



Una Universidad incluyente y
comprometida con el desarrollo
integral



**MOVILIDAD LABORAL EN LA FRONTERA
CÚCUTA Y ÁREA METROPOLITANA Y LOS
MUNICIPIOS DE SAN ANTONIO DEL TACHIRA
Y PEDRO MARIA UREÑA, 2014**

Movilidad laboral en la frontera Cúcuta y área metropolitana y los municipios de San Antonio del Táchira y Pedro María Ureña 2014

**Diana Ravelo Mendoza
Leonard Araque Laguado
Mario de Jesús Zambrano Miranda**

**Villa del Rosario
Norte de Santander-Colombia
Diciembre de 2016**

Movilidad laboral en la frontera Cúcuta y área metropolitana y los municipios de San Antonio del Táchira y Pedro María Ureña 2014

**Por: Diana Ravelo Mendoza
Leonard Araque Laguado
Mario de Jesús Zambrano Miranda**

*Economista Egresada de la Universidad de Pamplona, e-mail: isakapagonza@gmail.com.

**Economista Egresado de la Universidad de Pamplona, e-mail: dep.leonard@hotmail.com

***Docente universitario. Licenciado en Ciencias Económicas y Sociales al igual que Economista de la Universidad de Pamplona, con especialización en Gestión Pública de la Escuela de Administración Pública ESAP. Actualmente coordina la organización “Cúcuta como vamos” mariozambrano1893@hotmail.com

Movilidad laboral en la frontera Cúcuta y área metropolitana y los municipios de San Antonio del Táchira y Pedro María Ureña 2014

Resumen

El presente trabajo centra su atención en el mercado laboral de la frontera de Cúcuta y área metropolitana con el Estado Táchira, específicamente San Antonio del Táchira y Pedro María Ureña, tiene como objetivo caracterizar al trabajador Fronterizo e identificar las causas de la movilidad laboral en la frontera Cúcuta, en ello los resultados sugieren que dos fuertes razones son: histórico, debido a los permanentes lazos culturales y sociales que se han mantenido en el territorio que perteneció anteriormente a la gran Colombia; segundo, económico, por la inmensa brecha productiva y salarial que existe entre los dos países, hecho que la vuelve atractiva para los migrantes.

Palabras claves: Trabajador fronterizo, frontera, mercado laboral, empleo.

Clasificación JEL: J6, J12, F16.

Abstract

The present work focuses on the labor market of the border of Cúcuta and metropolitan area with the State Táchira, specifically San Antonio del Táchira and Pedro María Ureña, aims to characterize the frontier worker and identify the causes of labor mobility in the In the Cúcuta frontier, the results suggest that two strong reasons are: historical, due to the permanent cultural and social ties that have been maintained in the territory that previously belonged to the Gran Colombia; Second, economic, by the immense productive and wage gap that exists between the two countries, which makes it attractive for migrants.

Key words: Border worker, border, labor market, employment.

JEL classification: J6, J12, F16.

1. INTRODUCCIÓN

La frontera Norte de Santander - Estado Táchira, es una delimitación geográfica en el mapa, una línea imaginaria que no se encuentra contemplada por las personas que diariamente atraviesan los puentes para “cambiar de país”; es algo tan habitual que le restan importancia, siendo un hecho apenas evidente ya que al pasar del otro lado de la franja, se encuentran con el mismo idioma y culturas similares, también es usual que las personas carguen en sus billeteras las dos denominaciones de las monedas que se hallan en circulación (Pesos y Bolívares Fuertes).

El escenario colombo-venezolano se caracteriza por tener una amplia historia mercantil, en donde la mayor dinámica se concentra en Cúcuta, Ureña y San Antonio como ejes urbanos del flujo comercial de una zona marcada por una intensa interacción. Su plataforma comercial está determinada por la fluctuación de la tasa de cambio, el entorno político y las variaciones del comercio local y subregional que resulta en una identidad conjunta; de igual forma, la frontera nortesantandereana cuenta con una economía permeada por el contrabando y la informalidad.

El presente trabajo centra su atención en el mercado laboral de la frontera de Cúcuta y su área metropolitana con el Estado Táchira, específicamente San Antonio del Táchira y Pedro María Ureña, donde se estudia en un fenómeno puntual, los trabajadores fronterizos, concepto que según la Organización de las Naciones Unidas (ONU) es todo trabajador migratorio que conserve su residencia habitual en un Estado vecino, al que normalmente regrese cada día o al menos una vez por semana”; no obstante, ¿Cuáles son las causas de la movilidad laboral entre la frontera Cúcuta y su área metropolitana, y los municipios de San Antonio del Táchira y Pedro María Ureña, en el año 2014?

En ese orden de ideas, atender a la pregunta anterior es el objetivo principal de la investigación, para ello, el trabajo se encuentra estructurado en 6 secciones, incluida la presente introducción; paso seguido el marco teórico, como tercera sección se expone la metodología, haciendo uso de encuesta como instrumento para recolectar la información

necesaria, que indique las condiciones económicas, laborales y sociodemográficas del trabajador fronterizo, dicho instrumento se convierte en una forma de interactuar con los trabajadores fronterizos de este lugar geográfico en particular; posteriormente, se caracteriza al trabajador fronterizo, donde se explica las razones que explican su movilidad; como quinta sección se establecen las conclusiones ; y finalmente recomendaciones en donde se propone la creación una zona de integración fronteriza denominada Zona de Libertad Fronteriza.

2. MARCO TEORICO

TEORIAS DEL TRABAJADOR FRONTERIZO

Teoría de Redes Migratorias

La teoría de redes migratorias con su principal exponente Douglas S. Massey, supone que las condiciones que dan inicio a un movimiento migratorio pueden ser muy distintas a las condiciones que la perpetúan a lo largo del tiempo. Las redes de migración se componen de lazos interpersonales que conectan a los migrantes actuales, los migrantes anteriores, y los no migrantes en áreas de origen y destino, a través de lazos de parentesco, de amistad o por pertenencia a la misma comunidad de origen.

Las redes, incrementan las posibilidades del flujo internacional al disminuir los costes y riesgos del desplazamiento e incrementa los beneficios económicos de la migración. Las conexiones en red, constituyen una forma de capital social en donde las personas pueden acceder con mayor facilidad a un empleo extranjero. Una vez que el número de inmigrantes alcanza cierto número de individuos las redes migratorias reducen el coste y los riesgos del desplazamiento, provocando el aumento de la probabilidad de emigrar, desplazamientos adicionales, y por último expansión de la red.

Esta teoría parte de dos premisas:

- El capital social es la suma de recursos accesibles por disponer de una red estable de relaciones de conocimiento y trato mutuo.
- La red migratoria, es un conjunto de vínculos interpersonales que conectan a los migrantes, retornados y no migrantes en áreas de destino y origen a través de relaciones de parentesco, amistad y paisanaje.

Esta teoría comprende la migración internacional como un proceso de decisión familiar o individual, pero argumenta que los actos de migración en el presente, alteran sistemáticamente el contexto sobre el que se basan las decisiones de los migrantes futuros, incrementando enormemente las posibilidades de que estos decidan posteriormente migrar.

Teoría de la migración circular

La teoría de la migración circular hace referencia a las migraciones repetitivas o cíclicas que tienen la característica de ser temporales, sin la intención de permanecer en un lugar fijo. La falta de oportunidades y los bajos niveles de ingreso en el país de origen ocasionan la migración temporal; esta teoría, permite maximizar el ingreso de la familia y mantener la opción de moverse permanentemente al país de origen o al país huésped, reduciendo así el riesgo de no poder mantener a la familia, bajo esta teoría, la migración permanente ocurre cuando el individuo adquiere experiencia y especialización en una ocupación en el país huésped y la migración de un lugar a otro se hace muy costosa.

Al mismo tiempo, la migración circular avalada por la ONU (2011), posibilita la transferencia de capitales, tangibles e intangibles, que generan cambios en las comunidades de origen, impactando en áreas como la económica, cultural, política entre otros; en consecuencia, la comisión europea (2007) sostiene que la migración circular es una forma de migración que, si se gestiona adecuadamente, puede ayudar a hacer frente al suministro y a la demanda internacional de empleo, de esa manera contribuye a una asignación más

eficaz de los recursos disponibles y al crecimiento económico tanto de los países de origen como los de destino. De esta manera, se intensificó la circulación de personas, bienes, dinero y sobretodo información, entre origen y destino.

En síntesis, las teorías de redes migratorias y migración circular, se complementan para explicar las migraciones del denominado trabajador fronterizo, no obstante, la teoría de las redes migratorias permite fundamentar a los trabajadores que migran hacia el Estado vecino, a través de lazos de parentesco o amistad. En otras palabras, permite abordar una de las hipótesis planteadas en esta investigación, se trata de mencionar que los trabajadores fronterizos se desplazan hacia el país limítrofe por tener una identidad cultural muy similar.

Por otro lado la teoría de la migración circular, permite justificar las dos últimas hipótesis planteadas; se trata de afirmar que el trabajador fronterizo se encuentra en la necesidad de desplazarse temporalmente debido a la falta de oportunidades y los bajos niveles de ingreso en el país de origen. En ese sentido, el trabajador tiene la posibilidad, una vez empleado, de acceder a los beneficios del tipo de cambio, adquiriendo bienes de consumo o de primera necesidad a un menor precio. Así pues, las teorías anteriormente citadas facultan las tres hipótesis planteadas en esta investigación; los trabajadores se desplazan por una oportunidad laboral, un arraigo histórico o la facilidad de adquirir bienes a un menor precio.

3. METODOLOGIA

Para lograr los objetivos propuestos del presente trabajo de investigación, se realiza una caracterización del trabajador fronterizo por medio de una encuesta, utilizada como instrumento para recolectar la información necesaria. La encuesta se encuentra estructurada en tres aspectos: caracterización sociodemográfica, caracterización laboral, inferencia de las hipótesis planteadas, ya que cada apartado cumple una finalidad que se encuentra ligada a los objetivos.

Ahora bien, debido a la falta de información del número aproximado en el flujo de los trabajadores fronterizos, en primera instancia por entidades públicas y/o privadas en cada uno de los respectivos países, lo cual hace difícil determinar una población exacta y por ende una muestra específica; el segundo factor es la escasez de capital humano para llevar a cabo un trabajo de campo de grandes dimensiones y los altos costos que implican desarrollar un cubrimiento total de la zona objeto de estudio. Sin embargo el muestreo se adapta a los objetivos planteados en la investigación, ya que el proceso en cadena permite que el investigador llegue a poblaciones que son difíciles de probar cuando se utilizan otros métodos de muestreo.

En ese orden de ideas, se hace necesaria la utilización de un muestreo de bola de nieve¹; la cual es una técnica de muestreo que selecciona al azar un grupo inicial de entrevistados, posteriormente se pide a los participantes que identifiquen a otros que pertenecen a la población meta de interés. Los entrevistados subsecuentes se eligen con base en las referencias o información que proporcionan los entrevistados iniciales.

Las estrategias trazadas en la aplicación de la encuesta, consisten: La primera, en un filtro de información que se determina al hacer contacto con el participante, dejando fuera las personas que se desplazan por motivos diferentes a los laborales, de esta manera se logra que la muestra captada sea más certera a la hora de mostrar información de los trabajadores fronterizos.

La segunda estrategia es ingresar en territorio Venezolano y tener contacto directo con las personas que se encuentran en condición de trabajador fronterizo; de esa forma se obtiene información con mayor distribución ya que se considera aquellos que son patrones o empleadores, a los empleados de empresa particular y también se considera al sector industrial.

¹El muestreo de bola de nieve es una técnica de muestreo no probabilístico utilizada por los investigadores para identificar a los sujetos potenciales en estudios en donde los sujetos son difíciles de encontrar.

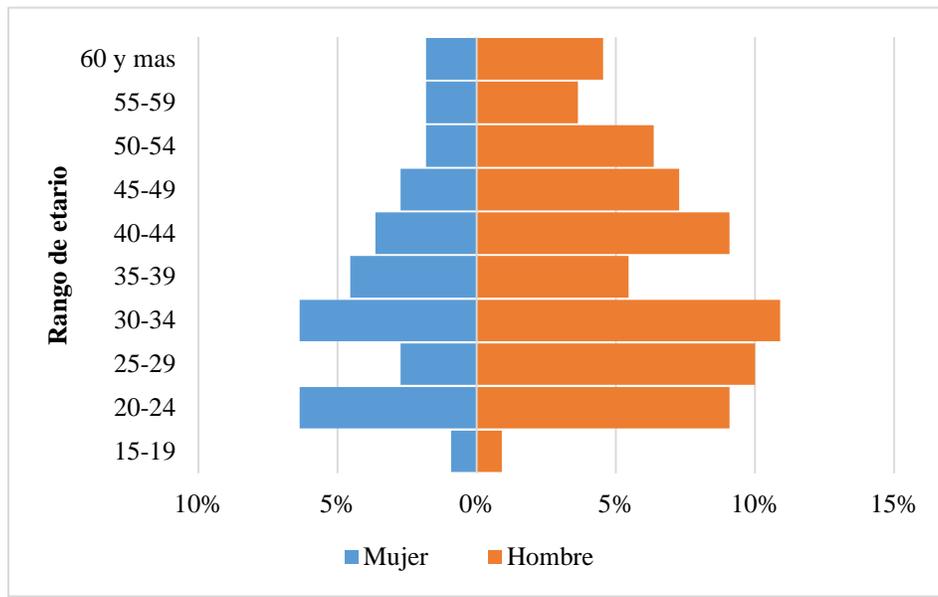
Por último dichas estrategias se encuentran trazadas con el fin, de obtener una entrevista personalizada con el trabajador, el cual disponga de tiempo y de un escenario adecuado, que facilite el flujo de la información.

4. CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJADOR FRONTERIZO

La pirámide poblacional de la muestra de trabajadores fronterizos es de tipo desequilibrada² ya que representa un fenómeno migratorio; la edad mínima registrada son 19 años lo cual indica que todos los trabajadores encuestados se encuentran en edad de trabajar; Por otro lado los hombres son los que lideran las cifras, con un 11,82 % entre 29 y 33 años. Es importante tener en cuenta que en los picos más altos de la pirámide se encuentran personas entre los 63 y 68 años con un porcentaje del 2,73 % (ver gráfica 1), este dato resulta curioso cuando se analiza dentro del contexto laboral ya que en Venezuela la normatividad no es la misma que se maneja en Colombia, los trabajadores Fronterizos expresaron que la edad a la hora de buscar trabajo en los municipios de San Antonio del Táchira o Ureña no es un factor determinante, mientras que en la ciudad de Cúcuta, Villa del Rosario o los Patios, no pueden acceder a un empleo estable por su edad avanzada. Según Elemplo.com (2011) en una noticia laboral señala que para los colombianos pasar los treinta cinco años ya no significa experiencia, paradójicamente la edad se ha convertido en un problema más a la hora de conseguir empleo, la edad ya no es sinónimo de experiencia y sabiduría para muchas empresas, al contrario, es una carga mayor, ya que en el momento de contratar a personas que superan los 35 años las organizaciones adquieren más compromisos. Por esta razón la pirámide poblacional de los trabajadores fronterizos encuestados, registra una importante pronunciación en los hombres y mujeres de mayor edad.

² La pirámide desequilibrada se evidencia cuando existe desproporción tanto en lo que respecta a la composición según sexo, como en lo que respecta a las edades; dicha pirámide se explica por fenómenos migratorios, en otros fenómenos históricos que han afectado de manera importante a la población representada.

Gráfica 1. Pirámide poblacional



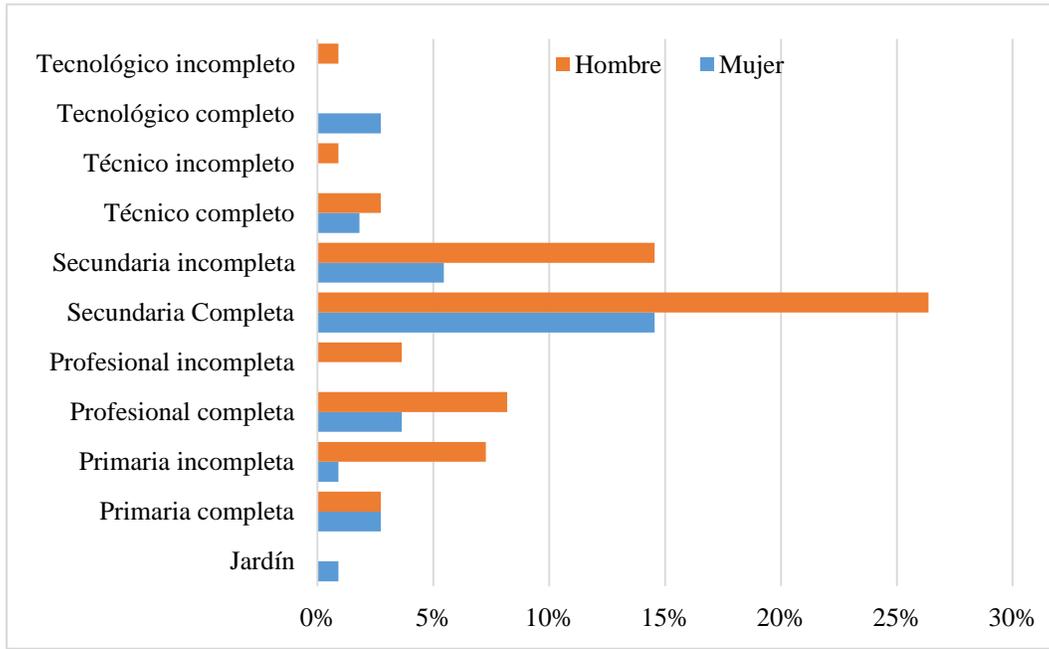
Fuente: Elaboración propia.

En un mundo en el cual la economía del conocimiento es cada vez más importante como fuente de ventajas competitivas, la educación y la formación de capacidades laborales son esenciales para un país exitoso; el nivel educativo se ha convertido en una de las condiciones determinantes a la hora de conseguir un empleo de calidad, sin embargo en la gráfica 2, se puede apreciar que el 30,9 % de los hombres en las unidades muestrales alcanzaron solo la secundaria con todos sus ciclos aprobados, por ende se infiere que el capital humano de dicha muestra no cuenta con mano de obra calificada, lo cual apoya el argumento de los trabajadores fronterizos cuando señalan, que el mercado laboral del lado venezolano de la frontera es más accesible, ya que el no contar con un significativo nivel de estudios no es impedimento para desempeñar cualquier función dentro de una empresa, debido a que el patrón o empleador venezolano otorga un tiempo de aprendizaje y preparación para lograr el acoplamiento del nuevo trabajador que ingrese a su empresa.

De igual forma, los requisitos legales en el momento de la contratación son más flexibles en Venezuela; un ejemplo de ello es que en Colombia para presentar una hoja de

vida, los hombres deben contar con libreta militar; en contra posición en Venezuela no exigen tantos requisitos para aspirar a un puesto de trabajo.

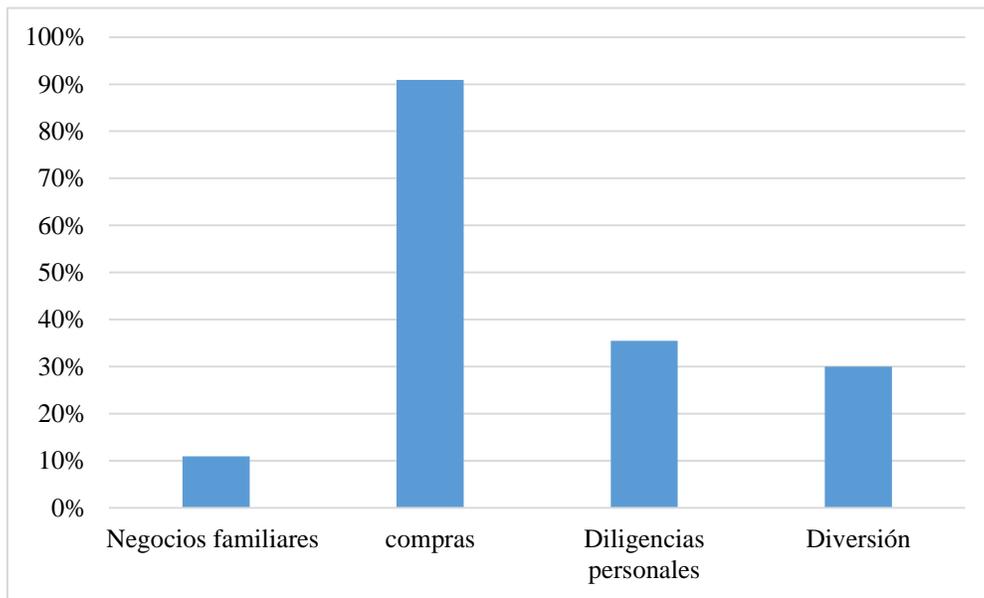
Gráfica 2. Nivel educativo



Fuente: Elaboración Propia

El lugar donde se desempeñan las personas laboralmente, se encuentra íntimamente ligado con las relaciones interpersonales y asentamiento familiar. En la gráfica 3 se puede apreciar que la actividad que se realiza con mayor frecuencia es comprar con un 92%, debido a la naturaleza comercial que siempre ha existido en la frontera Norte Santandereana – Táchira; dado que dicha actividad ofrece un atractivo para el desplazamiento al territorio Venezolano, ya que los precios son muy bajos en comparación al mercado colombiano, a causa del diferencial cambiario; por otra parte, los porcentajes del 30% corresponden a las actividades de diversión y el 35% de diligencias personales.

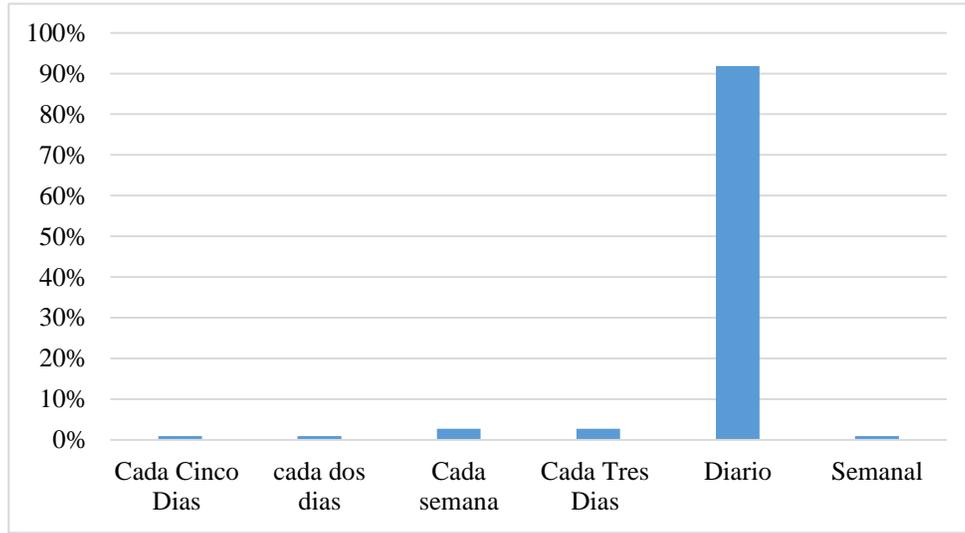
Gráfica 3. Actividades que se realizan con mayor frecuencia en Venezuela.



Fuente: Elaboración Propia

La investigación, considera como trabajador fronterizo, al nacional andino que manteniendo su domicilio habitual en un País Miembro, se traslada continuamente al ámbito fronterizo laboral de otro País Miembro para cumplir su actividad laboral (Ministerio de Trabajo, 2013). Por ende, el objetivo de la gráfica 4 es corroborar si la muestra encuestada cumple con las condiciones de un trabajador fronterizo, como se puede observar el 92 % de las personas indican que regresan a su residencia diariamente, esto a causa de varios factores; el hecho de trasladarse no implica mayores esfuerzos ya que las distancias son cortas, a pesar de que los trabajadores están cambiando de país no deben sellar ningún pasaporte ni realizar protocolos de identificación a la hora de ingresar al otro lado de la frontera.

Gráfica 4. Concepto Trabajador Fronterizo



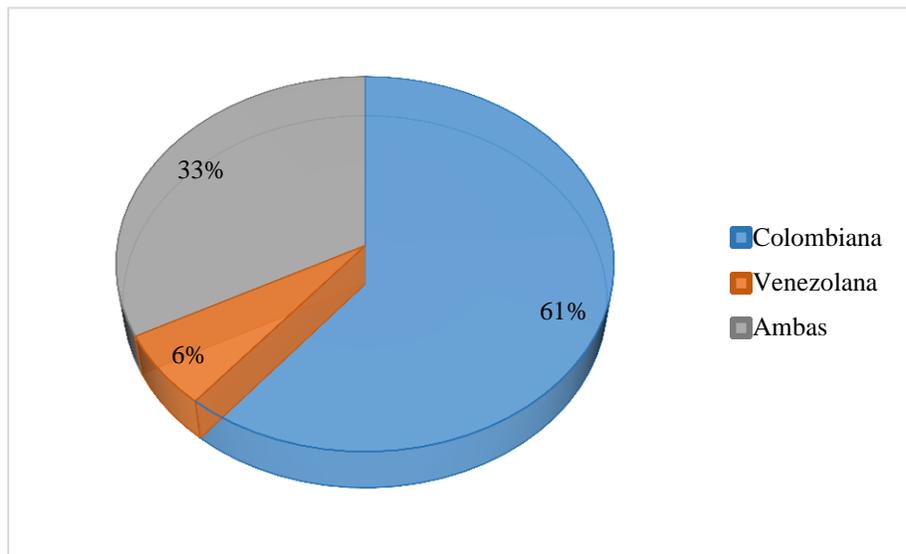
Fuente: Elaboración Propia

Sin embargo, aunque la mayoría retorna a sus hogares a diario otros tienen como frecuencia de regreso cada dos días, cada tres días o semanal, esto debido a que sus actividades laborales los coloca en esas condiciones, por ejemplo los trabajadores que hacen parte del 8% restante se dedican actividades relacionadas con el sector transporte y teniendo en cuenta que el trabajador fronterizo se distingue del migrante clásico es el hecho de residir en un Estado y trabajar en otro. El emigrante abandona por completo su país de origen, con o sin su familia, para residir y trabajar en un país distinto del suyo. Por otro lado, el trabajador transfronterizo evidencia una doble vinculación nacional, en función de sus lugares de residencia y de trabajo. Las unidades muestrales cumplen con las características establecidas de un trabajador fronterizo (Pierini, 1997)

Según el Artículo 29 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de Venezuela (Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012) en el apartado de contratación de trabajadores extranjeros y trabajadoras extranjeras señala que cuando se contrate personal extranjero se tendrá preferencia a aquellos que tengan hijos nacidos o hijas nacidas en el territorio nacional, o sean casados o casadas con venezolanos o venezolanas, aquellos que hayan establecido su domicilio en el país, o

quienes cuenten con un tiempo de residencia superior a cinco años continuos. A pesar de que la ley es muy enfática en establecer las condiciones de contratación de empleados extranjeros la gráfica 5 muestra que el 60,90% de los trabajadores son nacidos en Colombia; esto se debe a la elevada oferta de trabajo en las empresas venezolanas y que la mano de obra colombiana es muy apetecida, además de ello es fácil tener acceso a un empleo sin importar la edad o la experiencia; sin embargo también se puede percibir que como un hecho de trasfondo la mayoría de los trabajadores fronterizos están siendo contratados bajo condiciones fuera del marco legal; ya que no todos cuentan con los requisitos que establece la ley orgánica del trabajo en Venezuela.

Gráfica 5. Nacionalidades



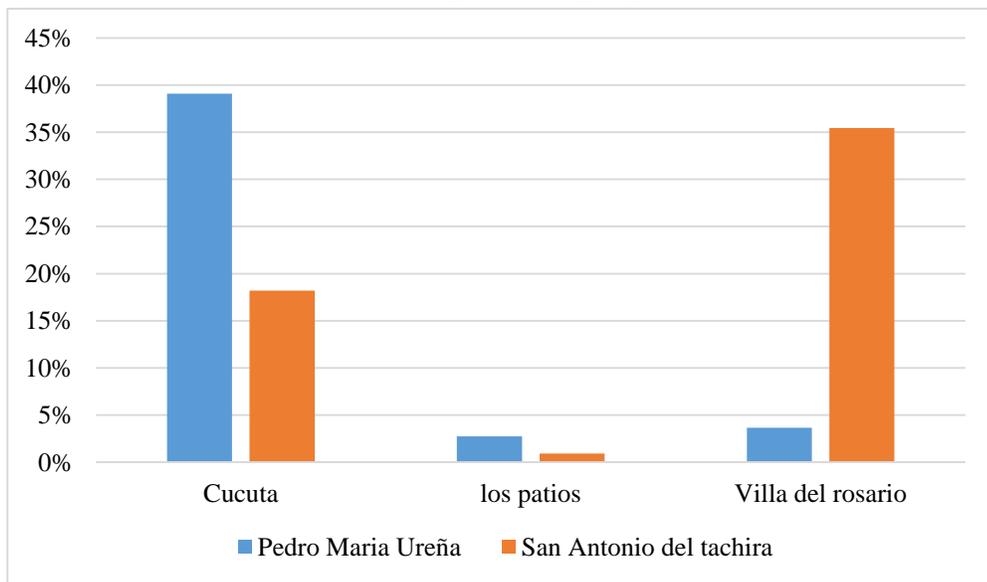
Fuente: Elaboración Propia

Por otro lado el 32,72% de la población encuestada tienen doble nacionalidad, este fenómeno ha generado un dinámico intercambio cultural. Todo esto conduce a que se presente una legislación especial por parte de los dos países frente a lo comercial, político, económico y en específico a la calidad de nacional. Es muy común encontrar en la frontera Colombo-Venezolana, por ejemplo; algunas personas que son descendientes de padres venezolanos y colombianos, o solo colombianos que tienen hijos nacidos en Venezuela o

viceversa. El menor porcentaje es del 6,30% el cual hace referencia a los trabajadores nacidos en Venezuela que residen en Colombia pero laboran del lado venezolano, por otra parte, varios trabajadores fronterizos nacidos en Venezuela tienen como conyugue una persona colombiana, y por ende han arraigado como lugar de residencia el lado Colombiano.

En la gráfica 6 se puede apreciar que debido a la posición geográfica, la mayoría de personas que laboran en San Antonio del Táchira residen en Villa del Rosario con un 35,45%, y de los que laboran en el municipio Pedro María Ureña el 39,09% residen en la ciudad de Cúcuta; ahora bien, el desplazamiento diario del trabajador hacia su lugar laboral fuera del país, implica una serie de dificultades en donde una de las más pronunciadas es en el ámbito político, los trabajadores se ven expuestos a ser víctimas de las políticas arbitrarias que se instauran en el país donde laboran, expuestos a ser lesionados en ambientes hostiles y de incertidumbre.

Gráfica 6. Lugar de Origen y Destino

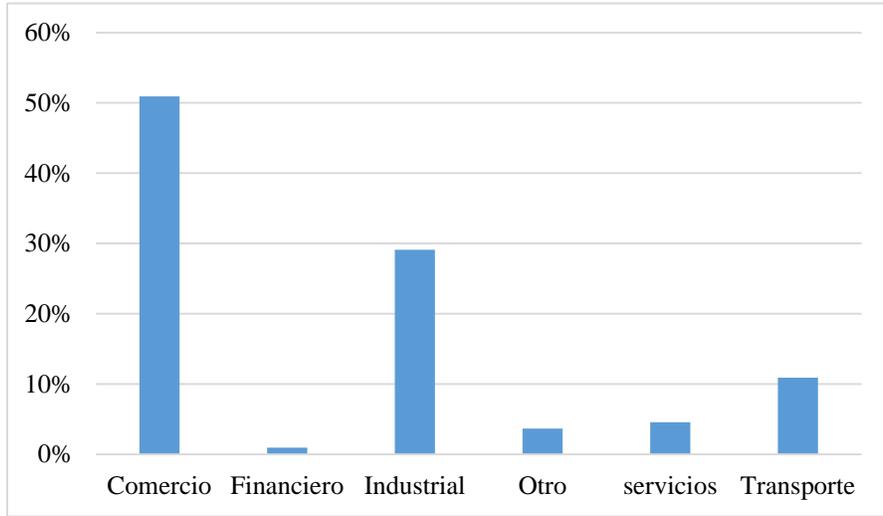


Fuente: Elaboración propia

Sin embargo a pesar de estos costos de transporte, no se debe olvidar el hecho de que la frontera colombo venezolana se ha caracterizado por poseer tradicionalmente una economía comercial, dada su proximidad a la frontera con Venezuela; y que el contrabando también forma parte de la economía de esta zona fronteriza por las diferencias cambiarias, además de que la subvención a la gasolina en Venezuela representa un costo diez veces menor que en Colombia. El intercambio cultural y comercial con Venezuela es único, de hecho, es considerada la frontera más activa de América Latina. Estas son algunas de las razones que explican el porqué de la movilidad laboral entre personas que residen del lado colombiano de la frontera y tienen su lugar de trabajo del lado venezolano.

Las relaciones fronterizas colombo–venezolanas, se concentran especialmente en Cúcuta y su Área Metropolitana, por el lado colombiano, mientras que por el venezolano se destacan San Antonio, Ureña y San Cristóbal, constituyéndose en el paso más dinámico entre los dos países. En estas regiones el fenómeno del contrabando se constituye en un factor determinante para el entorno económico y social de los dos países, al generar altos niveles de empleo y rentabilidad en la comercialización de los productos. A su vez, el diferencial de precios se constituye en estímulo a las operaciones de comercio ilegal, teniendo en cuenta la rentabilidad que genera la respectiva actividad económica. Es por ello que los resultados indicados por la mayoría de las unidades muestrales es apenas predecible; con un 51% el sector comercio encabeza la lista de los demás sectores (ver gráfica 7)

Gráfica 7. Sector económico



Fuente: Elaboracion Propia

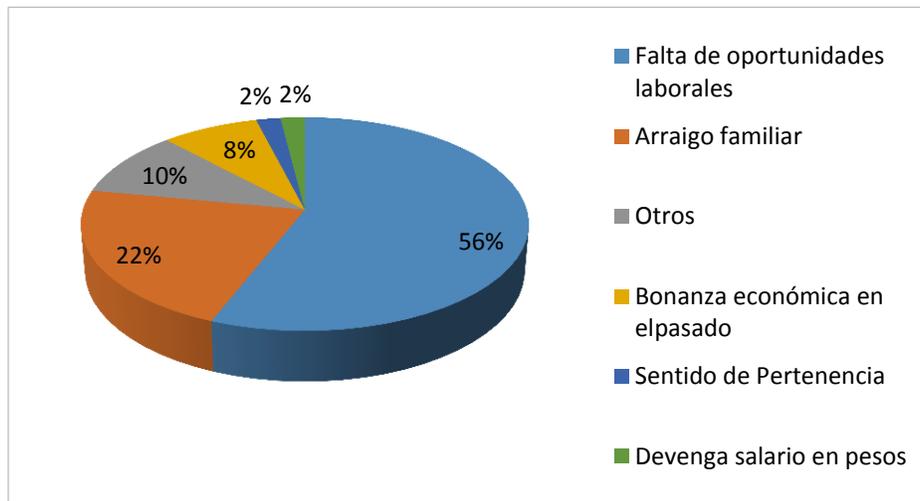
El sector industrial presenta una participación del 29%. La presidenta de la camara de comercio de la localidad de San Antonio del Tachira, Isabel Castillo (2013, Junio 26) aseguro que en San Antonio no hay Zona Industrial porque no se tiene un espacio, y que las industrias están repartidas por todo el municipio, donde no es comprensible hablar de zonas económicas para Ureña y La Fría sin tener en cuenta lo que se produce en San Antonio del Tachira.

Asimismo, Castillo afirmó que en San Antonio hay una importante presencia de industrias de marroquinería, textiles, metalmecánica, calzado, artesanías e incluso, de elaboración de cilindros de gas; que abastecen en buena parte el mercado nacional y que necesitan todos los beneficios que el gobierno apruebe para las zonas económicas, la creación de políticas especiales que faciliten el funcionamiento del aparato productivo del estado Táchira, golpeado por la marcada disparidad cambiaria. Por otra parte, según informe oficial del DANE el sector industrial representa en el PIB de Norte de Santander solo un 2,9% para el año 2010, lo que en parte explica la afluencia de trabajadores

fronterizos que se desplazan hasta la zona franca de San Antonio y Ureña en busca de ofertas laborales, en uno de los sectores de mas apogeo en la economía de un país.

Por otra parte, el presente trabajo pretende exponer algunas razones por las cuales los individuos son trabajadores fronterizos, en ellos las experiencias de vida narradas por medio de las encuestas realizadas, enriquecen la presente investigación con material de primera de mano, cuando se le invito al encuestado indicar el porqué de su condición, ¿cuál habría sido la causa principal que lo llevaría hacer parte del fenómeno?, el 56% respondió que se debía a la falta de oportunidades laborales en la ciudad de Cúcuta y su área metropolitana (ver gráfico 8); conforme a lo anterior, es preciso mencionar que según los informes oficiales del DANE, Cúcuta registra una de las mayores tasa de desempleo de todo el país, liderando continuamente la tasas de informalidad a nivel nacional, un panorama que brinda razones suficientes para respaldar la respuesta de la gran mayoría de la población muestral.

Gráfica 8. Hipótesis Planteadas que explican la movilidad laboral en la frontera



Fuente: Elaboración Propia

El arraigo familiar hace parte de unas de las hipótesis planteadas al inicio de la investigación, el 22% de las unidades muestrales, indicaron que se encuentran trabajando

en Venezuela, porque heredaron la actividad económica o el negocio de sus familiares, esta hipótesis se encuentra muy ligada con la opción de bonanza económica en el pasado; se distinguen entre sí, ya que la última opción, no considera a las personas que llegaron a trabajar al territorio venezolano, por nexos familiares, sino por el contrario probando suerte y aventurando sin tener conocido alguno; esta situación tan inusual obtuvo un 8% de referencia, muchos de los propietarios de negocios comerciales que se encuentran actualmente, se han asentado bajo la premisa de que hace muchos años Venezuela era considerada como un paraíso de fuentes económicas, 30 años atrás personas del interior de Colombia, corrían tras rumores y migraban hacia el Estado Táchira en busca de mejores condiciones de vida. Ahora bien, el 2% de los trabajadores encuestados que se encuentran en la categoría trabajador de empresa particular, devengando su salario en pesos, es decir sus patronos les igualan la cantidad que sea necesaria en bolívares para que al momento del cambio no se vean afectados por la arbitrariedad de dichas tasas cambiarias.

Algunas de las razones que hacen parte de la última opción como las personas propietarias de negocios con un 10%, se explica en parte por la devaluación constante de la moneda venezolana, su patrimonio pierde valor y por ende les es más difícil considerar opciones en la ciudad de Cúcuta; muchas de las personas en condición de empleados de empresas particulares, afirman que su salario todavía tiene cierto poder adquisitivo en Venezuela, cuentan con alimentos a menores precios y una amplia gama de productos subsidiados por el Estado.

5. CONCLUSIONES

El fenómeno de la migración de colombianos a Venezuela se explica desde diferentes perspectivas; inicialmente se afirma que el fenómeno es histórico, debido a los permanentes lazos culturales y sociales que se han mantenido en el territorio que perteneció anteriormente a la gran Colombia; segundo este fenómeno es económico, por la inmensa brecha productiva y salarial que existe entre los dos países, hecho que la vuelve atractiva para los migrantes, de igual forma la insuficiencia de mano de obra calificada en Venezuela

en algunos sectores, como el industrial, es cubierta fácilmente por el capital humano del que dispone Colombia; tercero, es político porque en distintas etapas, las leyes y regulaciones migratorias han estado condicionadas por problemas internos e intereses de grupos de presión en ambos países; cuarto, es social porque muchos migrantes colombianos se desplazan debido a los deseos de reunirse con sus familias o simplemente por la aventura.

6. RECOMENDACIONES

Luego de conocer las condiciones en las que se encuentra la frontera Colombo-Venezolana, e identificar los factores que inciden en la movilidad laboral del trabajador fronterizo; se hace urgente que esta frontera cuente con una política migratoria moderna, inclusiva y respetuosa de los derechos humanos en la población migrante. Es así, como se plantea la necesidad de crear condiciones que permitan subsanar las problemáticas sociales, políticas y económicas que hacen parte de la lógica de esta frontera, desarrollando instrumentos normativos o legales que permitan atender sus necesidades. Por consiguiente, se realiza una propuesta de recomendación de política pública que sirva como mecanismo de integración a la institucionalidad y articule el desarrollo de esta zona fronteriza.

“Nosotros hemos construido esta frontera y hay habitantes desde hace 3 mil años antes de Cristo y luego, con los españoles, nos unimos a Colombia, vinieron de allá a fundar el Táchira y somos lo que somos por esa vinculación, que no está reconocida como debe ser”.
(Rondón, 2014.)

¿En qué consiste esta propuesta?

La propuesta radica en establecer un escenario fronterizo denominado “zona de libertad fronteriza” entre las ciudades objeto de estudio en esta investigación, sea el caso de Cúcuta, San Antonio y Pedro María Ureña. A partir de lo anterior, se convocan las entidades públicas de los respectivos países, para conformar un organismo binacional

compuesto por personal capacitado en el tema migratorio, con el fin de establecer una integración institucional bajo la dirección de los ambos gobiernos, permitiendo la formulación, planeación, coordinación, ejecución y evaluación de proyectos referentes a la zona de libertad fronteriza.

Esta zona de frontera tendrá características particulares, mediante estrategias de identificación fronteriza, emitidas por un empleado público competente de la institución encargada; este documento le permite al trabajador fronterizo, identificarse en todos los escenarios o ámbitos relacionados dentro de la zona de libertad fronteriza. También, permite a la entidad encargada poder realizar censos de los trabajadores fronterizos, teniendo como fin, establecer la cantidad personas que se desplazan a laborar diariamente a Venezuela, una vez realizado el censo, se tendrá información valiosa por parte del ente regulador que permitirá enfocar sus esfuerzos por lograr mejorar las condiciones del trabajador fronterizo.

El objetivo de la ciudadanía fronteriza, es permitirle al trabajador exigir al empleador un contrato legal que cumpla con todas las prestaciones sociales que exige la ley, y que además pueda ser parte de los programas de subsidio que acobijan solo a trabajadores venezolanos, de igual forma, el poseer la documentación de trabajador fronterizo permitirá al ciudadano que sin importar su nacionalidad, pueda gozar de privilegios como comprar artículos de la canasta básica subsidiados por el gobierno o de cualquier otro, además poder desplazarse sin ningún inconveniente dentro de la zona fronteriza.

Esta zona de frontera no solo servirá para que los trabajadores fronterizos puedan ejercer el derecho al trabajo de manera digna, sino que permita conectar a dos mercados que pueden llegar a complementarse, es el caso por ejemplo de la ciudad de Cúcuta que cuenta con una inmensa variedad de materias primas en diferentes áreas de la economía y por el otro lado, San Antonio del Táchira que carece de las mismas. En síntesis, esta zona de libertad fronteriza será el escenario acorde para dejar de ser una frontera que ha sido por mucho tiempo un epicentro propicio de ilegalidad, y olvido.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Castillo, I. (2013, Junio 26). *Industrias de San Antonio piden inclusión en Zona Económica Especial*. Recuperado de <http://zfrontera.blogspot.com.co/2013/06/industrias-de-san-antonio-piden.html>.
- Elemplo (7 de noviembre 2011). La vejez a los 35. El empleo. Recuperado de http://www.elemplo.com/colombia/noticias_laborales/la-vejez-a-los-35-/6585361
- Ministerio de Trabajo. (2013). Instrumento Andino de Migración Laboral. Recuperado de <http://www.comunidadandina.org/camtandinos/ola/Documentos/Pdf/DECRETO%2046%20DEL%2017%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>
- Pierini, F, (1997). *Los trabajadores fronterizos en la Unión Europea*. Comisión Europea, dirección general de estudios. Serie estudios sociales, W-16.
- Rondón, P, (2014). Proponen instituir la ciudadanía fronteriza para habitantes del Táchira y Norte de Santander, recuperado de <http://zfrontera.blogspot.com.co/2014/11/proponen-instituir-la-ciudadania.html>