ha establecido la OEA y la ONU.

### **b) Ley Orgánica contra la Discriminación Racial (2011)**

La Asamblea Nacional de Venezuela aprobó en segunda y definitiva discusión la Ley Orgánica contra la Discriminación Racial el 22 de agosto del corriente año. Esta Ley busca garantizar a toda persona y grupos de personas, el goce y ejercicio de sus derechos y deberes consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, leyes, tratados, pactos y convenios internacionales relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por la República. El texto sancionado establece la creación del Instituto Nacional Contra la Discriminación Racial, ente encargado de ejecutar políticas públicas en materia de prevención y erradicación del flagelo de la discriminación de los pueblos indígenas y afrodescendientes. Además, incluye sanciones para quienes incurran en prácticas racistas, así como la convocatoria a los medios de comunicación a transmitir programas promotores de la igualdad. Los recursos generados por concepto de las multas que de conformidad con esta Ley imponga el Instituto Nacional Contra la Discriminación Racial, deben ingresar al Fondo para la Prevención, Eliminación y Erradicación de la Discriminación Racial según lo establecido en el referido texto legal.

### **c) Ley para las Personas con Discapacidad (2006)**

En cuanto a las personas con discapacidad la Asamblea Nacional dictó esta ley con el objeto de regular los medios y mecanismos para garantizar el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autó-

noma, de acuerdo con sus capacidades. Así mismo, la norma busca lograr la integración de las personas discapacitadas a la vida familiar y comunitaria.

El Artículo 7 determina que la calificación de la discapacidad es competencia de profesionales, técnicos y técnicas, especializados y especializadas en la materia de discapacidad, en el área de competencia pertinente, adscritos al Sistema Público Nacional de Salud y será requerida a los efectos del goce de los beneficios y asignaciones económicas y otros derechos económicos y sociales otorgados por parte del Sistema de Seguridad Social, de acuerdo con la ley. La calificación y certificación de la discapacidad laboral es competencia del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

De acuerdo al artículo 26 el ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que corresponda a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad. El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán progra-

mas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda (Artículo 27).

En este sentido los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras.

No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad (Artículo 28).

La Fiscalización del Consejo Nacional de Atención Integral a la Discapacidad (CONAPDIS), realizará las inspecciones que considere pertinentes para verificar que el 5% del total de la nómina de empleados presentan alguna incapacidad. Sin embargo, en este sentido no se publican las cifras oficiales sobre el cumplimiento o no de esta norma.

**d) Desigualdades por razones de deficiencia de salud, mención VIH**

En cuanto a temas específicos de desigualdad referidas a discapacidad, infección de VIH, o trabajadores migrantes se han consolidado medidas aisladas que propenden a su control, pero efectivamente no se ha medido su impacto sobre la población a la que va dirigida.

Así, el Gobierno Nacional prohibió terminantemente que el sector privado o público someta a los trabajadores,

a exámenes compulsivos u ocultos de VIH y ratificó que las instituciones que continúen realizando este tipo de pruebas serán sancionadas. La medida fue aprobada por el Ministerio del Trabajo, a través del INPSASEL según Dictamen de fecha de 08 de agosto de 2007. Aunque el Ministerio del Poder Popular para la Salud ya contaba con una resolución (No. 439) desde 1994, las autoridades aseguran que siempre fue incumplida por lo que necesitaba una ratificación.

**e) Instrumento Andino de Migración Laboral (2003). Ley de Extranjería y Migración (2004). Ley Aprobatoria del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (2009).**

En materia de trato a los trabajadores migrantes ha sido prolífica la actuación normativa, no así las medidas contempladas para su implementación efectiva en la República. Esto condiciona, sobretudo en las amplias zonas limítrofes del territorio, el trato hacia los trabajadores migrantes, quienes al carecer de legalidad son sometidos a trabajos precarios carentes de protección social o del cumplimiento, inclusive, del respeto de los mínimos imperativos de la legislación laboral interna (Bermúdez, 2009).

**f) Tratamiento de las desigualdades por motivo de la orientación sexual**

El régimen venezolano no contempla regulación que aborde la discriminación laboral en razón de identidad sexual o identidad de género. Sólo el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo en su Artículo 9 hace

referencia a la no discriminación arbitraria en el empleo por razones de género o preferencia sexual. Fue, mediante decisión de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 28 de febrero de 2008, caso recurso de interpretación intentado por Unión Alternativa, que se vincula al Artículo 21 de la CRBV ya referido, con la protección que se le da al ciudadano frente a la discriminación por orientación sexual, sin que ello haya marcado el camino para ahondar legislativamente en el desarrollo del tema (Adrián, 2009: 302). Sea válida la observación realizada por la citada autora, recalcando que en Venezuela la protección contra este tipo de discriminación se encuentra muy por debajo de la existente en otros países latinoamericanos, manteniéndose desde los entes gubernamentales un discurso de inclusión con una praxis de discriminación.

### Conclusiones

En general, es la carencia de políticas públicas sostenidas no sólo en el tiempo sino financieramente o, del seguimiento y fiscalización por parte del Estado sobre el cumplimiento de las normas, la regla que condiciona el contraste entre lo formalmente establecido y la realidad del mercado laboral venezolano.

Resumiendo, la población venezolana presenta desigualdades sociales que determinan perfiles de condiciones de vida asociados a variables estructurales difíciles de cambiar. Existe una brecha social donde la pobreza cada vez es más ardua de superar. La distribución desigual de las oportuni-

dades de generar ingresos a partir de un empleo remunerado determina perfiles de privación social. El aumento del gasto público por habitante contribuye a reducir los índices de pobreza extrema; sin embargo, las estrategias para mejorar las condiciones de vida de los grupos más vulnerables constituyen un problema que corresponde ser abordado estructuralmente. Los beneficios del desarrollo deben extenderse a toda la población para garantizar la igualdad de oportunidades a todos los sectores y grupos humanos con garantía de perdurabilidad en el tiempo, en el marco de un avance sustentable donde se eviten deudas inmanejables: ambientales, sociales, o financieras que hipotequen las necesidades de poblaciones futuras. La creación de un sistema de protección y seguridad social efectivo para toda la población, es una posibilidad para intervenir estructuralmente la vulnerabilidad presente en algunos hogares y de fortalecer la capacidad de mantenerse autónomamente. En términos de desarrollo humano, Venezuela obtuvo pequeños logros: aumentó la esperanza de vida con respecto a 2003 y mejoras en desempeño escolar (PNUD, 2005); sin embargo, el estándar de vida de la población decayó en relación al producto interno bruto real por habitante (Ledezma, Pérez y otros, 2007).

La reflexión imperativa nos conduce a afirmar la existencia de notables contradicciones entre los discursos sublimes y teatrales de inclusión e igualdad, de consolidación de derechos fundamentales a través de instrumentos

normativos que acaban siendo letra muerta, de creación de entes gubernamentales con grandes deficiencias de personal y medios económicos y, la praxis de discriminación que permite la persistencia de desigualdades en la gran mayoría de los temas precedentemente abordados.

### Referencias Bibliográficas

ADRIÁN, Tamara (2009). "Discriminación laboral por razón de orientación sexual e identidad de género (Un ensayo de derecho comprado para tratar de determinar por qué Venezuela se encuentra en uno de los últimos lugares de América Latina en la materia)". En: **Revista Derecho del Trabajo**. Barquisimeto. Fundación Universitas. No. 7 (Extraordinario). Pp. 293-352.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". Gaceta Oficial No. 36.860. Caracas, 30 de diciembre de 1999.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley de Extranjería y Migración". Gaceta Oficial No. 37.944. Caracas, 24 de mayo de 2004.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley para las Personas con Discapacidad". Gaceta Oficial No. 38.598. Caracas, 16 de Noviembre de 2006.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Aprobatoria del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social". Gaceta Oficial No. 39.122. Caracas, 17 de Febrero de 2009.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica contra la Discriminación Racial". Caracas, 22 de agosto de 2011.

BERMÚDEZ A., Yoselyn y HERNÁNDEZ J., Orielle (2009). "La protección del trabajador inmigrante en situación irregular dentro del ordenamiento jurídico venezolano". En: Gaceta Laboral. Maracaibo. Universidad del Zulia. Vol. 15. No. 3. Septiembre-Diciembre. Pp.93-111.

COMUNIDAD ANDINA (2003). Decisión 545. "Instrumento Andino de Migración Laboral" Recinto de Quirama, Antioquia, República de Colombia, 25 de Junio de 2003.

FRELJE, Samuel (2001). **El Empleo Informal en América Latina y el Caribe. Causas, consecuencias y recomendaciones de política**. Caracas. Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA. Departamento de Desarrollo Sostenible, División de Desarrollo Social. Banco Interamericano de Desarrollo. Serie Documentos de Trabajo Mercado Laboral. Disponible en: <http://www.empresariosvenezolanos.com/E1%20empleo%20informal%20en%20A.L..pdf>. Fecha de Consulta: 15.08.2011.

GOBIERNO DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2011) "Misión Madres del Barrio". Disponible en: <http://www.gobiernoenlinea.gob.ve>. Fecha de Consulta: 15.08.2011.

GOBIERNO DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2011) "Misión Negra Hipólita". Disponible en: <http://www.gobiernoenlinea.gob.ve>. Fecha de Consulta: 15.08.2011.

GOBIERNO DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2011) "Misión Cristo". Disponible en: <http://www.gobiernoenlinea.gob.ve>. Fecha de Consulta: 15.08.2011.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (2011). "Indicadores globales de la fuerza de trabajo, según sexo". Disponible en: <http://www.ine.gob.ve>. Fecha de Consulta: 15.08.2011.

INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES (2011). Disponible en: <http://www.inpsasel.gob.ve>. Fecha de Consulta: 17.08.2011.

LEDEZMA, Thais; PÉREZ, Betty; ORTEGA, Alicia y LANDAETA, Maritza (2007). “Indicadores Sociodemográficos y de privación social en Venezuela”. En: **Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura**. Caracas. Universidad Central de Venezuela. Vol. XIII. No. 002 (julio-diciembre). Pp. 49-68. Disponible en: <http://www2.scielo.org.ve/scielo>. Fecha de Consulta: 20.08.2011.

MINISTERIO DE ESTADO PARA ASUNTOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GENERO. Disponible en: <http://www.minmujer.gob.ve>. Fecha de Consulta: 15.08.2011.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Disponible en: <http://www.mintra.gob.ve>. Fecha de Consulta: 15.08.2011.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LOS PUEBLOS INDIGENAS. “Misión Guaicaipuro”. Disponible en: <http://www.minpi.gob.ve>. Fecha de Consulta: 17.08.2011.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009). “Tendencias Mundiales del Empleo de la Mujeres Marzo 2009” Disponible en: [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/pa\\_nor\\_a\\_m\\_a\\_p\\_a\\_nor\\_a\\_m\\_a\\_03%5b\\_a\\_r\\_t](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/pa_nor_a_m_a_p_a_nor_a_m_a_03%5b_a_r_t)

-4%5D.pdf. Fecha de Consulta: 23.08.2011.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. “Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo”. Gaceta Oficial No. 38.426. Caracas, 28 de abril de 2006.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2000). “Informe sobre Desarrollo Humano en Venezuela (2000). Caminos para superar la pobreza”. Oficina Central de Estadística e Informática – OCEI. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2009). “Informe sobre Desarrollo Humano 2009. Superando barreras: Movilidad y desarrollo humanos”. Disponible en: <http://hdr.undp.org/es/informes/mundial/idh2009/>. Fecha de Consulta: 20.08.2011.

SISTEMA INTEGRADO DE INDICADORES SOCIALES DE VENEZUELA (2002). “Microsimulaciones Contrafactuales para Venezuela”. Disponible en: <http://www.sisov.mpd.gob.ve>. Fecha de Consulta: 20.08.2011.

Fondo de Población de las Naciones Unidas en Venezuela (2006). Población, desigualdad y políticas públicas: un diálogo político estratégico”. Disponible en: [http://venezuela.unfpa.org/doumentos/ASP\\_version%20publicada.pdf](http://venezuela.unfpa.org/doumentos/ASP_version%20publicada.pdf). Fecha de Consulta: 30.08.2011.