



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**EL DERECHO DE IGUALDAD, EN LA JUBILACIÓN DE LOS
EMPLEADOS Y OBREROS QUE LABORAN EN EL MUNICIPIO
GIRARDOT DEL ESTADO ARAGUA ADSCRITOS A CORPOSALUD**

Autora: Abg. Arminda Castillo
Tutora: Dra. Carmen E. Gómez C.

Campus Bárbula, Abril del 2011



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**EL DERECHO DE IGUALDAD, EN LA JUBILACIÓN DE LOS
EMPLEADOS Y OBREROS QUE LABORAN EN EL MUNICIPIO
GIRARDOT DEL ESTADO ARAGUA ADSCRITOS A CORPOSALUD**

Trabajo presentado ante el área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al Título de Magíster en Derecho del Trabajo.

Autora: Arminda Castillo
C.I: N° V- 6.889.939

Campus Bárbula, Abril del 2011



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dra. **Carmen Esther Gómez Cabrera**, en mi carácter de tutor del trabajo de Maestría titulado “**EL DERECHO DE IGUALDAD, EN LA JUBILACIÓN DE LOS EMPLEADOS Y OBREROS QUE LABORAN EN EL MUNICIPIO GIRARDOT DEL ESTADO ARAGUA ADSCRITOS A CORPOSALUD**” presentado por la ciudadana: **Arminda Castillo** titular de la Cédula de Identidad N° V **6.889.939** para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Valencia, a los 27 días del mes de Abril del 2011.

Dra. Carmen Esther Gómez Cabrera
C.I.: V- 4.541.883



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



Participante: Abg. Arminda Castillo. C.I.: N° V- 6.889.939

Tutora: Dra. Carmen E. Gómez C. C.I.: N° V- 4.541.883

Título del Trabajo: “El Derecho de Igualdad, en la Jubilación de los Empleados y Obreros que Laboran en el Municipio Girardot del Estado Aragua Adscritos a Corposalud”

INFORME DE ACTIVIDADES CON EL TUTOR Y LA ALUMNA

Mes/año	Motivo
Julio 2010	Extender el planteamiento de problema y la justificación de la investigación.
Agosto 2010	Precisar el objetivo general y los objetivos específicos.
Septiembre 2010	Análisis de las bases teóricas y su pertinencia con el tema de la investigación.
Octubre 2010	Análisis de la metodología empleada, tipo y diseño del instrumento de investigación.
Noviembre 2010	Observación de los resultados recolectados en el instrumento de investigación.
Enero 2011	Sugerencias en relación a la interpretación de los resultados del instrumento y su representación en gráficos.
Enero 2011	Verificación de los resultados del instrumento de investigación con respecto al objetivo general y objetivos específicos.
Febrero 2011	Revisión de las conclusiones y su relación con el análisis de los gráficos.
Marzo 2011	Revisión final de contenido del resumen, conclusiones y referencias bibliográficas
Abril 2011	Revisión final del trabajo de investigación para su entrega.

Tutora: Dra. Carmen E. Gómez C.
C.I.: V- 4.541.883

Alumna: Abg. Arminda Castillo
C.I. N° V 6.889.939



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado por la comisión coordinadora de la **“Maestría en Derecho del Trabajo”** de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, para la evaluación del trabajo de grado mencionado: **“El Derecho de Igualdad, en la Jubilación de los Empleados y Obreros que Laboran en el Municipio Girardot del Estado Aragua Adscritos a Corposalud”** presentado por **Arminda Castillo**, titular de la cédula de identidad N° **V- 6.889.939**, acordamos que dicha investigación, cumple los requerimientos de forma y fondo para optar por el título de Magíster en Derecho del Trabajo, consideramos que el mismo reúne los requisitos para ser calificado como: _____.

Apellidos y Nombres

Firma

Campus Bárbula, Abril del 2011

DEDICATORIA

A Dios todo Poderoso, por darme la vida, fortaleza y sabiduría para seguir adelante en todos y cada momento de mi vida.

A la memoria de mis padres, quienes por el fruto del amor me dieron la vida, me enseñaron a dar mis primeros pasos, me enseñaron a volar, a soñar, a vivir, y hoy a pesar que no volaron conmigo, no soñaron mis sueños y no viven aquí, junto a mí, están en cada vuelo, en cada sueño y en mi vida, porque por siempre perdurará la huella del camino enseñado, les debo todo, desde mis fracasos hasta mis triunfos, me enseñaron a superar los obstáculos y seguir adelante para poder cumplir con este logro tan importante. Gracias amados Padres.

Arminda Castillo

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a todos mis familiares y amigos que me han ayudado y brindado su apoyo incondicional, como persona, mujer y estudiante, quienes en momentos difíciles estuvieron ahí, dando su mano y haciendo las cargas más livianas cuando hubo barreras u obstáculos que superar.

De manera muy especial agradezco al Profesor Onell Salazar, por su disposición acuciosa e interés, fue pilar fundamental en el desarrollo y culminación de esta investigación.

Arminda Castillo

ÍNDICE GENERAL

	Pág
LISTA DE CUADROS	x
LISTA DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del problema.....	5
1.2. Formulación del Problema.....	15
1.2. Objetivo General.....	16
1.3. Objetivos Específicos.....	16
1.4. Justificación de la Investigación.....	17
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	20
2.2. Bases Teóricas.....	27
2.3. Bases Legales.....	53
2.4. Definición de Términos.....	57
2.5. Operacionalización de Variables.....	61
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo de la Investigación.....	62
3.2. Diseño y Método de Investigación.....	64
3.3. Población y Muestra.....	65
3.4. Técnicas de Recolección de Datos y Análisis de la Información.....	66
3.5. Instrumentos de Recolección de Datos.....	68
3.6. Validez del Instrumento.....	69
3.7. Confiabilidad del Cuestionario.....	69
3.8. Procedimiento.....	70

	Pág
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS...	
4.1. Interpretación de los Resultados.....	73
4.2. Análisis General de los Resultados.....	93
CONCLUSIONES.....	98
RECOMENDACIONES.....	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	104
ANEXOS.....	108

LISTA DE CUADROS

Cuadro		Pág
1	Operacionalización de Variables.....	61
2	Ítems N° 1. ¿Sabe usted, el significado de jubilación?.....	74
3	Ítems N° 2. ¿A usted, por ley le corresponde el derecho a la jubilación?.....	75
4	Ítems N° 3. ¿Cuáles son los elementos que influyen para acceder a la jubilación?.....	77
5	Ítems N° 4. ¿Diga si sabe, que porcentaje le corresponde por pensión de jubilación?.....	78
6	Ítems N° 5. ¿Sabe cuáles son los beneficios que usted tiene como personal jubilado?.....	80
7	Ítems N° 6. ¿Sabe usted, si existe alguna asociación de jubilados?.....	83
8	Ítems N° 7. ¿Diga por qué, usted no cotiza mensualmente al fondo de pensiones y jubilaciones? (Personal obrero).....	84
9	Ítems N° 8. ¿A usted le corresponde el derecho de jubilación especial (empleados)?.....	86
10	Ítems N° 9. ¿Diga si el derecho de jubilación es igual para todo el personal que labora en esta institución? (empleados).....	87
11	Ítems N° 10. ¿Sabe cuántos tipos de jubilación existen? (empleados).....	88
12	Ítems N° 11. ¿Sabe cuánto se le descuenta mensualmente por concepto de fondo de pensiones y jubilaciones? (empleados).....	90
13	Ítems N° 12. ¿Sabe usted, para qué se utiliza el fondo de pensiones y jubilaciones? (empleados).....	91

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico		Pág
1	Significado de jubilación.....	74
2	Derecho de la Jubilación por Ley.....	76
3	Elementos para acceder a la Jubilación.....	77
4	Porcentaje por pensión de Jubilación.....	79
5	Beneficios como personal jubilado.....	80
6	Asociación de Jubilados.....	83
7	No cotización al Fondo de Pensión y Jubilación.....	85
8	Derecho de Jubilación Especial.....	86
9	Igualdad de derecho a la Jubilación.....	87
10	Tipos de Jubilación.....	89
11	Descuento por concepto de Fondo de Pensiones y Jubilaciones	90
12	Utilización del Fondo de Pensiones y Jubilaciones.....	92

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS PARA GRADUADOS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

**EL DERECHO DE IGUALDAD EN LA JUBILACIÓN DE EMPLEADOS Y
OBREROS QUE LABORAN EN EL MUNICIPIO GIRARDOT DEL ESTADO
ARAGUA ADSCRITOS A CORPOSALUD**

Autora: Arminda Castillo
Tutora: Carmen E. Gómez C.
Año: 2011

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objeto de analizar en la jubilación de empleados y obreros que laboran en el municipio Girardot del estado Aragua adscritos a Corposalud, sistema de protección social del Estado como garante del derecho a la igualdad entre empleados y obreros, que laboran en esta Institución. La población estuvo constituida por 400 sujetos. Se trabajó con una muestra de 100 empleados y 96 obreros escogidos de forma aleatoria, aplicándose un cuestionario para cada estrato. La investigación fue de tipo exploratoria, documental, de nivel descriptivo jurídico; se analizaron artículos, leyes, reglamentos convenios colectivos y otros documentos de fuentes primarias y secundarias. Como técnica se utilizó el análisis e interpretación de contenido, cuya información fue sometida al razonamiento de contenido jurídico haciendo uso de la razón y la lógica. De igual forma, se dedujo mediante un análisis crítico si los obreros que laboran en el ente rector de salud del Municipio Girardot del Estado Aragua, tienen igualdad de condiciones en la Jubilación, tal como lo indica la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su Artículo 21. Concluyendo: El derecho de igualdad en la jubilación de empleados y obreros que laboran en el Municipio Girardot del Estado Aragua, adscritos a Corposalud, no es equitativo y por eso se recomienda que la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios o funcionarias o empleados o empleadas de la Administración Pública Nacional, de los Estados o de los Municipios debe ser reformada, con la finalidad de dar cumplimiento a la leyes correspondientes.

Palabras claves: Derecho de Igualdad, Jubilación, Estado de Derechos Humanos, Corposalud.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS PARA GRADUADOS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

**EL DERECHO DE IGUALDAD EN LA JUBILACIÓN DE EMPLEADOS Y
OBREROS QUE LABORAN EN EL MUNICIPIO GIRARDOT DEL ESTADO
ARAGUA ADSCRITOS A CORPOSALUD**

Autora: Arminda Castillo
Tutora: Carmen E. Gómez C.
Año: 2011

ABSTRACT

This research was conducted in order to analyze the retirement of employees and workers who work in the municipality Girardot Aragua state assigned to Corposalud, social protection system of the state as guarantor of the right to equality between employers and workers, who work in this institution. The population consisted of 400 subjects. We worked with a sample of 100 employees and 96 workers chosen randomly, applying a questionnaire for each stratum. The research was exploratory, documentary, legal descriptive level; articles, laws, regulations, collective agreements and other documents of primary and secondary sources were analyzed. As a technical analysis and interpretation of content, whose information was submitted to the reasoning of legal content using reason and logic was used. Similarly, it was concluded by a critical review if the workers who work in the health governing body of the Municipality Girardot Aragua State are equal in Retirement, as indicated by the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela in its Article 21. Concluding: The right to equality in retirement of employees and workers who work in the municipality of Girardot Aragua State, assigned to Corposalud, is inequitable and therefore recommends that 'Statute on the Regime of Retirement and Pension of such officials or employees or employees of the National Public Administration, the states or municipalities should be reformed, in order to comply with applicable law.

Keywords: right to equality, Retirement, State of Human Rights, Corposalud.

Keywords: right to equality, Retirement, State of Human Rights, Corposalud.

INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad, el trabajo ha representado la herramienta del hombre para lograr su desarrollo obteniendo con él los medios necesarios para satisfacer sus necesidades, de allí la importancia de contar con un clima laboral propicio para desarrollar, bienestar y calidad de vida del trabajador activo, considerándolo como un elemento clave para lograr cumplir con los objetivos organizacionales.

Una relación laboral digna, no corresponde a un beneficio si no al derecho del individuo de desenvolverse en condiciones propicias, para desarrollar las actividades dentro del entorno organizacional, los seres humanos consideran, unos en mayor medida que otros, aspectos vitales de logro tales como: crecimiento personal, consecución del bienestar y felicidad. De esta forma, las personas piensan poder alcanzar, en el ejercicio profesional, desarrollo y satisfacción.

En tal sentido, el enfoque trabajo propuesto por la Organización Internacional del Trabajo propicia la inserción de políticas y normas que aseguran la seguridad laboral en todos los aspectos relacionados a la actividad laboral, proporcionando herramientas sustentadas en la búsqueda de condiciones justas y dignificantes del trabajador aun, después de hacer uso del derecho adquirido de la jubilación como parte de la seguridad social.

El presente trabajo se centró en analizar el Derecho en la jubilación de empleados y obreros que laboran en el municipio Girardot del estado Aragua adscritos a Corposalud, a los fines de determinar si en ambas categorías de trabajadores existe igualdad de beneficios cuando le corresponda este derecho.

Es de resaltar, que la jubilación es un derecho adquirido que surge para beneficiar a los funcionarios públicos, tal como lo prevé la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de La Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios. Sin embargo, en la Administración Pública también laboran a la par obreros los cuales están excluidos de la Ley antes mencionada por considerarse que estos no son funcionarios públicos, pero esto no ha sido impedimento alguno para que esta categoría de trabajadores hayan logrado por otras vías, el mismo derecho.

Así mismo, el derecho a la jubilación forma parte de la Seguridad Social, entendiéndose y aceptándose éste como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, a una protección básica para satisfacer sus necesidades, que son múltiples y crecientes, cuando se ha cumplido con los años de trabajo establecido por la Ley y haber alcanzado la edad máxima legal para trabajar.

La concepción universal respecto al tema en estudio, ha llevado a cada nación a organizarse para configurar variados modelos al servicio de este objetivo. En este contexto siempre se ha concebido al Estado como el principal y único promotor de esta rama de la política socioeconómica, puesto que los programas de seguridad social están incorporados en su planificación. Es de aclarar, que no siempre se logró a través de tales políticas desarrollar e implementar un sistema de seguridad social justo y equitativo, en el cual las personas tuvieran el apoyo que ameritan. A esto contribuye el vertiginoso avance de la economía mundial donde no se produjo un desarrollo paralelo entre la economía mundial y las política gubernamentales, bases fundamentales para lograr un crecimiento económico equilibrado.

De lo antes expuesto, se puede decir que el Estado debe ejecutar determinadas políticas sociales que garanticen y aseguren el bienestar de los ciudadanos en determinados marcos como el de la sanidad, la educación y en general todo el

espectro posible de seguridad social. Estos programas gubernamentales, financiados con los presupuestos estatales, deben tener carácter gratuito, gracias a los fondos procedentes del fondo público, sufragado a partir de las imposiciones fiscales con las que el Estado grava a los propios ciudadanos. En este sentido, este impuesto a la población no hace sino generar un proceso de adquisición y redistribución de la riqueza, por medio del cual se benefician las clases sociales menos favorecidas de la sociedad.

En la actual Legislación, el derecho de igualdad tiene rango constitucional, y establece que todos somos iguales ante la Ley, también garantiza que la igualdad debe ser real y efectiva; como consecuencia de este derecho, no debería existir diferencia alguna entre los empleados y los obreros que laboran en el sector público. Esta investigación se centro en el análisis de las dimensiones e indicadores de la jubilación, determinando la situación existente en Corposalud, con la finalidad de facilitar su análisis y comprensión, el estudio se estructuró en cuatro Capítulos constituidos de la siguiente forma:

El Capítulo I contiene el planteamiento del problema, su formulación, los objetivos de la investigación y la justificación. El Capítulo II corresponde a la fundamentación teórica donde se detallaron los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y legales y marco conceptual.

En el Capítulo III, se presenta la matriz epistemológica, metodología empleada; el tipo de investigación, el diseño y método de investigación, la delimitación de la población y la muestra, la técnica de recolección de datos y análisis de la información, instrumento de recolección de datos, validez del instrumento, confiabilidad del cuestionario y procedimiento.

Seguidamente se presenta el Capítulo IV, donde se analizaron los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos diseñados durante la fase metodológica, dándole respuesta a las interrogantes planteadas para cumplir con los objetivos de la investigación, permitiendo de esta manera establecer las conclusiones que reflejen la realidad de la situación actual, las cuales se derivan de la realización de un trabajo de campo cuya orientación principal fue analizar si los beneficios de la jubilación eran iguales para obreros y empleados de Corposalud del Municipio Girardot del Estado Aragua. Dentro de las limitaciones suscitada, fue la escasez de material bibliográfico relacionada con el derecho a la jubilación en el País. Posteriormente se citaron las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

La sociedad actual reconoce que todo ser humano, por el solo hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que se corresponde con la afirmación de la dignidad de la persona. Es por eso que el poder público debe ejercerse para estar al servicio del ser humano, y no para ser empleado lícitamente para agraviar a las personas. El mismo debe representar el vehículo que permita la convivencia en la sociedad en condiciones cónsonas con la dignidad que le es consustancial.

En el ámbito internacional, en el desarrollo de los derechos humanos se han creado los mecanismos orientadores a establecer sistemas generales de protección, así como otros destinados a proteger ciertas categorías de personas, mujeres, niños, trabajadores, refugiados, personas con discapacidad. Sin embargo, en ocasiones se le ha utilizado como ofensas singularmente graves contra los derechos humanos, como en el caso del genocidio, la discriminación racial, el apartheid, la tortura o la trata de personas; más aún, internacionalmente, se ha gestado lo que ya se conoce como “tercera generación” de derechos humanos o sea, los llamados derechos colectivos de la humanidad entera, que involucra a los derechos: al desarrollo, a un medio ambiente sano y a el de la paz e igualdad de los seres humanos.

Aunado al párrafo anterior, Nikken (1994), afirma “*los derechos humanos son por igual inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición*” (p.27). El autor mencionado, también refiere que estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles, donde destaca que

los derechos humanos universales están contemplados en leyes y garantizados por ellas a través de los tratados: el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. En los cuales establecen las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, con el fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.

El principio de la universalidad de los derechos humanos está consagrado, tal como lo establece La Declaración Universal de Derechos Humanos a través de reiterados y en numerosos convenios, declaraciones y resoluciones internacionales de derechos humanos. En La Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en el año 1993, se dispuso que todos los Estados miembros tuvieran el deber independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Todos los derechos humanos, sean éstos derechos civiles y políticos, como el derecho a la vida, igualdad ante la ley y la libertad de expresión; derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al trabajo, la seguridad social y la educación; o los derechos colectivos, como los derechos al desarrollo y la libre determinación, todos son derechos indivisibles, interrelacionados e interdependientes. El avance de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás.

Los derechos humanos incluyen derechos y obligaciones, donde los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan

los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. La obligación de realizarlos significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos.

En este orden de ideas, Gramcko (2000: p.68), refiere que cualquiera sea el fundamento filosófico de la inherencia de los derechos humanos a la persona, el reconocimiento de la misma por el poder y su plasmación en instrumentos legales de protección en el ámbito doméstico y en el internacional, han sido el producto de un sostenido desarrollo histórico, dentro del cual las ideas, el sufrimiento de los pueblos, la movilización de la opinión pública y una determinación universal de lucha por la dignidad humana, han ido forzando la voluntad política necesaria para consolidar una gran conquista de la humanidad, como lo es el reconocimiento universal de que toda persona tiene derechos por el simple hecho de serlo.

El autor antes mencionado, señala como una de las características más resaltantes en el mundo, el reconocimiento de que todo ser humano, por el hecho de serlo, es titular de derechos fundamentales que la sociedad no puede arrebatarse lícitamente; derechos que no dependen de su reconocimiento por el Estado ni son concesiones suyas; tampoco dependen de la nacionalidad de la persona ni de la cultura a la cual pertenezca. Son derechos universales que corresponden a todo habitante de la tierra. La expresión más notoria de esta gran conquista es el Artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948): *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”*.

Como un derecho fundamental es la protección social, definida por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional OIT/Cinterfor (2007), como un conjunto de políticas y programas gubernamentales y privados con los que las sociedades dan respuesta a diversas contingencias a fin de

compensar la falta o reducción sustancial de ingresos provenientes del trabajo, brindar asistencia a las familias con hijos y ofrecer atención médica y vivienda a la población. Así mismo, destaca que es un derecho fundamental de las personas a tener acceso a programas efectivos y eficaces que alivien padecimientos derivados de riesgos sociales tales como enfermedades, vejez, desempleo y la exclusión social, así como a programas que protejan los ingresos de la población proporcionando a ésta seguridad alimentaria, formación profesional, educación suplementaria y viviendas a precios razonables.

Por otra parte, la seguridad social es definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT. 1991: www.ilo.org/spanish), como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las contingencias económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; igualmente la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos y ofrecerles atención médica y vivienda a la población.

Así mismo, estos derechos les permitirá a las personas tener acceso a programas efectivos y eficaces que alivien padecimientos derivados de riesgos sociales tales como: enfermedades, vejez, desempleo y la exclusión social, así como a programas que protejan los ingresos de la población proporcionando a ésta seguridad alimentaria, formación profesional, educación suplementaria y viviendas a precios razonables.

El Artículo 22 de La Declaración Universal de Derechos Humanos consagra que *“toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social”* e incluso el Artículo. 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976), va más allá: dice es *“derecho de toda persona a la seguridad*

social, incluso al seguro social". La Cumbre Mundial de Copenhague (1995) sobre Desarrollo Social establece el compromiso de políticas que aseguren a todas las naciones protección económica y social adecuada durante el desempleo, las enfermedades, la maternidad, la crianza de los hijos, la viudez, la discapacidad y la vejez.

La evolución del derecho de la seguridad social surge en el marco de la evolución del derecho del trabajo para luego tomar un estatuto propio en el desarrollo histórico sin embargo, ambas áreas están íntimamente enlazadas. A mediados del siglo XIX el mundo estaba en plena revolución industrial. El liberalismo económico e individualismo político se desarrollaban rápidamente.

En el mundo del derecho rige la teoría del contractualismo, que supone el acuerdo libremente otorgado entre contratantes de igual poder. Trasladada dicha teoría al trabajo, significaba primordialmente ignorar diferencias sustanciales a la igualdad de las partes en el mundo civil, comercial y otros, se contraponen la desigualdad fáctica entre empleadores y trabajadores; desequilibrio que debía atemperarse a efectos de lograr, en la medida de lo posible, la equidad e igualdad jurídica. Lo cual ocurrió con la conjunción de distintos instrumentos.

El intervencionismo estatal en primer lugar, siendo al principio, aunque no por mucho tiempo, la vía exclusiva utilizada para ello; en segundo término, el reconocimiento del sujeto colectivo del trabajo y su protección, junto a la afirmación de la libertad sindical, promoviendo y protegiendo el sindicato y en tercer lugar, el surgimiento de la seguridad social, partiendo de las concepciones Bismarckianas, prosiguiendo con el plan Beveridge y la actividad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En las últimas décadas ha ocurrido un punto de inflexión con la inspiración teórica del neoliberalismo; desde diversos ámbitos se cuestiona y actúa contra el derecho del trabajo y de la seguridad social. La base del razonamiento no es otro que los principios fundacionales del liberalismo económico, en un mundo muy distinto al que había inspirado esa doctrina. El cuestionamiento al derecho del trabajo se ha extendido al derecho a la seguridad social. Se pretende que el Estado deje su rol protagónico para ser sustituido por empresas privadas en sistemas que tengan alguna regulación estatal pero predominantemente mercantiles. Los argumentos centrales son de carácter económicos – financieros, tienen que ver con la cosmovisión neoliberal de las relaciones económicas, sociales y humanas.

Dentro del marco de la seguridad social, uno de los beneficios y derechos que corresponde a todo trabajador es el derecho de jubilación, en este sentido Martínez (2006), expone “*la Jubilación es el nombre que recibe el acto administrativo por el cual un trabajador activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral; luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar*” (p.56). Para compensar la pérdida de ingresos que se deriva del cese laboral, al beneficiario de la jubilación se le reconoce una prestación económica que suele consistir en una renta mensual.

Es de destacar, la prestación es vitalicia y sólo se extingue con la muerte del interesado. Con carácter general el cese en el trabajo es voluntario, no siendo necesario llegar a una determinada edad, si bien es cierto que en la mayoría de los países se establecen normativas que definen la edad de la jubilación, generalmente en torno a los 65 años. Este límite, en la actualidad, es objeto de revisión en diferentes países ya que la esperanza de vida se prolonga, con lo que se produce un incremento del costo social de las jubilaciones y son necesarios más ingresos para mantener los modernos sistemas de pensiones.

Dentro de este marco de ideas Fernández (2000), señala la palabra jubilación como *“la acción y efecto de jubilar o jubilarse; eximir de servicio por razones de ancianidad o imposibilidad física a la persona que desempeña o ha desempeñado algún cargo civil, señalándole pensión vitalicia o recompensa por los servicios prestados”* (p.59). Conforme a la doctrina explanada en reiterada jurisprudencia, tanto nacional como extranjera, la jubilación constituye, un derecho adquirido de carácter vitalicio para los funcionarios y empleados al servicio de los organismos o entes públicos o privados y se otorgará cumplidos como sean los extremos previstos en la ley o en los convenios laborales.

En Venezuela ha sido reconocido el derecho a la jubilación como un estatus que corresponde al funcionario público retirado de la administración pública cuando ha cumplido un determinado número de años de servicios y ha alcanzado ciertos límites de edad establecido por la Ley, el problema que se presenta en el país es que la jubilación, como derecho adquirido, en la administración pública es un beneficio exclusivo de los funcionarios públicos. Sin embargo, en la misma subsisten tres (3) categorías de trabajadores: empleados, contratados y obreros.

Lo antes expuesto refiere, los empleados son considerados empleados públicos, basándose en el trabajo que desempeñan dentro de la administración pública o sea, la actividad intelectual, por lo tanto, son los que están amparados por la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios, Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios (2002). Por el contrario, los obreros no gozan de esta ley, porque no son considerados empleados públicos ya que su trabajo es predominantemente manual. Esto es incongruente con el principio de igualdad ante la ley porque se está demostrando una desigualdad entre las personas que conforman la sociedad.

Por su parte, Noriega (2006) manifiesta “*el derecho a la igualdad ante la ley y en la ley constituye un derecho subjetivo, ya que es una facultad o atributo inherente a toda persona a no ser objeto de discriminación*” (p. 93). Vale decir, de un trato basado en diferencias arbitrarias. La discriminación es la diferencia arbitraria, es la desigualdad de tratamiento de las personas carente de justificación objetiva y razonable, asimismo, es el tratamiento igual de personas que se encuentran en situaciones donde hay diferencias jurídicas relevantes, que obligarían a un tratamiento diferenciado.

El derecho a la igualdad es toda diferencia basada en dimensión subjetiva hecha en base al sexo, la raza, la creencias religiosas, las opiniones políticas, o otro criterios prohibido expresamente por los Tratados Internacionales o por la Constitución, la ley se presume inconstitucional mientras la autoridad no demuestre lo contrario. Tal diferenciación es sospechosa de inconstitucionalidad, debiendo ser sometida a un riguroso análisis de razonabilidad y proporcionalidad, el cual en última instancia, debe ser determinado por parte de la jurisdicción constitucional, o la corte internacional de derechos humanos competente, en su caso.

El derecho de igualdad discriminatorio se refleja en Venezuela en los siguientes aspectos: primero, el derecho de jubilación es un beneficio exclusivo de los trabajadores de la Administración Pública; segundo, en la Administración Pública existen tres categorías de trabajadores: empleados, obreros y contratados. Los primeros, son los que están amparados por la ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios. En este sentido, Caballero, sostiene lo siguiente:

Si prevalece la actividad intelectual sobre la manual o material y, a su vez, los servicios son prestados a un ente estatal de derecho público, nos

encontramos en presencia de un funcionario, siempre y cuando no se halle vinculado al instituto mediante un contrato de naturaleza laboral, cuyos elementos no configuren una relación de función pública simulada.” Además aduce, que si prevalece la actividad manual o material sobre la intelectual en su trabajo se está en presencia de un obrero (Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Abril 5 de 2001).

El autor agrega, que existe una categoría de trabajadores denominados servidores públicos constituida por los empleados contratados, y con respecto a los cuales debe tenerse presente la siguiente consideración:

Si los contratos así celebrados no tipifican una verdadera relación de empleo público en la cual se den los elementos que configuran al contratado como empleado público, y existe subordinación, nos encontramos en presencia de contratos laborales, sometidos al Derecho del Trabajo, criterio este acogido tanto por la Casación Civil como por los tribunales de instancia (Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Abril 5 de 2001).

En la presente investigación, los actores lo constituyen los funcionarios o empleados públicos por una parte y por la otra los obreros y obreras que laboran en el sector público estatal, como lo es el ente Rector de Salud del Municipio Girardot del Estado Aragua, cada una de estas categorías tienen una legislación propia que regula su relación de trabajo. Los funcionarios públicos en la legislación laboral habían sido siempre excluidos, su relación de empleo estuvo en sus inicios regulados por una serie de leyes decretos, reglamentos, y estatutos que carecían de unidad y cohesión.

La Ley de Carrera Administrativa vino a llenar ese vacío legislativo, sin embargo la misma amparaba a los empleados de la administración pública nacional bien central o descentralizada, dejando fuera a los funcionarios al servicio de los estados y los municipios. En la Ley Orgánica del Trabajo (1997) fueron incorporados los funcionarios y empleados públicos al Régimen Protectorio de la Legislación del Trabajo en su artículo 8. En este artículo se mantiene la vigencia del régimen

estatutario previsto en la Constitución Nacional y en la Ley de Carrera Administrativa pero la Legislación del trabajo viene a ser supletoria en lo que concierne al régimen de condiciones de trabajo en el sector público.

Para el año 2002, fue promulgada la Ley del Estatuto de la Función Pública, esta ley es consecuencia de un proceso histórico que tiene sus antecedentes Constitucionales en la Constitución del año 1947, año 1961 y año 1999 respectivamente. La misma está enmarcada dentro de la corriente estatutaria de la función pública dando así respuesta a los lineamientos estatutarios constitucionales, el régimen de la función pública se mantiene separado del régimen laboral ordinario, sin embargo se mantienen las remisiones a instituciones tradicionales del derecho del trabajo, (sindicación, negociación colectiva y huelga entre otros) mientras que los obreros que laboran en la administración pública bien sea Nacional, Estatal o Municipal su relación de trabajo está amparada y regulada por la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

De lo mencionado en el texto anterior, serían los funcionarios o empleados públicos los únicos que están amparados por la ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios. Por el contrario, los obreros no gozan de esta ley, por no ser considerados funcionarios públicos. Esta exclusión es una incongruencia que choca con el principio de igualdad ante la ley. Los obreros, después de grandes luchas sindicales lograron el derecho de la jubilación. Esto fue posible a través de una de la fuente del derecho del trabajo, como lo es la Convención Colectiva o Contrato Colectivo de Trabajo.

Como puede observarse, los planteamientos considerados como antecedentes del estudio datan de muchos años, los mismos no son concluyentes pero coinciden con

las reiteradas manifestaciones de expertos en materia laboral, de que el derecho de igualdad no discriminatorio, debería ser el derecho en que se ampara el derecho de jubilación venezolano. Sin embargo, como las naciones son libres de utilizar sus propios mecanismo orientadores para la protección de los derechos humanos de su sociedad.

En Venezuela se presenta el caso de que existen dos leyes que amparan a la jubilación. El primero, es la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Pensiones y Jubilaciones de Funcionarios o Funcionarias, Empleados y Empleados de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios. Se le considera como la ley representativa del régimen de jubilación nacional. El Segundo, se obtuvo a través de una negociación entre las partes (patrono-trabajadores) mediante la Convención Colectiva, como una fuente del derecho del trabajo, cuyo fin es mejorar los aspectos de la relación de trabajo.

Lo anterior constituye uno de los problemas a resolver a lo largo de la presente investigación. Además, se requiere de un análisis de las dos normas sobre jubilación antes mencionado, que permitan detectar no solo los elementos que la constituyen en general sino aquellas causantes de sus respectivos beneficios. La conjugación de estos dos aspectos que están estrechamente relacionado constituyó la problemática central que se propuso resolver en esta investigación: El derecho de igualdad, si los beneficios de la jubilación eran iguales para obreros y empleados que laboran en el sector público en este caso en el ente rector de salud del Municipio Girardot del Estado Aragua.

1.2. Formulación del Problema

En el marco de la problemática planteada, relacionada al derecho de igualdad, en la jubilación de los empleados y obreros que laboran en el sector público, se formula

la siguiente interrogante: ¿Se da en Venezuela el derecho de igualdad en la jubilación de empleados y obreros de Corposalud del Municipio Girardot del Estado Aragua, que puedan determinar si los beneficios derivados de la misma son iguales para cada estrato? Interrogante que conllevó a la consecución de los objetivos específicos que se plantearon mediante el conocimiento sistemático, partiendo del proceso de observación, descripción y explicación, preguntas éstas que sirvieron de base para el desarrollo y culminación de esta investigación, entre las cuales se tienen:

¿Cómo son los postulados para la creación del derecho de igualdad en la jubilación de empleados y obreros de la Administración Pública venezolana?; ¿Cuál es el cumplimiento del derecho de igualdad en la jubilación de empleados y obreros de Corposalud?; ¿Cuáles son los conocimientos de los empleados y obreros de Corposalud sobre el derecho de jubilación?; ¿Los empleados y obreros de Corposalud gozan de los mismos beneficios derivados de la jubilación?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Analizar el derecho de igualdad de la jubilación de empleados y obreros del ente rector de salud Corposalud del municipio Girardot del Estado Aragua, para determinar si los beneficios derivados de la jubilación son iguales para cada estrato.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Analizar los postulados para la creación del derecho de igualdad en la jubilación de empleados y obreros de la Administración Pública venezolana.

- Determinar el cumplimiento del derecho de igualdad en la jubilación de empleados y obreros de Corposalud.
- Describir los conocimientos de los empleados y obreros de Corposalud sobre el derecho de jubilación.
- Determinar si los empleados y obreros de Corposalud gozan de los mismos beneficios derivados de la jubilación.

1.4. Justificación de la Investigación

El propósito fundamental de esta investigación, fue el análisis de un factor generador de bienestar económico y social conocido como jubilación. La misma se justifica ya que permitirá repensar la realidad laboral como temática al derecho de igualdad en la jubilación de los empleados y obreros que laboran el sector público, referido a la implementación del derecho fundamental de la igualdad establecida en los Derechos Humanos. A su vez, establecer el grado de aceptación o incorporación de este derecho de los trabajadores, de ventilar las controversias que se susciten a través de métodos jurisdiccionales, esto es justificable porque de este estudio se obtendrán una serie de informaciones que serán utilizadas para aumentar el conocimiento intelectual y técnico del profesional del derecho del trabajo, cuando le toque litigar en el campo laboral.

Sabido es que la jubilación es un derecho adquirido por los empleados de Administración pública. La misma se promulga como Ley el 13 de julio de 1928, Sin embargo, esta no tuvo vigencia práctica y se deroga como Ley a partir del año 1985, bajo la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración pública Nacional, de los Estados y

de los Municipios. La misma en los últimos años ha sufrido modificaciones, especialmente en el volumen de personas que amparan.

El aporte del estudio a la sociedad se focaliza desde diversos contextos, entre ellos el teórico por la contrastación de fuentes documentales, teorías actuales referentes al Derecho Humano, al de Igualdad y la Jubilación. Igualmente, se hace necesario ahondar en el conocimiento de este último campo por la carencia de estudios e información sobre la problemática planteada. La misma debe servir como guía de acción y ayuda para hacer valer los derechos fundamentales del individuo, aspecto éste que reflejaría positivamente en las relaciones de trabajo además, de evitarse consecuencias mayores como reclamos, huelga o conflictos entre trabajadores de cualquier empresa.

Por otra parte, el conocimiento de los derechos y deberes de igualdad en la jubilación de los patronos y trabajadores traerán consecuencias positivas a corto y mediano plazo para cualquier organización que los aplique y así se desarrollarán en forma armoniosa las relaciones laborales permitiendo el buen funcionamiento y éxito de las empresas.

Conforme a este estudio, los empleados de Corposalud del municipio Girardot lograrán un argumento de investigación organizado y fundamentado, que integran y definen lo que significa y representan para ello el derecho de jubilación y sus beneficios. Cuando un empleado sabe que se le está garantizando una remuneración estable de por vida, si es consciente, tratará de ser más eficiente en la labor que desempeña y esto representa un beneficio para la prestación del servicio de la institución.

Desde el punto de vista metodológico la presente investigación abre el camino hacia otras investigaciones, puesto que el concepto jubilación es un término, aunque

no novedoso, si es parte de la seguridad social. De igual manera esta investigación aportara nuevos instrumentos de recolección de datos únicos que permitirán procesar la información necesaria para arrojar las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Desde el punto de vista personal la autora se dará por satisfecha con el aporte de esta investigación a fin que permita dar ideas para la realización de nuevas investigaciones. Es de destacar, una de las restricciones más significativa presentada en el desarrollo de la presente investigación fue la escasez de material bibliográfico relacionada con el derecho a la jubilación en nuestro País, ya que muy poco se ha escrito sobre esta materia de tanta importancia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este Capítulo se presentan los antecedentes de la investigación, así como, las bases teóricas las cuales sustentaron las variables acerca del análisis de los beneficios del derecho de jubilación de los empleados y obreros que laboran en Corposalud en el Municipio Girardot del Estado Aragua son iguales para cada estrato. Es de resaltar que la bibliografía y estudios previos son escasos, sin embargo se desarrollaron los componentes teóricos y conceptuales relacionados e investigaciones que trabajan en forma independiente las variables lo que permitió la comprensión, ampliación y refuerzo sobre el tema objeto de estudio. Entre los investigados se pueden mencionan los siguientes:

2.1. Antecedentes de la Investigación

Mora (2008), en su Tesis para optar al Grado de Magíster en Derecho Laboral titulada “*La seguridad social como garantía en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*”, tuvo como objetivo general analizar la seguridad social como garantía en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Este autor obtuvo como resultado que la seguridad social como derecho y sistema es una política de Estado destinada a la atención de los habitantes en un conjunto de áreas o contingencias familiares, personales y sociales que ha sido desarrollada por el constituyente de 1999, principalmente en el Artículo 86 constitucional.

Concluye que el derecho al disfrute de la seguridad social se encuentra garantizado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela con la creación del sistema de seguridad social bajo la figura de servicio público, sin

embargo, existe una omisión y retardo por parte del Estado en el fortalecimiento del derecho de la seguridad social. La investigación aportas al tema en estudio el análisis de la seguridad social en el marco constitucional, lo cual permitió ampliar los datos e informaciones sobre la seguridad social en tiempo reciente. En ella se hace un estudio y análisis de la seguridad social en la Constitución Nacional que permitió profundizar sobre las bases, tipos de contingencias población vulnerable información relevante que permitió optimizar la indagación teórico práctico de este trabajo.

Caro (2008), en su Trabajo de Grado optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborables titulada “*El proceso de reforma del sistema de seguridad social en Venezuela y sus Implicaciones en la Calidad de Vida de los Pensionados*”, cuyo objeto principal fue analizar las implicaciones del proceso de reforma del sistema de seguridad social en Venezuela en la calidad de vida de los pensionados. Planteó como objetivos específicos reconocer el alcance y disposición de las bases legales del sistema de seguridad social venezolano, teniendo como marco los regímenes de pensiones, describir las bases teóricas de la seguridad social vinculada con los regímenes de obtención de pensiones y la trascendencia de las mismas en la calidad de vida de sus beneficiarios.

Determinó los motivos que promueven a la reestructuración del sistema de seguridad social y sus limitaciones de aplicabilidad a los regímenes de prestaciones de pensionados, comparar los ámbitos de aplicación de las leyes que intervienen en el proceso de reforma del sistema de seguridad social venezolano, definiendo el propósito de cada una de ellas y su intervención en la vida de los beneficiarios.

El marco normativo en materia de seguridad social en Venezuela, establece un amplio sistema, a través del cual se describen todos los procedimientos y modos para el cumplimiento de las contingencias, que en materia de seguridad social contiene la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, La investigadora concluye,

que la aplicación de la reforma del sistema de seguridad social resulta inviable por cuanto supone la inversión de inmensos recursos monetarios y un elevado costo político a propósito de la eliminación del IVSS.

La investigación descrita se relaciona con el presente estudio porque constituyen un cimiento valioso para la sustentación de esta investigación dentro del marco normativo en materia de Seguridad Social en Venezuela, establece un amplio sistema, a través del cual se describen todos los procedimientos y modos para el cumplimiento de las contingencias, que en materia de seguridad social contiene la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Se concreta la circunstancia de que no es precisa la reforma, sino a través del financiamiento establecido en la Ley para la Seguridad Social (vigente) y su determinación para que se produzca el efectivo cumplimiento de las contingencias enmarcadas en la Constitución.

Querales (2003), en su Trabajo de Grado optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo titulado “*Aplicabilidad de la Ley del estatuto sobre el régimen de jubilaciones y pensiones de los funcionarios o empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios a los Trabajadores de la Industria Petrolera Nacional*”, donde su objetivo general fue determinar mediante el empleo de herramientas teóricas y legales, la aplicabilidad de la Ley del estatuto sobre el régimen de jubilaciones y pensiones de los funcionarios o empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, a los trabajadores de la industria petrolera nacional.

Para luego determinar si los trabajadores de la industria petrolera nacional poseen un sistema propio de jubilaciones y pensiones en la nueva Ley Nacional, que consagre prestaciones superiores a los de la Ley del estatuto sobre el régimen de jubilaciones y pensiones de los funcionarios o empleados de la administración pública nacional, de los Estados y de los Municipios.

Como conclusión de su investigación este autor indicó, Petróleos de Venezuela S.A. es una empresa en la cual el Estado venezolano es el único accionista, en lo que respecta a los derechos de jubilación pensión de sus trabajadores, los mismos estarán sometidos a las disposiciones de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios (1986), al estar comprendidos dentro de su ámbito subjetivo de aplicación conforme lo previsto en el Artículo 2º, Numeral 9º eiusdem. Ley del Estatuto que fue dictada en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 2º de la Enmienda N° 2 (1983) de la Constitución de la República de Venezuela de 1961, por lo que el derecho a la jubilación y pensión de los funcionarios o empleados públicos, al igual que el de los trabajadores al servicio de las empresas del Estado, adquiere rango constitucional.

Independientemente de la existencia de regímenes de jubilación, instaurados por la voluntad unilateral del patrono, por vía legal o convencional, la Ley del estatuto contempla que bajo ningún respecto podrán permanecer en vigor normas de tales regímenes que desmejoren las disposiciones de la mencionada Ley. Del mismo modo hace extensivos a los pensionados y jubilados, los beneficios salariales obtenidos por los trabajadores activos a través de la contratación colectiva, entre los que podemos mencionar: la revisión periódica del monto de la pensión de jubilación, tomando siempre en cuenta el nivel de remuneración que para el momento de la revisión o ajuste tenga el último cargo que desempeñó el jubilado o pensionado, así como el otorgamiento de una bonificación de fin de año calculada en la misma forma que se realiza para los trabajadores activos.

En consecuencia el plan de jubilaciones instaurado por Petróleos de Venezuela S.A. debe equiparar sus beneficios con los de la Ley del estatuto sobre el régimen de jubilaciones y pensiones de los funcionarios o empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios (1986), por resultarles

aplicables sus disposiciones a los jubilados y pensionados de Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA) y sus filiales en Venezuela.

Esta investigación sirvió de aporte a la investigación, ya que estudia los alcances y prestaciones de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, en ella se profundiza las bases legales y análisis teórico. A su vez, demuestra permeabilidad de la Ley cuando concluye que sus beneficios le son aplicables a los trabajadores al servicio de las empresas del Estado. Brindando una buena sustentación legal y teórica al estudio.

Campos (2003), en su Tesis Doctoral presentada en la Universidad Complutense de Madrid realizó el análisis de la jubilación anticipada a través de sus elementos configuradores (reducción de la edad general, aplicación de coeficientes reductores y voluntariedad) distingue conceptualmente tanto de las ayudas equivalentes a la jubilación anticipada (también denominadas prejubilación) como de la jubilación parcial; ésta se entiende como una modalidad atípica de jubilación anticipada y, en consecuencia, se analizan determinados aspectos de su régimen jurídico desde esa perspectiva.

El investigador expone que la jubilación anticipada se define a través de los elementos siguientes: la edad, la aplicación de coeficientes reductores y la voluntariedad. Sobre la edad se ha intentado demostrar su importancia en el campo del ordenamiento social, especialmente en el área de la seguridad social. Para este sector del ordenamiento jurídico, la edad constituye un elemento acaecedor del derecho a la pensión de jubilación y, por lo tanto, un elemento objetivo de cobertura del riesgo de vejez. El estudio de la edad también ha posibilitado distinguir los supuestos de reducción de la edad de jubilación y la jubilación anticipada, mientras los primeros son casos normales, la jubilación anticipada es excepcional, pues en esta

el trabajador se retira antes de la edad ordinaria de jubilación, prevista con carácter general en el ordenamiento jurídico español los 65 años.

El coeficiente reductor, elemento importante para la definición de la jubilación anticipada, sirve de control para evitar los efectos negativos en la caja de la seguridad social cuando el trabajador decide retirarse anticipadamente. Por último, la voluntariedad, también elemento integrante del concepto estricto de jubilación anticipada, donde el acto es voluntario y personal porque el trabajador decide retirarse de la vida activa a la inactividad, concluyendo que la jubilación anticipada es el retiro voluntario de la vida activa a una edad anterior a la prevista con carácter general que lleva aparejado la aplicación de coeficientes reductores sobre el valor de la pensión.

En este trabajo realizado por Campos, permitió hacer una comparación entre los tipos o distintas forma de obtener una jubilación en nuestro ordenamiento jurídico y el extranjero, como ellos han resuelto dar una jubilación tomando en consideración la edad, la voluntad y la reducción de la pensión.

Mendoza (2002), en su Trabajo de Grado para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo titulado “*Tendencias y perspectivas de la seguridad social venezolana. Sus efectos en el derecho del Trabajo: Caso Fondo de Pensiones*”. Tuvo como objetivo general analizar el basamento Constitucional de la seguridad social en Venezuela, para comparar el actual régimen de seguridad social con el nuevo sistema de seguridad social y Subsistema de pensiones.

En su tesis, la autora concluye que el sistema de seguridad social, globalmente considerado puede entenderse, como un servicio público reservado al Estado, con exclusividad, el cual debe ser estructurado con carácter universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente, y participativo, de contribuciones

directas o indirectas, teniendo el estado siempre, su rectoría, es decir el sistema de seguridad social tiene por objeto no solo garantizar la salud de las personas, sino asegurar la protección de las mismas en contingencias sociales y laborales u otras circunstancia de previsión social, con una cobertura que debe abarcar a todos los trabajadores del sector público y del sector privado.

Por lo tanto, el sistema se compone de un régimen de pensiones otorgadas a quienes contribuyan mediante cotizaciones al sistema (régimen contributivo de personas) y por un régimen no contributivo que debe dar cobertura a las personas que no habiendo contribuido con el sistema, pueden ser acreedoras de pensiones cuando se encuentren en estado de necesidad, debiendo en estos casos financiar el Estado, las pensiones respectivas.

Destaca, que las situaciones de crisis de la seguridad social en Venezuela imponen reformas profundas, creando espacios para fórmulas de participación privada, con controles precisos por parte del Estado. Por ello, no es viable un sistema exclusivo del Estado. Finaliza indicando que la opción más recomendada es el sistema mixto, que sin dejar de lado los principios de universalidad y solidaridad, incide positivamente en una economía, como la venezolana, que se caracteriza por bajos niveles de ahorro e ineficiencia en los mercados financieros a largo plazo.

La presente investigación servirá de guía y soporte teórico por el tratamiento cronológico de la evolución de la seguridad social y por la problemática de esta, los diferentes métodos de financiamiento contributivo y no contributivo, este análisis trabajado en el presente antecedente, dará sustentación a la investigación para profundizar las bases legales y teóricas.

2.2. Bases Teóricas

A fin de comprender algunos conceptos básicos relacionados con el derecho de igualdad, en la jubilación de los empleados y obreros que laboran en el Municipio Girardot del Estado Aragua adscritos a Corposalud, se exponen continuación las bases teóricas preexistentes que sustentaron la investigación.

2.2.1. Derechos Humanos (Antecedentes Históricos)

Dentro de los documentos más antiguos que trata sobre los derechos humanos, se encuentra el cilindro de Ciro el cual contiene la declaración del Rey Persa, éste fue descubierto en 1879. Luego, en 1971 la Organización de Naciones Unidas (ONU) lo tradujo a todos sus idiomas oficiales e introdujo a sus países. Este documento ha sido valorado positivamente por su sentido humanista e incluso se ha descrito como la primera declaración de derechos humanos. Posterior, se citan la Carta Magna Inglesa de 1215, y la mandinga carta de Mandén de 1222, las cuales se han asociado también a los derechos humanos (Organización de Naciones Unidas. ONU: 1945).

En la Grecia antigua no se llegó a construir una noción de dignidad humana frente a la comunidad que se pudiera articular en forma de derechos, sino que se entendió que las personas pertenecían a la sociedad como partes de un todo y eran los fines de ésta los que prevalecían. Para la doctrina cristiana se postulaba la existencia de dos reinos, el temporal y el espiritual, siguiendo la distinción hecha por Jesús de Nazaret (Dad al Cesar lo que es del César y a Dios lo que es de Dios).

Ante el problema de la conciliación de los intereses individuales y los sociales. En este sentido, Tomás de Aquino afirmó en su obra Summa Theología que si existía un conflicto entre lo social, lo individual, y decía que en el seno del mundo material debía prevalecer el bien común. Pero, por el contrario, si el conflicto afectaba a la

esfera íntima del ser humano y a su salvación, prevalecería el bien del hombre frente al de la sociedad.

La primera declaración de derechos del hombre de la época moderna fue la Declaración de Derechos de Virginia, escrita por George Mason y proclamada por la convención de Virginia el 12 de junio de 1776. En gran medida influyó a Thomas Jefferson para la declaración de derechos humanos que se contiene en la declaración de Independencia de los Estados Unidos de 4 de julio de 1776, y a las otras colonias de América del Norte y a la Asamblea Nacional francesa en su declaración de 1789.

Las teorías que han desarrollado los derechos humanos, se basan en la filosofía dominante en el momento histórico en que se gestó, y en cada una de ellas son diferentes los enfoques y concepciones del ser humano, al que atribuyen o niegan determinadas características inmanentes, a continuación se describen las diferentes tesis y teorías en que se fundamenta cada una.

La tesis iusnaturalistas: afirma la existencia del derecho natural, aunque en cada época se ha entendido este concepto de manera diferente, todas estas doctrinas coinciden en afirmar la existencia de una juricidad previa y fundamentadora del derecho positivo, por lo tanto, se limitaría a declarar derechos ya existentes. En las declaraciones de derechos del siglo XVIII se refleja esta concepción, y el Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, afirma que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, lo que es considerado por juristas como Hans Kelsen una clara manifestación de la doctrina del iusnaturalismo

Según el sitio web de America.gov, se encuentra tesis, donde señala que la primera persona a quien se acreditó la creación de una teoría completa de los derechos humanos fue, el filósofo británico John Locke (1632-1704). Éste filósofo escribió que los pueblos forman sociedades y las sociedades instauran gobiernos a fin

de garantizar para sí el disfrute de los derechos “naturales”. Este autor, definió el gobierno como un “contrato social” entre gobernantes y gobernados, a su juicio, los ciudadanos sólo estaban obligados a ser leales a un gobierno que protegiera sus derechos humanos. Esos derechos podían incluso tener precedencia sobre la pretensiones y los intereses del gobierno. Un gobierno sólo puede ser legítimo si respeta y protege sistemáticamente los derechos humanos de sus ciudadanos.

Sin embargo, la teoría de Locke era limitada ya que no consideró los intereses de todas las personas, aun cuando en sus escritos el autor se expresaba en términos universales; su enfoque real era la protección de los derechos de los varones europeos que tenían propiedades, él no les reconoció plenos derechos a las mujeres, a los pueblos indígenas, a los criados y a los trabajadores asalariados. Pese a ello, el pensamiento de Locke y de otros personajes de su época fue un avance importante.

Las tesis positivistas oponen frontalmente a las iusnaturalistas, ya que consideran que el único conjunto de normas que tiene carácter jurídico es el derecho positivo. Para muchos positivistas, los derechos humanos son ideas morales, pero sin valor jurídico por sí mismas, para que tengan dicho valor, deben incorporarse al ordenamiento jurídico. Las leyes son la formulación jurídica de la voluntad soberana del pueblo y obligan a su cumplimiento, no es necesario ni procedente acudir a otro sustento que el legal. Dentro de esta tesis se destacaron a su vez, las teorías dualistas de los derechos, formulada por Gregorio Peces-Barba y la teoría del galantismo jurídico defendida por Luigi Ferrajoli.

La Teoría Dualista establece que los derechos con un fundamento moral son fundamentales, pero al mismo tiempo, considera que la positivación es requisito necesario para que un derecho humano lo sea. Por lo tanto, concibe los derechos como la encrucijada entre lo jurídico y lo ético y como traducción normativa de los

valores de dignidad, libertad e igualdad, al tiempo que legitimadores de los poderes públicos.

La Teoría del Garantismo Jurídico, afirma que el Estado de derecho posee una legitimación formal y otra material. La legitimación formal hace referencia al imperio de la ley; la material, a la vinculación de todos los poderes del Estado a la satisfacción de los derechos fundamentales, de los cuales, los derechos humanos son una subclase. Las tesis realistas pueden definirse como aquellas para las que la positivación es un requisito más, junto con otros, que influye en la efectividad de los derechos humanos y engloba un conjunto de posiciones doctrinales muy diversas y heterogéneas, que afirman que es la práctica de las personas los que dotan de significación a los derechos humanos.

En esta postura se relaciona en gran medida con el socialismo, y en ella se destacan entre otros la obra del filósofo Karl Marx quién afirmó que son las condiciones materiales las que determinan el alcance real de los derechos humanos, y que para su realización efectiva es necesaria una auténtica emancipación política. Igualmente se cita a Joaquín Herrera, que indica que los derechos humanos son las prácticas y medios por los que se abren espacios de emancipación que incorporan a los seres humanos en los procesos de reproducción y mantenimiento de la vida.

El utilitarismo, como doctrina ética considera la mayor felicidad para el mayor número como la medida de lo justo y de lo injusto. Los utilitaristas parten del rechazo de la idea de derechos humanos como derechos naturales, especialmente crítico con dicha idea fue Jeremy Benthan, que calificó como un sin sentido la afirmación de que existen derechos previos al Estado; los derechos, de existir, son un producto social que se justifica desde el principio de la utilidad.

Esta doctrina ha sido muy criticada, tal como lo indica Thomas Nagel y muchos otros han denunciado el uso del enfoque utilitarista para justificar el uso de violencia a gran escala contra la población civil o el uso de armas de destrucción masiva entendidas como un mal menor, la forma más rápida de obtener la victoria en una guerra y evitar, supuestamente, un mayor número de muertes. Debido a las críticas en contra de esta postura surge una nueva teoría denominada el Utilitarismo de normas propuesta por Richard Brandt el cual afirma que “un acto es obligatorio sólo si la aceptación uniforme de una regla correspondiente maximizará la utilidad esperable”. El utilitarismo de normas, por lo tanto, no valora sólo los efectos de un acto específico, sino los efectos de su generalización.

2.2.2. Concepto de Derechos Humanos

Dentro de las distintas definiciones de derechos humanos una de las más comprensibles son la del autor (Plá Rodríguez citado por Zapirain) en su obra “Derechos Humanos y Trabajo” quien la define como: “*los derechos que posee todo hombre por el solo hecho de ser hombre*”. Igualmente los clasifica como una tendencia expansiva que particularizan a los derechos humanos, y ha llevado a los juristas a hablar de derechos de primera, segunda y, en los últimos años del siglo pasado, de una tercera y hasta cuarta generación de derechos fundamentales. (www.mtss.gub.uy/datos/ddff/Hector_Zapirain.pdf)

Esta nueva generación de derechos presenta una doble característica, son a la vez derechos colectivos e individuales los cuales, tienen la particularidad en algunos de ellos de ser al mismo tiempo sustanciales e instrumentales. Es de resaltar, todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí como lo señala el Numeral 5° de la Declaración aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en Viena 1993.

Cabe destacar, tanto en los derechos colectivos, como derechos a la solidaridad ingresan un conjunto de principios y derechos los cuales tienen una fuerte impresión programática y política, tales como los derechos de los pueblos a la paz, a la no intervención en los asuntos internos, al desarrollo sustentable, a la pluralidad, diversidad cultural y protección de los pueblos indígenas o autóctonos, a la preservación de los recursos naturales y a la protección del ambiente, la biodiversidad, el acceso de las comunidades al agua en cuanto elemento vital para la vida humana.

Respecto a los derechos individuales o al de los ciudadanos, se pueden mencionar: la no discriminación motivada en razones de opción sexual, el derecho de género, el derecho a la intimidad, protección de los datos personales, el derecho de información (de informar, ser informado y acceder a la información), derechos de los consumidores, el acceso a los medios electrónicos e informáticos, a un ambiente libre de contaminación, a la libre opción cultural, protección contra las diversas formas de acoso moral, entre otros.

En este orden de ideas, se puede decir que ciertos derechos configuran una profundización de derechos fundamentales ya consagrados en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales otros en cambio, aparecen como una nueva gama aún en formación; como el derecho de información, que presenta la peculiaridad de constituir derechos sustanciales pero que, al mismo tiempo, pueden ser considerados derechos instrumentales, dado que permiten o viabilizan el ejercicio y goce de otros derechos esenciales.

Los derechos humanos han tendido una gran expansión a través del tiempo y de varios instrumentos, entre los que se pueden señalar: Los Pactos Internacionales de Derechos Humanos de 1966 (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y Culturales), Convención

Americana sobre Derechos Humanos, (OEA, 1969). Igualmente sucede con los Derechos Humanos Fundamentales en el Trabajo, que corresponden a una Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998). El estudio de los Derechos Humanos Fundamentales Laborales, implica considerar los relativos a la Persona del Trabajador, y los relacionados al Trabajo.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, está compuesta por 30 artículos, cuyo objetivo es promover y potenciar el respeto por los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. La misma proclama los derechos personales, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales del hombre, los cuales sólo se ven limitados por el reconocimiento de los derechos y libertades de los demás, así como por los requisitos de moralidad, orden público y bienestar general. Así mismo es importante resaltar las normas contenidas en la misma relativas a la seguridad social que a continuación se indican:

Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23.

- a. 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;
- b. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual;
- c. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así 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; y

- d. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25.

- a. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad; y
- b. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Los Derechos Humanos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, del 1999, se encuentran en el Título III, y establecen un amplio marco de protección de los derechos humanos, tanto de aquellos contemplados en su propio texto como los que se encuentran desarrollados en tratados, pactos o convenios internacionales que Venezuela ha suscrito y ratificado.

Asimismo, la Carta Magna establece que estos tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por la Constitución y las leyes de la República Bolivariana de Venezuela. La Constitución nacional es innovadora en materia de derechos humanos, pues además de proteger los intereses individuales, extiende esa protección a los intereses legítimos, colectivos y difusos y los clasifica de la siguiente manera:

- Derechos de nacionalidad y la ciudadanía.
- Derechos civiles
- Derechos políticos
- Derechos sociales y de las familias
- Derechos culturales y educativos.
- Derechos económicos.
- Derechos de los pueblos indígenas.
- Derechos ambientales.

2.2.3. Concepto del Derecho de Igualdad

El derecho de igualdad es aquel derecho inherente que tienen todos los seres humanos a ser reconocidos como iguales ante la ley y de disfrutar de todos los demás derechos otorgados de manera incondicional, es decir, sin discriminación por motivos de nacionalidad, raza, creencias o cualquier otro motivo. El derecho a la no-discriminación es un derecho fundamental y autónomo, subsumido en el derecho a la igualdad.

Los acontecimientos que dieron lugar al surgimiento de este derecho, lo constituyeron la revolución francesa, en su declaración de los derechos del hombre y del ciudadano. Esta se fundamentó en tres principios ideales, tales como: La libertad, igualdad y fraternidad; y en la declaración universal de los derechos humanos, aprobada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Los derechos y las libertades fundamentales que la conforman han sido reafirmados en los pactos internacionales de derechos humanos y en varias otras convenciones internacionales.

La Organización Internacional del Trabajo, ha promulgado dos Convenios Internacionales afines con el derecho de igualdad. El primero fue, el Convenio N° 100, que trata de sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un Trabajo de igual valor, este instrumento fue ratificado por Venezuela en el año de 1982, el cual en su Artículo 1 establece:

Artículo 1.

- a. el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; y
- b. la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

El segundo fue el Convenio N°111, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, ratificado en el país en el año 1971, en su texto señala discriminación: Como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Igualmente distingue que actos no se consideran discriminatorios indicando las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado; las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima o se haya establecido que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Otro instrumento relevante en materia de igualdad lo constituye la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos

fundamentales en el trabajo. Esta declaración es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales, valores de vital importancia para todo ciudadano en el plano económico y social. Además, establece que los derechos consagrados son universales y que se deben aplicar en todos los países con independencia de su desarrollo económico.

Concluyendo que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad, el progreso social y mucho menos para erradicar la pobreza. Para el año de 1998 fue adoptada por mayoría, en ella se comprometen a respetar, promover y hacer realidad de buena fe, los principios relativos a los derechos, comprendidos en cuatro categorías como son: a) la libertad de asociación y libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; b) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición del trabajo infantil; y d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

2.2.4. Bases Legales del Derecho de Igualdad

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

La base normativa está definida en la Constitución Artículo 21 “Todas las personas son iguales ante la Ley; en consecuencia:

- a. 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.
- b. 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.
- c. Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana; salvo las fórmulas diplomáticas.
 - d. No se reconocen títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias

Ley Orgánica del Trabajo (1997)

Artículo 26. Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006)

Artículo 9. Literal “e”: Principio de no discriminación arbitraria en el empleo, por razones de género o preferencia sexual, condición social, raza, religión, ideología política, actividad sindical, o cualquiera otra fundada en criterios de relevancia incompatibles con el ordenamiento jurídico.

Este principio comprenderá las discriminaciones que pudieren suscitarse con antelación al nacimiento de la relación de trabajo, tales como, entre otros supuestos, imponer como condición de admisión a la empresa el abstenerse del ejercicio de actividades sindicales o el someterse a exámenes de embarazo.

2.2.5. Antecedentes del Derecho de Jubilación

A los fines de establecer los antecedentes de la Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, es necesario hacer referencia a la evolución del régimen de jubilados y pensiones en Venezuela.

El primer texto legal en ocuparse de la seguridad social de los funcionarios públicos, fue la Ley de Pensiones del 13 de julio de 1928, la cual no sólo establecía el sistema para el otorgamiento de pensiones como una gratificación a los servicios prestados a la patria por héroes, sino que también, preveía jubilaciones por años de servicios, pero la cual no tuvo vigencia en la práctica. Por otra parte, leyes especiales posteriores fueron creando regímenes particulares para algunos grupos de servidores públicos. Ejemplo: militares, miembros del servicio exterior y los magisterios.

En un intento por ordenar esta materia, el 11 de julio de 1966 fue reformada la Ley del Seguro Social, para entrar en vigencia el 1° de enero de 1967, estableciéndose las prestaciones a largo plazo (Pensiones) por conceptos de invalidez, incapacidad parcial, vejez y sobrevivientes. Posteriormente, el 15 de noviembre del mismo año, fue aprobado en Concejo de Ministros el Reglamento de Jubilaciones y Pensiones para regir en ministerios, institutos autónomos y empresas del Estado, el cual entró en vigencia a partir del 1° de enero de 1967.

En este orden de ideas, la segunda enmienda de la Constitución de la República de Venezuela del año 1961, de fecha 16 de marzo de 1983, consagró en el Artículo 2, el beneficio de jubilación y pensión, el cual sería regulado por una ley orgánica a la cual se someterán todos los funcionarios o empleados públicos al servicio de la administración central o descentralizada de la República, de los Estados o de los Municipios.

Dicha enmienda dio lugar a que en fecha 21 de junio de 1985, el Presidente de la República, Dr. Rafael Caldera, en ejercicio de las facultades extraordinarias otorgadas por el Congreso Nacional, mediante el Decreto N° 673, publicado en la misma fecha en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 3574, aprobara el Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración

Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, el cual establecía en su Artículo 32, la derogatoria de la Ley de Pensiones del 20 de junio de 1928.

Asimismo, en fecha 02 de Julio de 1986, fue reformada la citada Ley en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 3.850, de fecha 18 de Julio de 1986, la cual viene a regular el derecho a la jubilación y pensión de los Funcionarios y Empleados al servicio de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, actualmente vigente, con reformas parciales conforme a Gaceta Oficial No. 38.426 de fecha 28/04/2006 y Gaceta Oficial No. 5.976 de fecha 24/05/2010 respectivamente.

Otro instrumento que estableció la Jubilación como un derecho de los funcionarios públicos lo constituyó la derogada Ley de Carrera Administrativa, publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 1.745 de fecha 23 de mayo de 1975, establecía en su Artículo 22. Los funcionarios públicos tendrán derecho a obtener el beneficio de la jubilación por límite de edad y años de servicios, de conformidad con la Ley.

Establecidos los antecedentes a la creación del régimen de jubilaciones y pensiones que se aplica actualmente a los funcionarios y empleados al servicio de la Administración Pública, se hace necesario señalar que el Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, nace legalmente a través del Artículo 23 de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, el cual señala lo siguiente:

Artículo 23. Cada organismo retendrá mensualmente la cotización que debe cubrir el empleado y la depositará con el aporte del organismo dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de la retención, en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales

(IVSS), el cual establecerá para los efectos de esta Ley, un Fondo Especial de Jubilaciones, separados de los ya existentes. De igual modo retendrá, cuando sea el caso de las prestaciones sociales, la parte faltante para completar el número de cotizaciones y la depositará inmediatamente, junto con su aporte, en dicho fondo, de acuerdo con el párrafo primero del artículo 3° de esta Ley.

Tal como se evidencia del Artículo antes transcrito, este Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones, se creó como un fondo separado de los existentes hasta esa fecha en el IVSS perfeccionándose así, la organización y funcionamiento de esta Institución.

Posteriormente, en fecha 01 de Abril de 1987, mediante Decreto N° 1.508, se dictó el Reglamento de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, publicado en la Gaceta Oficial N° 33.708, del 30 de Abril de 1987, el cual sufrió varias modificaciones, siendo la última de ellas, mediante Decreto N° 3.208, de fecha 07/01/99, publicado en Gaceta Oficial N° 36.618, de fecha 11/01/99 (Vigente).

En el Artículo 40 del mencionado Reglamento, se establece que la Comisión Administradora del Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones, máxima autoridad del Organismo, estaría integrada por un Presidente y sendos representantes del Ministerio del Trabajo, del Ministerio de Planificación y Desarrollo, del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y de la Federación Unitaria Nacional de Empleados Públicos (Fedeunep) o en su defecto, por la organización sindical que agrupe a la mayoría de los empleados públicos. De acuerdo con este texto reglamentario, los miembros de la Comisión son de libre elección y remoción del Presidente de la República, teniendo cada miembro de la Comisión, un suplente designado en la misma forma que el principal.

Es de destacar, que este Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones está sujeto a un control permanente de sus recursos, de conformidad con lo previsto en la Resolución N° 1.575, de fecha 07 de octubre de 2004, publicada en la Gaceta Oficial N° 38.039 en esa misma fecha, la cual prevé en su Artículo 3 que el Fondo presentará semestralmente al Ministerio del Poder Popular para las Finanzas, informes sobre los resultados del cierre de sus operaciones ordinarias y las informaciones especiales que le sean requeridas.

Asimismo, en Gaceta Oficial N° 38.161, de fecha 07 de abril de 2005, Decreto 3.530, de fecha 15 de marzo de 2005, Artículo 7, además señala, que la Junta Liquidadora del Fondo presentará trimestralmente al Ejecutivo Nacional, por órgano del Ministerio del Poder Popular para las Finanzas, el presupuesto de gastos, informe sobre los resultados de sus operaciones ordinarias y las informaciones especiales que le sean requeridas.

2.2.6. Naturaleza Jurídica

El fondo especial de jubilaciones y pensiones, es creado mediante un proceso de desconcentración funcional de la Administración Pública Central, destinado a cumplir fines específicos que le asigna la Ley, su basamento legal se encuentra en la Ley del Estatuto sobre Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios conforme a lo establecido en su Artículo 23; este Fondo se constituye en lo que la doctrina ha dado en llamar Patrimonio Autónomo, caracterizado por estar sometido a la tutela de la República y gozar de autonomía financiera. Dichos caracteres se encuentran consagrados en el Reglamento de la Ley en sus Artículos 40 y 42, Numeral 5, que crea al Fondo su condición de entidad pública.

La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, publicada en Gaceta Oficial N° 37.600 de fecha 30/12/2002 en su Artículo 128 dispone que el Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones, cesará en sus funciones una vez entrada en funcionamiento La Tesorería de la Seguridad Social, que pasará a ser el ente de recaudación, inversión y distribución de los recursos financieros del nuevo Sistema de Seguridad Social y le serán transferidos los recursos que corresponde administrar actualmente al Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones. Para llevar a cabo la liquidación y supresión de dicho Fondo, tal y como lo establece el Artículo 128 de la Ley en comento, se nombra la Junta Liquidadora, mediante Decreto Presidencial N° 3.519 de fecha 14/03/2005, publicado en Gaceta Oficial N° 38.147 de fecha 15/03/2005.

De los párrafos antes expuestos, se puede deducir, que al Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones, por su naturaleza de poseer un patrimonio separado, creado por la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, integrado dicho patrimonio, por las contribuciones obligatorias de los funcionarios y patronos. La Junta Liquidadora en calidad de máxima autoridad, autorizan la colocación de los recursos del Fondo, así como sufragar con los beneficios que genere o ganare dicha colocación los gastos por administración y funcionamiento del mismo, todo esto en concordancia con la Resolución N° 1.575 de fecha 07/10/2004, emitida por el Ministerio del Poder Popular para las Finanzas.

El Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones, en lo adelante denominado el Fondo, es un órgano del Sistema de la Seguridad Social, separado del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, encargado de asumir las jubilaciones y pensiones de los empleados públicos venezolanos, así como, de la administración de los aportes y cotizaciones, según lo establecido en la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la

Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, en lo adelante denominada Ley del Estatuto.

2.2.7. Concepción de Jubilación

La jubilación es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral; luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.

En este sentido, Gramcko (2000) señala que la palabra jubilación proviene del latín *iusbilatio-onis* y significa acción y efecto de jubilar o jubilarse; eximir de servicio por razones de ancianidad o imposibilidad física a la persona que desempeña o ha desempeñado algún cargo civil, señalándole pensión vitalicia o recompensa por los servicios prestados. Conforme a la doctrina explanada en reiterada jurisprudencia, tanto nacional como extranjera, la jubilación constituye, un derecho adquirido de carácter vitalicio para los funcionarios y empleados al servicio de los organismos o entes públicos o privados y se otorgará cumplidos como sean los extremos previstos en la ley o en los convenios laborales.

En Venezuela ha sido reconocido el derecho a la jubilación como un nuevo estatus que corresponde al funcionario público retirado de la Administración cuando tiene un determinado número de años de servicios y ha alcanzado ciertos límites de edad, constituye entonces una forma de retiro de la Administración Pública Nacional, cuando desincorpora un sujeto del servicio público extinguiendo a su vez su investidura de funcionario, Tal como lo prevé la Ley del Estatuto de la Función Pública. En este orden de ideas, Gramcko (2000), menciona las siguientes características de la Jubilación.:

1.- Constituye un Derecho adquirido, razón por la cual al estudiar la aplicación de la ley en el tiempo así como los efectos que surte el empleo del principio de la irretroactividad, surge el concepto del derecho adquirido como un impedimento para que pueda aplicarse una nueva disposición legal a las situaciones jurídicas consolidadas bajo el imperio de la ley antigua. De allí que los primeros autores que estudiaron esta figura jurídica la definieron como aquél incorporado irrevocablemente al patrimonio del adquirente, por tanto ningún derecho que califique como adquirido puede ser revocado por el concedente o por terceros, sean personas naturales o entes públicos o privados.

En general, se entiende adquirido un derecho cuando se han realizado los presupuestos de hecho necesarios y suficientes para su nacimiento o adquisición, de conformidad con la ley vigente para la época en que se cumplieron, de modo que, en su virtud, se haya incorporado inmediatamente al patrimonio de su titular. La distinción entre derechos adquiridos y expectativas de derechos, tiene una gravitante importancia en la aplicación de la ley en el tiempo, pues mientras frente a los primeros existe una absoluta imposibilidad de exigir el cumplimiento de la nueva ley a las situaciones jurídicas consolidadas bajo la ley anterior, con relación a los segundos si es permisible que una nueva norma modifique el cuadro jurídico que le dio nacimiento.

La doctrina nacional, a este respecto sostiene: “El principio de la irretroactividad exige que, en aplicación de la regla *tempus regis actum*, la ley vigente en un período dado determine la existencia de los supuestos de hecho verificados bajo su vigencia y las consecuencias jurídicas derivadas de esos supuestos. La jurisprudencia nacional, ha venido consolidando a través de los años, todo un cuerpo de doctrina en torno a la intangibilidad e irrevocabilidad de los derechos adquiridos. Tanto es así que en un fallo dictado en 1.899, por nuestro más alto Tribunal (para esa época la Corte de Casación) se sostuvo lo siguiente:

El criterio que debe acogerse para determinar cuándo una ley contiene efecto retroactivo, parte de la idea de los derechos adquiridos. Si la aplicación de la nueva ley acarrea lesión a los derechos adquiridos por una determinada persona bajo el imperio de una ley anterior, se estaría violando el principio de la irretroactividad;

2.- La jubilación puede considerarse desde el punto de vista jurídico como un accesorio del sueldo, por cuanto sus peculiaridades esenciales son la asignación fija, periódica y proporcionada de él, (la jubilación no es un favor, representa el pago de una deuda). Es de destacar, que el derecho a la jubilación no es simultáneo sino sucesivo a la relación laboral y se perfecciona en el momento en que se cumplen los siguientes requisitos legales: a) Edad en el funcionario, b) Antigüedad en el cargo, y c) Incapacidad física.

Se hace oportuno señalar que los requisitos para la procedencia de la jubilación, están regulados en la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios y Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, sin embargo aparecen establecidos y dispersos en los distintos estatutos legales que regulan las diferentes ramas de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal.

De igual forma, en la Ley de del Estatuto de la Función Pública (2002), en su Artículo 78 establece: El retiro de la Administración Pública procederá en los siguientes casos: a) por jubilación y b) por invalidez de conformidad con la Ley; donde sí existe uniformidad es en los parámetros establecidos para calcular el monto de la pensión de jubilación, pues la remuneración se establecerá con base al sueldo básico mensual que devengue el solicitante del beneficio, más los montos que mensualmente reciba por concepto de antigüedad y primas referentes a esos conceptos. Sin embargo no se tomarán en consideración para fijar el monto de la

pensión de jubilación, las remuneraciones que pudiese recibir el funcionario aún de forma permanente, tales como: viáticos, primas por transporte o primas por hijos;

3.- Existe criterio unánime que afirma que las leyes de jubilación son disposiciones de Previsión Social, por ende tienen el carácter de normas de orden público por lo tanto no es aplicable a ellas el principio de la irretroactividad; y

4.- El parecer consolidado de la jurisdicción laboral reconoce que debido a la naturaleza vitalicia del derecho a la jubilación, la acción para ejercerlo es imprescriptible, lo que prescribe es la acción destinada al cobro de las cuotas transcurridas cuando no se ejerció oportunamente el reclamo.

Tal es el caso de la Sentencia del 21 de abril de 1999, emanada del Juzgado Superior Primero del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas, se sostuvo “*de acuerdo con la ley y con la finalidad que persigue esa institución (la jubilación) su adquisición es totalmente independiente a la forma de terminación de la relación de trabajo y al establecer como requisito tal hecho, ello representa una carga para el trabajador que estaría sujeto a una expectativa para hacerse acreedor o no de su jubilación.*”

De igual forma, en reciente fallo del 14 de junio del presente año, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, con relación a la institución de la jubilación, emanó el siguiente criterio: “en ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores que las normas de la ley son de orden público y que en caso de conflictos de leyes, prevalecerán las del trabajo, aplicándose la norma en toda su integridad y al principio equidad y a los principios constitucionales establecidos en el Artículo 89, Ordinales 2° y 4° en cuanto a la irrenunciabilidad de los derechos y la nulidad de cualquier acuerdo o convenio que

implique dicha renuncia y la nulidad de todo acto del patrono contraria a dicha Constitución”

Por su parte, Bielsa (2004) considera la *“jubilación consiste en la continuación por parte del Estado, de la remuneración correspondiente al funcionario que cesó en el ejercicio de sus funciones por inhabilidad física, habiéndose cumplido las condiciones legales”* (p.340). En concordancia con el autor anterior, Marienhoff (1998) explica, la jubilación puede conceptualizarse y definirse como *“la retribución periódica y vitalicia que otorga el Estado a quienes, habiéndole servido durante determinado lapso, dejan el servicio por haber llegado a la edad establecida o por haberse imposibilitado físicamente y han cumplido con los aportes respectivos.”*(p.29)

2.2.8. Conceptualización de Pensión

Pérez (2001) expresa *“una pensión es un plan de jubilación que pretende ofrecer a una persona ingresos seguros de por vida, el término se suele utilizar para describir los pagos que una persona recibe tras su jubilación”* (p. 56). En este sentido se puede decir, que las pensiones han sido un pago que se realiza a un empleado jubilado o inválido, o al cónyuge y descendientes de un empleado fallecido. Es de señalar, que la pensión creada por el empleador a beneficio de un empleado se conoce como plan de jubilación, y que los sindicatos, gobiernos y otras organizaciones también pueden ofrecer pensiones a través de convenios colectivos y apegados a la Ley.

2.2.9. El Sector Público

En opinión de Pita (1985), el sector público es el conjunto de organismos administrativos mediante los cuales el Estado cumple, o hace cumplir las políticas o voluntad expresada en las leyes fundamentales del País. Clasificada en: a) El Poder Legislativo, b) Poder Ejecutivo, c) Poder judicial y organismos públicos autónomos,

instituciones, empresas y personas que realizan alguna actividad económica en nombre del Estado y que se encuentran representadas por el mismo, es decir, que abarca todas aquellas actividades que el Estado (Administración local y central) poseen o controlan.

2.2.10. Tipos de Jubilación

Existen distintos tipos de jubilaciones establecidas en los distintos textos legales que estipula la Ley venezolana, entre las que se encuentran:

a.- **Jubilación Ordinaria:** Es la que se obtiene cuando el funcionario o funcionaria empleado o empleada cumple los requisitos de edad, y años de servicios establecidos en la Ley o en el instrumento legal (Reglamento, Convenio Colectivo.) que consagra el beneficio, ó cuando aún sin cumplir la edad mínima requerida ha laborado durante un tiempo prolongado y los años en exceso se computan como si fueran años de edad. En algunos casos, se requiere un número mínimo de cotizaciones mensuales. Tiene como características:

- Este tipo de jubilación puede ser a la vez, legal, convencional o reglamentaria.
- Es un derecho adquirido para los funcionarios o funcionarias o empleados o empleadas de La Administración Pública Nacional, de Los Estados y de Los Municipios, una vez que hayan obtenidos los requisitos.

b.- **Jubilación Especial:** Esta se otorga cuando existen circunstancias excepcionales que lo justifiquen, aún cuando el funcionario o funcionaria empleado o empleada no reúne los requisitos de edad y años de servicios establecidos en la norma que consagra el beneficio. Este tipo de jubilación contempla las características siguientes:

- Se trata de una facultad discrecionalidad de la autoridad administrativa y no de un derecho.
- Es limitativa en cuanto a tiempo de servicio mínimo y monto máximo a asignación mensual.
- Que existan circunstancias o razones excepcionales que la justifiquen su otorgamiento.
- Se otorgarán mediante Resolución motivada que se publicará en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

c.- Jubilación Anticipada: Es la acordada antes de al edad establecida por la Ley, pero en la mayoría de los casos se exige el cumplimiento de la totalidad de las cotizaciones o aportaciones mínimas. Presentando como características:

- Se requieren existan condiciones insalubres o peligroso capaces de producir vejez prematura.
- Tener un mínimo de aportaciones cotizadas.

En la investigación objeto de este estudio, se tiene que conforme a las dos categorías que laboran en el ente rector de salud del Municipio Girardot del Estado Aragua, funcionarios (as) y Obreros (as) la jubilación ordinaria se encuentra regulada en la Ley del Estatuto Sobre El Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de La Administración Pública Nacional, de Los Estados y de Los Municipios, y la Convención Colectiva suscrita entre Corporación de Salud del Estado Aragua y el al Sindicato Único de los Trabajadores de la Salud y sus Similares del Estado Aragua, Conforme a lo indicado en el Artículo 3 de la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de La Administración

Pública Nacional, de Los Estados y de Los Municipios, cuyos requisitos son los siguientes:

1. Cuando el funcionario o funcionaria y empleado o empleada haya alcanzado la edad 60 años si es hombre, o de 55 años si es mujer, siempre que hubiere cumplido, por lo menos, veinticinco (25) años de servicios; o,
2. Cuando el funcionario o funcionaria y empleado o empleada haya cumplido treinta y cinco (35) años de servicio, independientemente de la edad.
3. Para que nazca el derecho a la jubilación será necesario en todo caso que el funcionario o funcionaria o empleado o empleada haya efectuado no menos de sesenta (60) cotizaciones. De no reunir este requisito, la persona que desee gozar de la jubilación deberá contribuir con la suma única necesaria para completar el número mínimo de cotizaciones, la cual será deducible de las prestaciones sociales que reciba al término de su relación de trabajo, o deducible mensualmente de la pensión o jubilación que reciba en las condiciones que establezca el Reglamento de esta Ley.
4. Parágrafo Segundo: Los años de servicio en exceso de veinticinco (25) serán tomados en cuenta como si fueran años de edad, a los fines del cumplimiento del requisito establecido en el literal a) de este Artículo, pero no para determinar el monto de la jubilación.

Igualmente, la Jubilación Ordinaria se estipula en la Convención Colectiva suscrita entre la Corporación de Salud del Estado Aragua y el Sindicato Único de los Trabajadores de la Salud y sus Similares del Estado Aragua, en su Cláusula N° 14 denominada Jubilaciones, la cual establece: *“Corposalud se compromete a otorgar el beneficio de jubilación a los trabajadores a su servicio, conforme a las previsiones contenidas en la presente cláusula, y cuyos requisitos son los siguientes”*:

1. Cuando el trabajador haya alcanzado la edad 60 años si es hombre o de 55 años si es mujer, siempre que hubiere cumplido, por lo menos, 25 años de servicios.
2. Cuando el trabajador haya cumplido 30 años de servicios, independiente de la edad.
3. Los años de servicio en exceso de 25, serán tomados en cuenta como si fueran años de edad, solo a los fines del cumplimiento del requisito establecido en el literal a) de este artículo, pero no tendrá efectos para determinar el monto de la jubilación.

Respecto a la Jubilación Especial solamente está previsto en la Ley del Estatuto Sobre El Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de La Administración Pública Nacional, de Los Estados y de Los Municipios, en su Artículo 6 indica los requisitos para su procedencia.

Artículo 6. El Presidente o Presidenta de la República podrá acordar jubilaciones especiales a funcionarios o funcionarias, empleados o empleadas con más de quince años de servicio, que no reúnan los requisitos de edad y tiempo de servicio establecido en el Artículo anterior, cuando circunstancias excepcionales así lo justifiquen. Estas jubilaciones se calcularán en la forma indicada en el Artículo 9 de esta Ley y se otorgarán mediante Resolución motivada que se publicará en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Es importante señalar, conforme a la norma antes señalada este tipo de jubilación es potestativa del Presidente o Presidenta de la Republica. Actualmente esta potestad fue otorgada mediante Resolución al Vicepresidente de la República Bolivariana de Venezuela. De igual forma, mediante Decreto No. 4.107 de fecha 28 de noviembre del 2005, se dictó el Instructivo que establece las Normas que Regulan la Tramitación de las Jubilaciones Especiales para Funcionarios y Empleados que presten servicio en la Administración Pública Nacional, Estatal, Municipal y para los Obreros dependientes del Poder Publico Nacional.

Referido a la Jubilación Anticipada, esta se encuentra prevista tanto en la Ley del Estatuto Sobre El Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de La Administración Pública Nacional, de Los Estados y de Los Municipios establece lo siguiente:

Artículo 5: El Presidente o Presidenta de la República, en Consejo de Ministros podrá establecer requisitos de edad y tiempo de servicio distintos a los previstos en la presente Ley para aquellos organismos o categorías de funcionarios o funcionarias o empleados o empleadas que por razones excepcionales, derivadas de las características del servicio o riesgos para la salud, así lo justifiquen. El régimen que se adopte deberá ser publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

En la Convención Colectiva suscrita entre Corporación de Salud del Estado Aragua y el al Sindicato Único de los Trabajadores de la Salud y sus Similares del Estado Aragua, presenta lo siguiente.

Artículo 3. El Gobernador del Estado podrá establecer requisitos de edad y tiempo de servicios distintos a los previstos en este plan, para aquellos trabajadores que, por razones excepcionales derivadas de las características del servicio o riesgo para la salud, así lo justifique.

2.3. Bases Legales y Normativas

La actual Constitución consagra en su Artículo 24 el principio de la irretroactividad y en sus Artículos 80 y 86 el Derecho a la Jubilación; y los numerales 1°, 2° y 3° del Artículo 89, instituyen: que ninguna ley puede establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales; que los derechos laborales, entre ellos la jubilación, son irrenunciables; y finalmente instaure como regla hermenéutica que en caso de dudas sobre la procedencia de normas concurrentes en materia laboral, se aplicarán aquellas que sean más favorables a los derechos del trabajador.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. En su Título III de los derechos humanos y garantías, y de los deberes, en su Capítulo I establece:

Artículo 24. Ninguna disposición legislativa tendrá efecto retroactivo, excepto cuando imponga menor pena. Las leyes de procedimiento se aplicarán desde el momento mismo de entrar en vigencia, aun en los procesos que se hallaren en curso; pero en los procesos penales, las pruebas ya evacuadas se estimarán en cuanto beneficien al reo o rea, conforme a la ley vigente para la fecha en que se promovieron. Cuando haya dudas se aplicará la norma que beneficie al reo o a la rea.

Capítulo V. De los Derechos Sociales y de las Familias:

Artículo 80. El Estado garantizará a los ancianos y ancianas el pleno ejercicio de sus derechos y garantías. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, está obligado a respetar su dignidad humana, su autonomía y les garantizará atención integral y los beneficios de la seguridad social que eleven y aseguren su calidad de vida. Las pensiones y jubilaciones otorgadas mediante el sistema de Seguridad Social no podrán ser inferiores al salario mínimo urbano. A los ancianos y ancianas se les garantizará el derecho a un trabajo acorde con aquellos y aquellas que manifiesten su deseo y estén en capacidad para ello.

Artículo 86. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas.

La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán

ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias,
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley, y
3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

La Convención Colectiva suscrita entre Corposalud y el al Sindicato Único de los Trabajadores de la Salud y sus Similares del Estado Aragua, tiene determinado en su Cláusula 14, el derecho de Jubilación de los obreros y obreras, que trabajan la institución. Motivado que los actores principales del presente estudio comprenden tanto a los empleados (as), Funcionarios (as) y Obreros (as), que laboran en la administración pública, se hace necesario distinguir las normativas que regulan el ejercicio de sus funciones o actividades realizadas en su trabajo, entre estas se tienen las siguientes:

La Ley del Estatuto de la Función Pública

Esta Ley define al funcionario público como *“toda persona natural que, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente, se desempeñe en el ejercicio de una función pública remunerada, con carácter permanente”* Por su parte, Lares (2002) define a los funcionarios públicos como los individuos que, en razón de nombramiento de autoridad competente o de otro medio de derecho público, participan en el ejercicio de funciones públicas, al servicio de las entidades públicas estatales. (p.360).

La Ley sobre Función Pública establece que los funcionarios públicos son de carrera o de libre nombramiento y remoción. Los Funcionarios de Carrera son *“quienes habiendo ganado el concurso público, superado el período de prueba y en virtud de nombramiento, presten servicios remunerados con carácter permanente”*. La condición de funcionarios públicos de carrera asegura a éstos derechos exclusivos (Tipificados en los Capítulo III, Título III, Artículos. 30 al 32 de la Ley antes mencionada), entre los que figuran los derechos colectivos laborales. Y los Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción son *“aquéllos que son nombrados y removidos libremente de sus cargos sin otras limitaciones que las establecidas en la Ley”*.

En relación al personal obrero y obreras que laboran en la administración, los mismos se encuentran excluidos de la Ley en comento, tal como lo indica en su Artículo Primero Parágrafo Único, Numeral Sexto. Sin embargo, éstos se encuentran protegidos en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento y su relación laboral esta normada en el Artículo 8, en su último aparte que establece: *“ Los obreros al servicio de los entes públicos estarán amparados por las disposiciones de esta Ley”*. Además, establece una definición de obrero que reza: *“Se entiende por obrero el trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual o material”*.

2.3. Definición de Términos Básicos

Convención Colectiva: Es un contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores (comités de empresa). También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

Derechos Humanos: Son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada.

Estatuto: Régimen Legal: Conjunto de reglas que determinan el régimen de una corporación o sociedad, obligando a todos los individuos o socios de la misma y a los que con ella contratan. Determina en consideración la naturaleza de las cosas (real), las personas (personal), los actos (formal) o el territorio (territorial) en que aquellos radican o estos tienen lugar.

Fondo de Pensiones: Es un sistema de ahorro obligatorio, diseñado para administrar cuentas individuales de cada trabajador, por medio de las cuales se podrá disponer del dinero acumulado para cubrir los costos para una pensión, en caso de vejez, invalidez (parcial o total) y sobre vivencia.

Funcionario: Es aquel trabajador que desempeña funciones en un organismo, ya sea el legislativo, ejecutivo o judicial en general, todos aquellos organismos que no pertenezcan al sector privado.

Igualdad: Es la ausencia total de discriminación entre los seres humanos, en lo que respecta a sus derechos.

Jornada de Trabajo: Es la prestación efectiva de servicio en la Administración Pública Nacional durante el horario normal diurno que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales.

Jubilación: Es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.

Jubilación Reglamentaria: Acto administrativo que emana de la autoridad competente, mediante el cual se asigna una remuneración mensual a un funcionario que ha cumplido con los requisitos de edad y años de servicios establecidos en el Reglamento de Jubilaciones y Pensiones.

Jurisdicción Contenciosa Administrativa: Es la encargada de resolver las controversias judiciales surgidas entre los particulares y la administración.

Jurisprudencia: Conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico u oscuro en los textos positivos o en otras fuentes del derecho. Arte o hábito de interpretar las leyes.

Obrero: Es el trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual o material.

Seguridad Social: Es el sistema obligatorio para todos los trabajadores dependientes y opcional para los trabajadores independientes, en el que deben realizar aportes tanto trabajadores, empleadores y Estado. Los afiliados asegurados (trabajadores) gozan de

ciertos beneficios entre los cuales se encuentran enfermedades, maternidad, vejez, invalidez y muerte.

Tratado Internacional: Es un acuerdo escrito entre sujetos de derecho internacional que se encuentran regidos por este, puede constar de uno o varios instrumentos jurídicos conexos, y siendo indiferente su denominación. Como acuerdo implica siempre que sean, como mínimo, dos personas jurídicas internacionales quienes concluyan un tratado.

2.5. Operacionalización de variables

Chávez (2009: p.163), manifiesta “*las variables son atributos o características observables que están presente en una persona, objeto, fenómeno o hechos que se diferencian entre sí, porque admiten valores específicos que varían entre ellos*” (p.49). Por lo tanto, el sistema de variable en una investigación está representada por la conceptualización y la operacionalización de la(s) variable(s). La primera se refiere a cómo desea el investigador que se interprete la o las variables que investiga y la segunda, es la manera cómo se medirá en término de proceso.

La conceptualización de una variable, independientemente del tipo de investigación que se realice, debe efectuarse debidamente sustentada científicamente y en estrecha relación con el instrumento que la medirá. El cuadro de la operacionalización de la variable(s) es el que relaciona el objetivo general con las objetivos específico a través de las variables, sus dimensiones e indicadores que permiten la elaboración del instrumento a aplicar para la recolección de datos primarios.

Definición Nominal: La jubilación de empleados y obreros de Corposalud.

Definición Conceptual: La jubilación consiste en la continuación, por parte del Estado, de la remuneración correspondiente al funcionario que cesó en el ejercicio de sus funciones por inhabilidad física, habiéndose cumplido las condiciones legales, (Bielsa 2004).

Definición Operacional: El estudio del derecho adquirido de la jubilación va a permitir demostrar si los empleados y obreros que laboran en Corposalud en el municipio Girardot del Estado Aragua que hacen uso de este derecho por sus vías correspondientes, gozan de los mismos beneficios al cumplir con los requisitos previstos en las normas que los amparan. Esto permitirá demostrar si en el instituto de estudio prevalece el principio de igualdad.

Cuadro 1

Operacionalización de Variables

Objetivo General: Analizar el derecho de igualdad discriminatorio en los beneficios del derecho de jubilación de empleados y obreros del ente rector de salud del Municipio Girardot del Estado Aragua, adscritos a Corposalud					
Objetivos Específicos	Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Indicadores	Ítems
Analizar los postulados para la creación del derecho de igualdad en la jubilación de empleados y obreros de la Administración Pública venezolana	El derecho de igualdad en la jubilación	Postulados para el derecho de igualdad de la jubilación		-Constitución de la República Bolivariana de Venezuela - Leyes -Reglamentos -Resoluciones -Circulares -Convención Colectiva	Revisión Bibliográfica
Determinar el cumplimiento del derecho de igualdad en la jubilación de empleados y obreros de Corposalud		Cumplimiento del derecho de igualdad en la jubilación		-Artículos -Cláusulas -Parágrafos	Revisión Bibliográfica
Describir conocimientos de los empleados y obreros de Corposalud sobre el derecho de jubilación	Beneficios derivados de la jubilación	El conocimiento sobre la jubilación	Empleados	Diagnóstico	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11
			Obreros		1-2-3-4-5-6-7-8
Determinar si los empleados y obreros de Corposalud gozan de los mismos beneficios derivados de la jubilación		Aportes de la Investigadora			

La Autora (2011)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En éste capítulo se presenta información referida a la metodología puesta en práctica para desarrollar esta investigación, fue la encargada de designar el modo de enfocar el problema a estudiar, y buscar respuestas a través de un proceso metódico. Sin embargo, la esencia de la misma no sólo se basó en las definiciones de las diferentes características del estudio, sino, en la organización y distribución espacial y temporal de las diversas tareas que luego fueron reubicadas para dar consistencia a la investigación realizada.

3.1. Tipo de la Investigación

El nivel o modalidad se determina según Chávez (2009 p.130) de acuerdo con el tipo de problema que se pretenda solucionar, los objetivos que se pretenden lograr y disponibilidad de los recursos para desarrollarlos. Por su parte Hernández, Fernández y Baptista (2010: p.87) acotan que el tipo de estudio depende en su esencia de la estrategia de la investigación. En lo que corresponde al método de investigación, se atribuyó a un estudio jurídico descriptivo, cuyo propósito se orienta a recopilar datos necesarios para analizar el trabajo. Además, permitió el estudio del derecho de igualdad, en la jubilación de los empleados y obreros del sector público, para lo cual se detallaron características sobre los hechos objetos de estudio.

El estudio es jurídico porque se enfocó bajo un ordenamiento normativo, el cual constituyó el objeto del trabajo. Según el objetivo central de la investigación Bernal (2006: 69), la considera descriptiva, y manifiesta que este tipo de investigaciones tienen la capacidad de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio así como su descripción detallada mediante el registro, análisis e

interpretación del problema investigado. En este sentido, Chávez (2009: p.135) menciona que las investigaciones descriptivas son aquellas orientadas a recolectar informaciones relacionadas con el estado real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos, tal cual se presentan en el momento de su recolección, sin inferencias ni verificación de hipótesis.

Por su parte, Parra (2004: p.14) manifiesta que el estudio descriptivo se ocupa de resaltar las características que identifican los diferentes elementos y componentes así como su interrelación cuyo propósito es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación.

Se consideró como investigación aplicada por corresponder a un estudio y aplicación de la investigación del problema definido en circunstancia y características concretas; en otras palabras, se buscó la aplicación de la utilización de los conocimientos que se adquirieron en el estudio, con la finalidad de buscar el conocer para hacer, actuar, construir y modificar. En tal sentido, Chávez (2009: p.138) expresa que este tipo de investigación tiene el carácter de aplicada porque persigue resolver una problemática en un tiempo determinado dentro de un contexto específico delimitado para la investigación.

En lo que corresponde al método de investigación, se atribuyó a un estudio jurídico descriptivo, cuyo propósito se orienta a recopilar datos necesarios para analizar el trabajo. Además, permitió el estudio del derecho de igualdad, en la jubilación de los empleados y obreros del sector público, para lo cual se detallaron características sobre los hechos objetos de estudio.

Este estudio es documental en atención a los objetivos propuestos, ya que permitió a través de la revisión bibliográfica, cibergráfica e informes de otras investigaciones, abordar los fundamentos teóricos, base fundamental en la

profundización de los factores y características que permitieron descomponer a través del análisis del estudio “El derecho de igualdad discriminatorio en los beneficios del derecho de jubilación de empleados y obreros del Ente rector de salud del Municipio Girardot del Estado Aragua, Adscrito a Corposalud”. Seguidamente, se procedió a establecer el tipo de plan o estrategia requerida para poder responder a las preguntas de investigación, es decir, se precisa lo requerido al diseño adaptado para el estudio.

3.2. Diseño y Método de Investigación

El diseño es la estructura general que adopta el investigador para responder al problema planteado, el cual condujo a la adopción de un diseño de investigación no experimental porque sólo se puede medir o descubrir el problema, no permite la modificación ni manipulación de variables, ni de los factores a voluntad ninguna dentro del proceso de investigación Hernández, Fernández y Baptista (2010: p.123). Lo único permitido es un proceso de observación del problema tal como se da en el contexto natural, para después ser analizado, es decir, los sujetos se observaron en su forma natural sin intervenir en su desarrollo.

Es descriptiva transaccional, ya que los datos se recolectaron y describieron en un solo momento y tiempo Hernández, Fernández y Baptista (2010: p.151) Es conveniente precisar el lugar donde se desarrolla la investigación con el propósito de captar la información a partir de los sujetos u objetos involucrados en ella, clasificándose de esta manera en una investigación de campo, Bavaresco (2008: p.28) define que los estudios de campo se realizan en el lugar o sitio donde se encuentra el objeto de estudio, lo cual permite el conocimiento más a fondo del problema por parte del investigador, pudiendo manejar los datos con más certeza.

Por su parte, Sabino (2002: p.85), expone que los estudios de campo se basan en información o datos primarios obtenidos directamente de la realidad, el valor de los

mismos radica en cerciorarse de la verdad en que han obtenido, facilitando su revisión o modificación en caso de surgir dudas.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Según Tamayo y Tamayo (2007: p.92), población es “la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen características comunes que se analizarán originando los datos de la investigación determinada por sus características definitorias”, por ende el conjunto de elementos que presentan estas particularidades se define como población objeto de estudio o en todo caso de análisis.

Por su parte, Parra (2004: p.15) expone “la población o universo está referida a cualquier conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características generales”, o bien sea una de ellas, y para la cual serán realidades verdaderas, válidas en las conclusiones obtenidas en la investigación. Según Arias (2006: p.81), “la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”. Para esta investigación se seleccionaron como población 205 empleados y 196 obreros que laboran el Corposalud del municipio Girardot del Estado Aragua.

3.3.2. Muestra

Según Parra (2004: p.16), la muestra es “una parte o subconjunto de la población”, que se obtiene con la finalidad de investigar propiedades que posea la misma, dado que en la mayoría de los casos resulta difícil medir a toda la población, la muestra tiene que ser la representación fiel de la tendencia de esa población. Para

los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010: p.173), acotan que para la selección de la muestra es necesario que se delimiten las características de la población a fin de limitar los estadísticos.

Respecto a la muestra de este estudio, la población seleccionada que labora en Corposalud se le define como probabilística, pues todas tienen la misma probabilidad de conformar la muestra. Ambas poblaciones empleados y obreros, según Chávez (2009: p.142), coinciden con la definición de población finita, ya que está constituida por menos de 100.000 unidades, y accesible porque se tiene acceso sobre la población.

La muestra del personal que labora en la institución consistió en 100 empleados y 100 obreros. Esta escogencia se realizó tomando en cuenta la tabla para cálculos de una muestra finita de Arkin y Cotton. De acuerdo con la tabla sugerida por estos autores, cuando no se indican las cifras para el cálculo de una muestra finita, significa que la muestra debe tener una amplitud superior o igual a la mitad de la población. En este caso se trabajó con el 50 por ciento de ambas poblaciones, por lo tanto la muestra se puede considerar como representativa, científica y adecuada. Coincidentemente los resultados de sus cuestionarios arrojarán un margen de error muestral menor al 4 por ciento según los procedimientos establecidos por Arkin y Colton (1956 en Chávez 2007:164).

3.4. Técnicas de Recolección de Datos y Análisis de la Información

La recolección de datos es uno de los procesos técnicos metodológicos de cómo se debe abordar la información; Blanco (2000: p.156), menciona dos criterios para la clasificación de datos; el primer criterio está basado por los datos objetivos, los cuales son observables y de fácil comprobación, como por ejemplo las características físicas (sexo, edad), las de orden ocupacional (profesión, cargos), entre otras. Los datos

subjetivos que son los no observables directamente, y los que se manifiestan sólo a través de expresiones verbales, escritas o conductuales de los sujetos a objeto de estudio, como por ejemplo las opiniones, creencias o preferencias.

Como segundo criterio, resalta si estos han sido procesados o no y para ello los clasifica como datos primarios, los cuales están en la realidad de su ambiente, y es proporcionado directamente por el sujeto a través de algún tipo de interacción, es una fuente directa de información. Y los datos secundarios, que son aquellas fuentes procesadas de otros investigadores respecto al tema a investigar.

Para esta investigación se utilizaron las fuentes primarias, la observación, el comportamiento o pensamiento directo del personal que labora en Corposalud del Municipio Girardot del Estado Aragua, por medio de una encuesta estructurada con opciones de respuestas cerradas y abiertas. Las fuentes secundarias se tomaron en cuenta para el análisis de los resultados.

A hora bien, las técnicas son los procedimientos o forma particulares de obtener la información necesaria para verificar las hipótesis o responder a las preguntas de investigación (Arias, 2006: p.53). Con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos en la presente investigación se utilizaron diferentes técnicas para la recolección de información. Representando las mismas, elementos fundamentales con que contó la investigadora para estar en contacto con el área de investigación, proporcionando información directa sobre el objeto de estudio. Además, permitió la medición de las variables así como, los datos objetivos, subjetivos, primarios y secundarios que se enmarcan en la investigación.

Se hace necesario precisar, la encuesta es una de las técnicas más pertinente para este tipo de estudio, especialmente la encuesta de tipo escrita. Esta proporcionó los datos a través de una serie de preguntas relacionadas con los indicadores del estudio.

Otra técnica utilizada fue el empleo del análisis de las fuentes, las cuales ayudaron a desarrollar la fundamentación teórica primaria. Además, se empleó la técnica de la observación directa con la finalidad de captar la realidad y obtener datos precisos para el estudio.

Con el fin de orientar el análisis de los resultados obtenidos en la investigación, se precisaron las técnicas o procedimientos de tabulación de datos, codificación, tratamiento estadístico y análisis. Los datos proporcionados por estas técnicas se analizaron aplicándoles procesos lógicos de síntesis y estadística, que permitieron los cálculos de los porcentajes y frecuencia de los indicadores en estudios, la elaboración porcentual de cuadros para ser graficados, los cuales facilitaron su interpretación y llegar a la demostración de los objetivos específicos, así como a las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

3.5. Instrumentos de Recolección de Datos

Uno de los instrumentos que se utilizó para realizar la observación directa fue el registro de datos (Block de notas), el cual sirvió para registrar situaciones o comentarios de interés para la investigación. Sin embargo, se determinó que el instrumento más importante era el diseño de un cuestionario auto administrado que le fue suministrado personalmente a los sujetos que conformaron las muestras de las dos poblaciones que constituyen el estudio. Esto indica que estos instrumentos pone en contacto a la investigadora con las poblaciones en estudio, quienes le proporcionarán información directa sobre el problema planteado.

Además, se utilizaron como instrumentos un formato de validación para recabar las observaciones y recomendaciones de los expertos y un formato donde se recabó la información para la elaboración de la prueba piloto.

3.6. Validez del Instrumento

Al respecto Hernández Fernández y Batista (2010: p.201), expresan que la validez se refiere el grado en el cual un instrumento logra medir la variable o variables objeto de estudio. Es por ello que, los instrumentos se sometieron a un estudio técnico para obtener su validez y confiabilidad. La validez de una medida está referida al grado en el cual el proceso de medición está libre, tanto de los errores sistemáticos como de los errores aleatorios relacionados con la pregunta y trata de medir evidencias relacionadas con el contenido, evidencia relacionada con el criterio y evidencia relacionada con el constructo. Para efectos de esta investigación sólo se validó el instrumento tomando en cuenta la de contenido.

Para la determinación de la validez de contenido del instrumento se recurrió a la opinión de los expertos poseedoras de un amplio conocimiento en Derecho del Trabajo. La investigadora escogió tres (3) personas con niveles académicos de Maestría, los cuales revisaron la pertinencia de los ítems con las variables, dimensiones e indicadores establecidos.

3.7. Confiabilidad del Cuestionario

Referido a la confiabilidad del cuestionario, Hernández, Fernández y Baptista (2010: p.200) la definen como “el grado de congruencia con el cual se realiza la medición de la variable, así como la capacidad del instrumento de arrojar datos correspondientes a la realidad que se desea conocer”, por cuanto la exactitud de la medición, así como su consistencia y estabilidad en diferentes momentos. Por su parte, Tamayo y Tamayo (2007:p.61) manifiestan que la confiabilidad se obtiene cuando se aplica una prueba repetidamente a un mismo individuo o grupo o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da resultados iguales o repetidos.

Para esta investigación, se aplicaron dos instrumentos, uno para los empleados y otro para los obreros, y el método para determinar la confiabilidad. El método utilizado fue la prueba piloto Test-Retest, que según Hernández, Fernández y Batista (2010: p.210), es el procedimiento mediante el cual un mismo instrumento es aplicado dos o más veces a un mismo grupo de personas, después de un período de tiempo, si la correlación entre dos resultados de las diferentes aplicaciones es altamente positiva el instrumento se considera confiable.

La prueba consistió en aplicar el instrumento modificado a los diez en cada estrato, seleccionado en dos fechas, con lapsos de un mes (1) de diferencia. Se determinó que alcanzó un valor de 0,94 para los empleados y 0.89 para los obreros lo que determinó una confiabilidad altamente confiable.

3.8. Procedimiento

Para la realización del estudio se procedió a la recopilación del material bibliográfico, se examinaron y revisaron los normativos, reglamentos y ordenamientos jurídicos venezolanos que guardan relación con el tema. Posteriormente, se investigaron textos u estudios previos para seleccionar los más adecuados al mismo, luego se determinó la población, se seleccionó la muestra quienes aportaron la información a través de las técnicas de recolección de datos, se obtuvieron los resultados, se analizaron e interpretaron para establecer las conclusiones y recomendaciones respectivas.

Es importante resaltar que para el estudio de los datos obtenidos, fue necesaria la aplicación de la estadística descriptiva, la cual según Fernández, Cordero y Córdoba (2002: p.152), refieren como el ordenamiento de los datos obtenidos a través de los registros y observaciones. Así mismo, describen que las técnicas estadísticas son aquellas las cuales sirven para analizar e interpretar la información recopilada del

instrumento, siendo la más utilizada la de distribución de frecuencia. Para este trabajo se seleccionaron la frecuencia absoluta, la frecuencia relativa. Con el objeto de cumplir con el desarrollo de la investigación se describen una serie de pasos que facilitaron el procedimiento ordenado del mismo, las cuales se identifican a continuación:

- Selección del tema a investigar.
- Revisión de fuentes documentales de autores especialistas en Competencias y desempeño laboral.
- Desarrollo del problema de investigación apoyado en las teorías consultadas.
- Elaboración del problema de investigación, objetivos justificación y delimitación del estudio.
- Consulta de tesis de grado para revisar cuales guardan relación con las variables y tomarlas como fuentes de apoyo para efectos de antecedentes.
- Elaboración de las bases teóricas a partir de las fuentes documentales consultadas e identificar las dimensiones e indicadores en la operacionalización de las variables.
- Definición y operacionalización de las variables de estudio.
- Selección del tipo y diseño de la investigación.
- Delimitación de la población objeto de investigación.
- Selección y recopilación de los antecedentes de estudios.
- Basamento conceptual a partir de los principios teóricos de autores especialistas en el área correspondiente a las variables del estudio.
- Descripción del tipo y diseño de la investigación.
- Selección de las poblaciones objetos de estudio.
- Elaboración de la técnica e instrumentos de recopilación de información utilizada para captar los datos de interés relacionados con las variables de análisis.

- Validez de los instrumentos que sirvió como medio de recolección de datos en la institución objeto de estudio.
- Cálculo de la confiabilidad para medir la pertinencia de las variables en términos cuantitativos utilizando la fórmula del text – retext y el Coeficiente Alpha de Cronbach
- Procesamiento de los datos compilados de los instrumento de recolección de datos, donde se codificaron y trasladaron a tablas para su análisis e interpretación estadística.
- Elaboración del análisis e interpretación de los resultados alcanzados de la aplicación de la encuesta a la población objeto de estudio.
- Elaboración de las conclusiones y recomendaciones por cada objetivo específico, asimismo las referencias bibliográficas que apoyaron el estudio en términos doctrinales y legales.

Luego de aplicados los instrumentos y obtener los datos, se procedió a la aplicación de las técnicas de análisis para lograr los objetivos propuestos.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Interpretación de los Resultados

Para el desarrollo de este Capítulo, fueron analizados los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos diseñados con la finalidad de dar respuesta a las interrogantes planteadas para dar cumplimiento con los objetivos de la investigación, permitiendo de esta manera establecer conclusiones que reflejen la realidad de la situación actual, las cuales se derivan de la realización de un trabajo de campo cuya orientación principal fue analizar si los beneficios de la jubilación eran iguales para obreros y empleados de Corposalud del municipio Girardot del Estado Aragua, tomando en cuenta la opinión de los trabajadores activos de dicha institución, por ser la jubilación un derecho adquirido y de importancia vital para el trabajador como garante de una vejez.

Dentro de esta perspectiva se destaca el análisis de los resultados tomando en cuenta los ítems presentados en los instrumentos diseñados; para medir el comportamiento de las variables objeto de estudio, lo cual permitió establecer características y elementos que las describen, con relación a sus dimensiones e indicadores, a fin de alcanzar los objetivos de la investigación. Para tal efecto, los resultados serán presentados y organizados de acuerdo con los objetivos específicos de la investigación y representados en cuadros y gráficos; para efectos de análisis se recurrió a la práctica del tratamiento estadístico descriptivo.

Cuadro 2

Ítems N° 1. ¿Sabe usted, el significado de jubilación?

Alternativas	Informantes			
	Obreros		Empleados	
	f	%	f	%
Sabe	72	72	70	70
Tiene idea	22	22	21	21
No sabe	06	6	9	9
Total	100	100	100	100

Fuente: Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud.

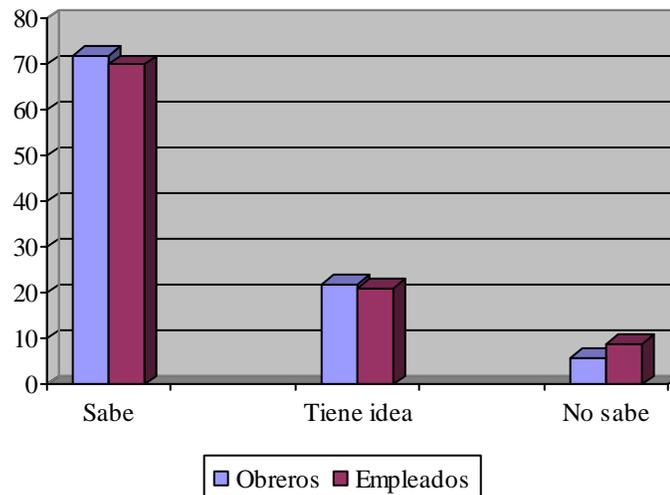


Gráfico 1. Significado de jubilación. Tomado Cuadro 2 Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud. Castillo 2011.

Interpretación:

En el Cuadro 2 se puede evidenciar en opinión de los empleados y obreros de Corposalud que el 72 por ciento de ambos estratos saben lo que significa jubilación. Sin embargo un 30 por ciento de los trabajadores ignoran dicho concepto. Es de aclarar, aunque la mayoría sabe que es la jubilación, éstos trabajadores no la han conceptualizado, sino que manifestaron que es el derecho que adquiere un trabajador

cumplido cierto tiempo de servicio y cierta edad, pero ninguno expresó que los empleados son los únicos favorecidos por la ley de este beneficio como tampoco indicaron nada sobre los derechos que le correspondían como trabajadores, como lo es el derecho de jubilación, que es un derecho adquirido.

Es de resaltar, dentro de toda institución donde exista el derecho de jubilación, los trabajadores deberían ser capacitados sobre este derecho y otros más que le permitan conocer sus deberes y derechos que le hagan ser más eficiente en la labor que desempeña dentro del clima organizacional y la gestión institucional donde labore. Porque esto hace suponer que la comunicación, no está cumpliendo su papel dentro de Corposalud y los sindicatos que representan a empleados y obreros.

Cuadro 3

Ítems N° 2. ¿A usted, por ley le corresponde el derecho a la jubilación?

	Informantes			
	Obreros		Empleados	
Alternativas	f	%	f	%
Sabe	76	76	82	82
Tiene idea	5	5	15	15
No sabe	19	19	3	3
Total	100	100	100	100

Fuente: Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud

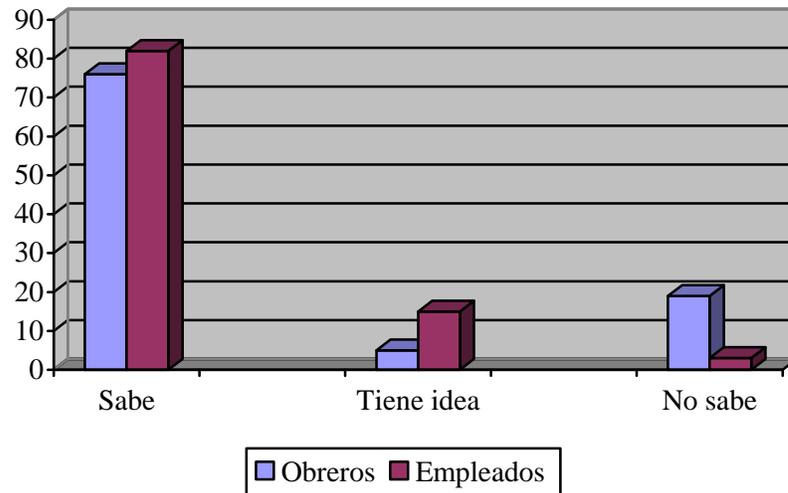


Gráfico 2. Derecho de la Jubilación por Ley. Tomado Cuadro 2 Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud. Castillo 2011.

Interpretación:

En el Cuadro 3 se puede observar que el 82 por ciento de los empleados de Corposalud saben que están amparados por la ley en lo referido al derecho de jubilación. Sólo el 18 por ciento empleados ignoran éste derecho. Por otra parte, al analizar el estrato de los obreros se puede apreciar en el Cuadro 2 que el 76 por ciento contestó que estaban amparados por la ley, lo que significa que ellos desconocen que no gozan del derecho de jubilación, igualmente desconocen, que los que son considerados empleados públicos y están amparados por la por la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios o funcionarias o empleados o empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios, son los empleados.

Con la respuesta dada por los obreros se puede evidenciar que éstos no saben cómo que no están amparados por el derecho a la jubilación, condición ésta no justificable, que en pleno siglo XXI los obreros de Corposalud desconozcan su

condición laboral, deberes y derechos que por ley le correspondan, porque sin esta información no podrán exigir y luchar por los derechos de igualdad. Es de resaltar, que los obreros deberían saber que no gozan de esta ley, porque no son considerados empleados públicos ya que su trabajo es predominantemente manual. Esto último, denota que dentro de la institución en estudio y el sindicato al cual pertenecen, la comunicación formal no está funcionando como un indicador fortalecedor de información.

Cuadro 4

Ítems N° 3. ¿Cuáles son los elementos que influyen para acceder a la jubilación?

Alternativas	Informantes			
	Obreros		Empleados	
	f	%	f	%
Sabe	37	37	42	42
Tiene idea	45	45	15	15
No sabe	18	18	43	43
Total	100	100	100	100

Fuente: Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud

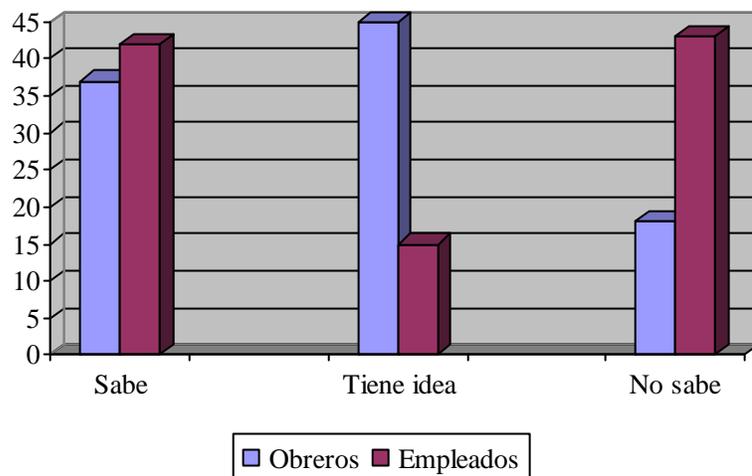


Gráfico 3. Elementos para acceder a la Jubilación. Tomado Cuadro 3 Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud. Castillo 2011.

Interpretación:

En el Cuadro 4 se puede apreciar, que ambos estratos desconocen los elementos que influyen para acceder a la jubilación. De los que saben, la mayoría sólo manifiestan la edad y los años de servicios como únicos elementos para obtener la jubilación, desconociendo que existen otros elementos como la incapacidad, la jubilación especial, la jubilación anticipada y la reconvención por años de servicios. Lo antes expuesto sigue confirmando la poca información que reciben los estratos relacionadas con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Leyes, reglamentos Resoluciones, circulares, convención Colectiva entre otras.

Este cuadro también puede evidenciar que los estratos en estudios no muestran interés por incrementar sus conocimientos a través de la lectura, de hacer valer sus derechos a través de los sindicatos, de ser bien informados sobre los problemas planteados, s muestran conformistas. Porque la mayoría considera que no van a llegar en esa institución a la edad para percibir el derecho de jubilación, pero, no quieren entender es que esa pasividad se les convierten en una condición de su personalidad que van arrastrar el resto de su vida.

Cuadro 5

Ítems N° 4. ¿Diga si sabe, que porcentaje le corresponde por pensión de jubilación?

Alternativas	Informantes			
	Obreros		Empleados	
	f	%	f	%
Sabe	81	81	44	44
Tiene idea	06	6	00	00
No sabe	13	13	56	56
Total	100	100	100	100

Fuente: Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud

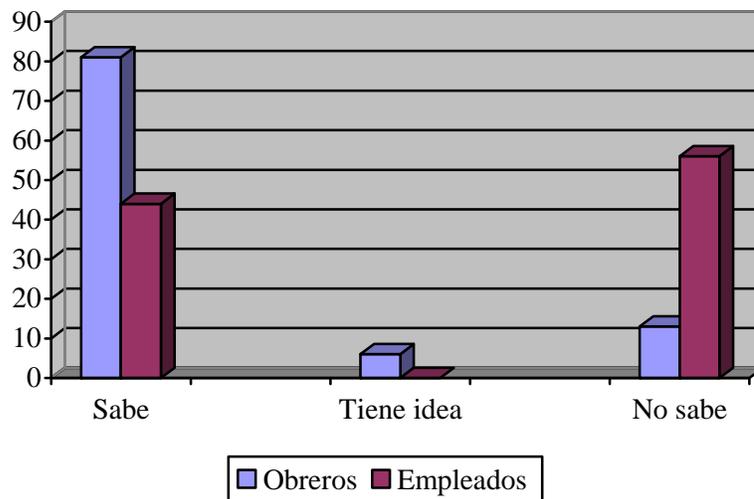


Gráfico 4. Porcentaje por pensión de Jubilación. Tomado Cuadro 4. Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud. Castillo 2011.

Interpretación:

De acuerdo a respuestas dadas por empleados y obreros de Corposalud se evidencia en el Cuadro 5 el 81 por ciento de los obreros señaló si saber el porcentaje que le correspondería por pensión de jubilación, sólo 18 por ciento dijo no saber ni tienen idea. Por su parte el 56 por ciento de los empleados no sabe que porcentaje percibirían pos pensión de jubilación solo el cuarenta y cuatro por ciento expresaron saber. Sin embargo, en estos últimos también se presentan confusiones ya que algunos de los que manifestaron que si saben, al pedirles que razonaran su respuesta manifestaron confusiones, pues algunos expusieron que dependía del sueldo del trabajador, pero no aclararon que es del sueldo básico, no tomando en cuenta ni bono vacacional, aguinaldos ni primas.

Otros dijeron que si cumplían con los requisitos de ley le correspondía el 100 por ciento del salario. Cosa que no es cierta porque sólo le corresponden un porcentaje máximo de un 80 por ciento en ambos estratos. Es de aclarar, que fue muy bajo el

porcentaje que explicó que en el caso de que el 80 por ciento de la pensión fuese menor al salario mínimo establecido por la ley, la pensión tiene que equipararse con ese sueldo mínimo establecido por la ley. Esta misma confusión la presentaron los obreros, con el agravante de creer que le corresponde como pensión el 100 por ciento del sueldo, esta creencia esta infundada por la falta de comunicación hacia los jubilados que creen que cuando se presenta una reforma de la ley, ya lo consideran un hecho dado, creando falsas expectativas de derecho.

Cuadro 6

Ítems N° 5. ¿Sabe cuáles son los beneficios que usted tiene como personal jubilado?

Alternativas	Informantes			
	Obreros		Empleados	
	f	%	F	%
Sabe	70	70	56	56
Tiene idea	20	20	08	8
No sabe	10	10	36	36
Total	100	100	100	100

Fuente: Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud

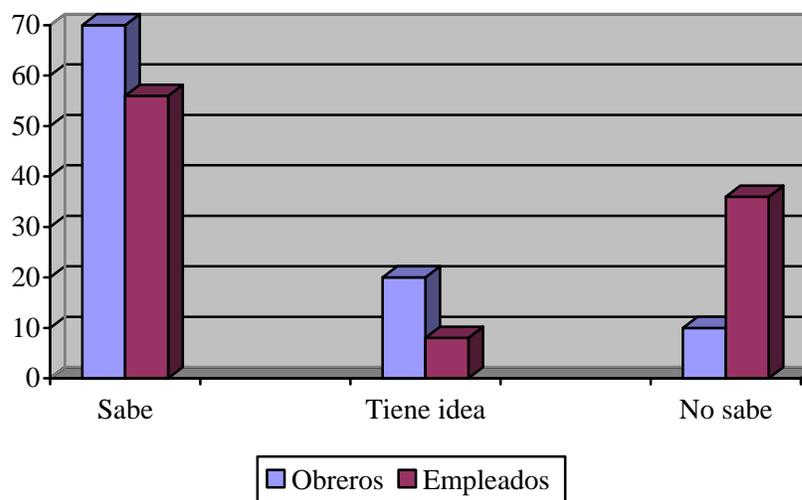


Gráfico 5. Beneficios como personal jubilado. Tomado Cuadro 5 Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud. Castillo 2011.

Interpretación:

En el Cuadro 6 se evidencia que la estructura porcentual no es igual, el obrero manifiesta saber más de los beneficios de la jubilación que el empleado. Sin embargo, la mayoría de los obreros resaltan a los beneficios hacia el contenido monetario, dando a entender que desconocen los demás beneficios de carácter no salarial. Este análisis también es válido el estrato de empleado. En conclusión ambos estratos no están claros a lo que beneficio se refiere.

En relación al cuarto objetivo específico: determinar si los empleados y obreros de Corposalud gozan de los mismos beneficios derivados de la jubilación: Se puede hacer mención que existen diferencias tales como: El estrato empleado es amparado por la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y pensiones de los Funcionario o Funcionaria o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios y su Reglamento. Además, los beneficia un Contrato Colectivo que mejoran las condiciones económicas y sociales de los mismos. Por su parte el estrato obrero sólo son beneficiados por un Contrato Colectivo.

En relación a los derechos que tienen los estratos para obtener la jubilación. El estrato de empleado los amparan el Artículo tres (3) párrafo segundo de la citada ley, cuyo Artículo se le puede denominar de Reconvención, pueden obtener la jubilación anticipada y la jubilación especial como derechos exclusivos del Presidente de la República, también disfrutan de una suspensión del servicio activo una vez superado el límite de edad y pueden obtener una pensión en caso de invalidez permanente entre un 70 por ciento y 50 por ciento del último sueldo. Igualmente para la antigüedad para la jubilación le es reconocido el tiempo de servicio prestado, como personal contratado de manera ininterrumpida o no. El estrato de obrero sólo goza de la reconvención y de la jubilación anticipada. Esta última es potestad del Gobernador

del Estado. En el Contrato Colectivo en su cláusula denominada plan de jubilación lo que hacen es copiar lo expresado en la Ley.

A lo que a beneficio se refiere por concepto de jubilación, se sigue manifestando la diferenciación entre los estratos. A los empleados les corresponde una revisión periódica de la pensión conforme al último cargo desempeñado y una extensión de los beneficios salariales que se obtengan de la contratación colectiva. Los obreros únicamente disfrutan de aumento de pensión conforme a los aumentos de salarios de la convención colectiva, En relación a la bonificación de fin de año la de los empleados es calificada o sea, dicho aporte se computa tomando en consideración el pago que se realiza a un funcionario activo.

El del obrero es simple porque el aporte recibido está correlacionado con la pensión que recibe. En relación a la pensión de sobreviviente es igual para ambos estratos. Los empleados reciben anualmente un bono de recreación equivalente a un salario mínimo vigente. En relación a los beneficios socio económicos los obreros tienen servicios funerarios, los empleados no, mientras que los empleados tiene aportes para prótesis y lente y el obrero no. Ambos disfrutan de medicinas y de sistema integrado de atención al trabajador (SIAT).

Hay que aclarar que el personal médico jubilado no disfruta de los beneficios derivados de la convención colectiva extensivos en cuanto a los derechos que tienen los estratos para obtener la jubilación. Otra diferenciación es que el empleado cotiza mensualmente al fondo de pensiones y jubilaciones, fondo que no funciona y por lo tanto, no debería cotizarse. Sin embargo este fondo posee e una serie de beneficios que no se cumplen actualmente, también le ingresa mensualmente un aporte patronal a beneficio del funcionario.

Cuadro 7

Ítems N° 6. ¿Sabe usted, si existe alguna asociación de jubilados?

Alternativas	Informantes			
	Obreros		Empleados	
	f	%	f	%
Sabe	70	70	56	56
Tiene idea	20	20	08	8
No sabe	10	10	36	36
Total	100	100	100	100

Fuente: Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud.

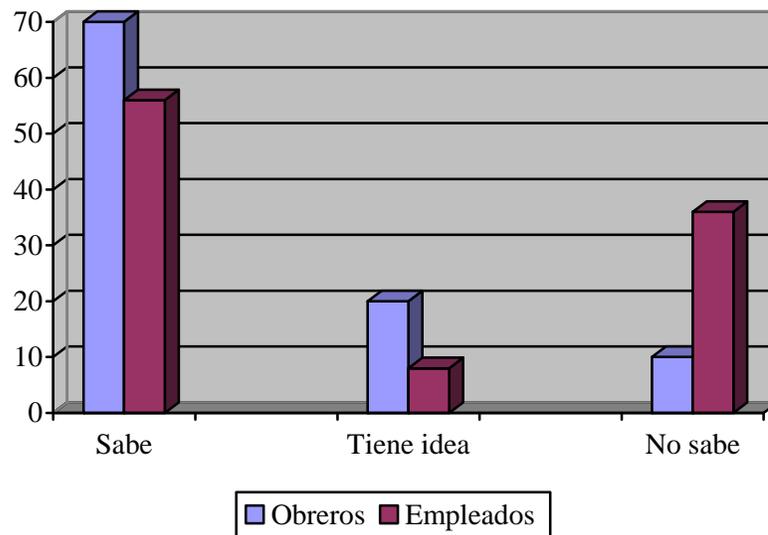


Gráfico 6. Asociación de Jubilados. Tomado Cuadro 6 Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud. Castillo 2011.

Interpretación:

En el presente Cuadro 7 se puede observar que la estructura porcentual es diferente, ya que en el estrato de obreros el 70 por ciento manifestó que existe una asociación de jubilados y por parte de los empleados el porcentaje alcanzó el 56 por ciento. Otro grupo, el 30 por ciento de los obreros y un 40 por ciento para los

empleados no saben que existen asociaciones Utilizando el conocimiento, producto de ocho años de servicio, considero que la diferencia de porcentaje entre los que saben en los estratos puede estar determinado por la influencia que dentro de la institución tiene el sindicato de obreros que es mucho más activo que el sindicato de empleados, ya que lucha constantemente por resolver los problemas de los obreros, éstos buscan más el respaldo de su asociación mientras que el de los empleados es más pasivo.

El porcentaje de los que ignoran la existencia de las asociaciones es debido quizás a que siempre han sido personas apáticas que no buscan las relaciones interpersonales o que son personas de avanzada edad que han perdido el interés por las asociaciones.

Cuadro 8

Ítems N° 7. ¿Diga por qué, usted no cotiza mensualmente al fondo de pensiones y jubilaciones? (Personal obrero)

Informantes		
Obreros		
Alternativas	f	%
Sabe	15	15
Tiene idea	74	74
No sabe	11	11
Total	100	100

Fuente: Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud.

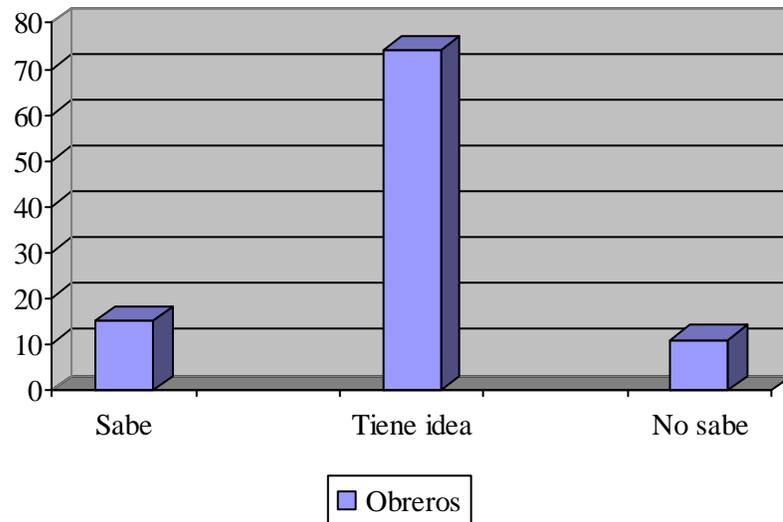


Gráfico 7. No cotización al Fondo de Pensión y Jubilación. Tomado Cuadro 7 Instrumento aplicado a obreros de Corposalud. Castillo 2011.

Interpretación:

Del Cuadro 8 se deduce que son pocos los obreros que tienen conocimiento del porque no cotizan al fondo de pensiones y jubilaciones es decir, están conscientes que no los amparan la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios o funcionarias o empleados o empleadas de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios. Están conscientes de que su amparo está en un contrato colectivo, que no contempla el deber de cotizar al fondo.

El alto porcentaje de los que tienen ideas está basado en que algunos expresaron que no los contemplan el contrato colectivo. Otros manifestaron no estar en nómina, pero que cotizan al seguro social. Como se ve el obrero sigue demostrando que no tiene la información correcta sobre la jubilación, ni de las cotizaciones. Un 11 por ciento dejó la pregunta sin contestar.

Cuadro 9

Ítems N° 8. ¿A usted le corresponde el derecho de jubilación especial (empleados)?

Alternativas	Informantes	
	Empleados	
	f	%
Sabe	21	21
Tiene idea	13	13
No sabe	66	66
Total	100	100

Fuente: Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud.

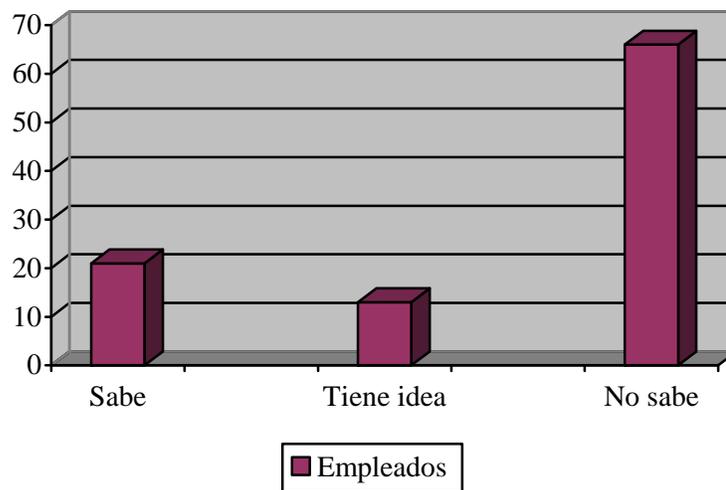


Gráfico 8. Derecho de Jubilación Especial. Tomado Cuadro 8 Instrumento aplicado a empleados de Corposalud. Castillo 2011.

Interpretación:

La jubilación especial es una facultad prevista en la ley de manera exclusiva del Presidente de la República, quien podrá otorgarla a funcionarios o empleados que tenga, por lo menos, 15 años de servicios y que no reúnan los requisitos para una jubilación y que medien circunstancias especiales o excepcionales que la justifiquen.

Según los datos del cuadro 9 las dos alternativas con puntuaciones baja o sea, que se consideran que no saben lo que es una jubilación especial. Se sigue ratificando la falta de conocimiento de los empleados con aspectos que como empleados públicos deberían conocer.

Cuadro 10

Ítems N° 9. ¿Diga si el derecho de jubilación es igual para todo el personal que labora en esta institución? (empleados)

Informantes		
Empleados		
Alternativas	f	%
Sabe	9	9
Tiene idea	15	15
No sabe	76	76
Total	100	100

Fuente: Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud.

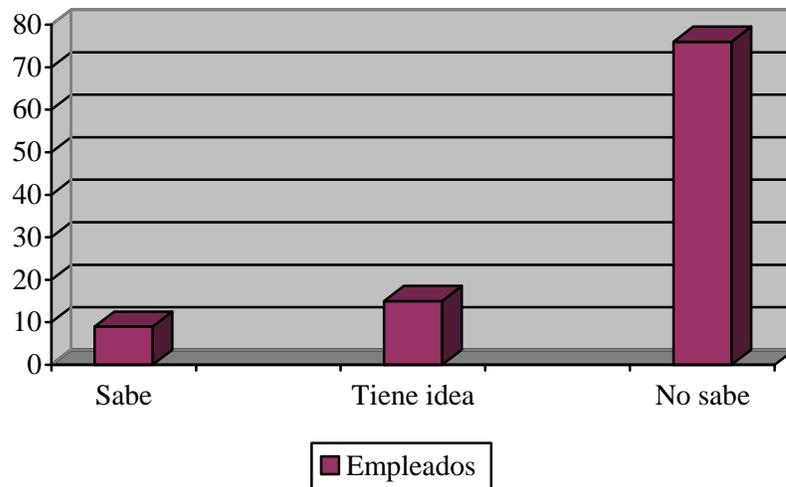


Gráfico 9. Igualdad de derecho a la Jubilación. Tomado Cuadro 9 Instrumento aplicado a empleados de Corposalud. Castillo 2011.

Interpretación:

A medida que se profundiza en el análisis sobre la jubilación el panorama se complica porque empiezan las contradicciones en las respuestas que emite cada estrato, por ejemplo en el Cuadro 2 los empleados en un 82 por ciento contestó afirmativamente que su jubilación está amparada por la ley y ahora resulta que cuando se le pregunta en el ítem número nueve (9) si la jubilación es igual para todo el personal que labora en esta institución, más del 90 por ciento manifiesta que no sabe.

Situación que evidencia que los empleados se contradicen pues dejan entre ver que desconocen que al personal obrero no lo ampara la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios o funcionarias o empleados o empleadas de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, ni tampoco saben que a los obreros los ampara un contrato colectivo. Como se ve el problema de la comunicación y de las relaciones dentro de Corposalud siguen determinando, que no le dan fortaleza a su clima organizacional. El sindicato de empleados sigue demostrando apatía con sus agremiados porque no es posible tanta confusión con el conocimiento de una Ley, que consagra un derecho adquirido para los funcionarios.

Cuadro 11

Ítems N° 10. ¿Sabe cuántos tipos de jubilación existen? (empleados)

Alternativas	Informantes	
	Empleados	
	f	%
Sabe	57	57
Tiene idea	23	23
No sabe	20	20
Total	100	100

Fuente: Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud.

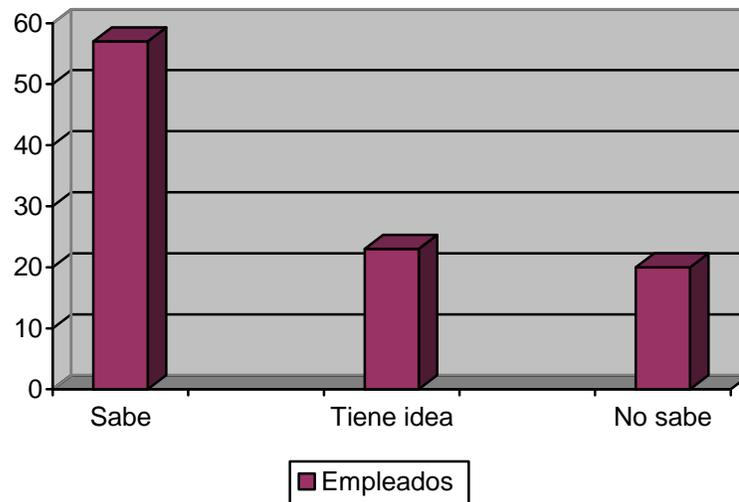


Gráfico 10. Tipos de Jubilación. Tomado Cuadro 10 Instrumento aplicado a empleados de Corposalud. Castillo 2011.

Interpretación:

En este Cuadro 11 la información que trasmite con sus datos es que un 50 por ciento de los empleados manifiestan conocer los tipos de jubilación que existen el 50 por ciento restante manifestó no conocer los tipos de jubilación. Este porcentaje de empleados que desconocen es sumamente alto en una materia tan importante como lo es la jubilación.

El 50 por ciento que dice conocer los tipos de jubilación no se corresponden con el porcentaje de empleados cuando se les preguntó si saben lo que es una jubilación especial en esta pregunta el 60 por ciento dijo que no lo conocía. Esto es un manifiesto más de las contradicciones de los estratos.

Cuadro 12

Ítems N° 11. ¿Sabe cuánto se le descuenta mensualmente por concepto de fondo de pensiones y jubilaciones? (empleados)

Alternativas	Informantes	
	Empleados	
	f	%
Sabe	40	40
Tiene idea	22	22
No sabe	38	38
Total	100	100

Fuente: Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud.

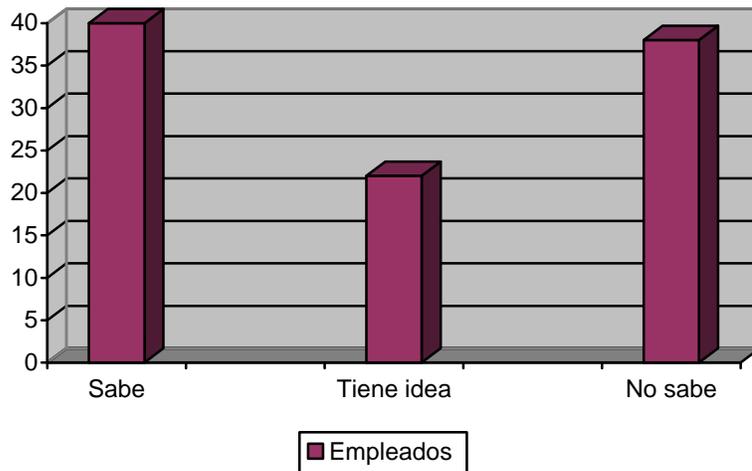


Gráfico 11. Descuento por concepto de Fondo de Pensiones y Jubilaciones. Tomado Cuadro 11 Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud. Castillo 2011.

Interpretación:

El salario es lo más importante para un trabajador, por ser la remuneración a su trabajo, el dinero recibido es con el que satisface sus necesidades y el de su grupo familiar. El trabajador detalla todos los descuentos que se le hacen mensualmente por nómina. Sin embargo, al observar el cuadro 12 se nota que sólo un 40 por ciento sabe cuánto se le descuenta mensualmente por concepto de fondo de pensiones y jubilaciones. El 60 por ciento restante no lo conoce, esto es así porque a él le depositan su sueldo mensual en una cuenta bancaria, y el recibo de pago debe retirarlo posteriormente por ante la oficina administrativa respectiva, y casi nunca retira el comprobante de pago donde se le especifican los descuentos. Salvo en aquellos casos en que se le requiere dicho comprobante para realizar cualquier asunto de su interés. Normalmente, solo retira la orden de pago del mes solicitado.

Cuadro 13

Ítems N° 12. ¿Sabe usted, para qué se utiliza el fondo de pensiones y jubilaciones?
(Empleados)

	Informantes	
	Empleados	
Alternativas	f	%
Sabe	32	32
Tiene idea	19	19
No sabe	39	39
Total	100	100

Fuente: Instrumento aplicado a obreros y empleados de Corposalud

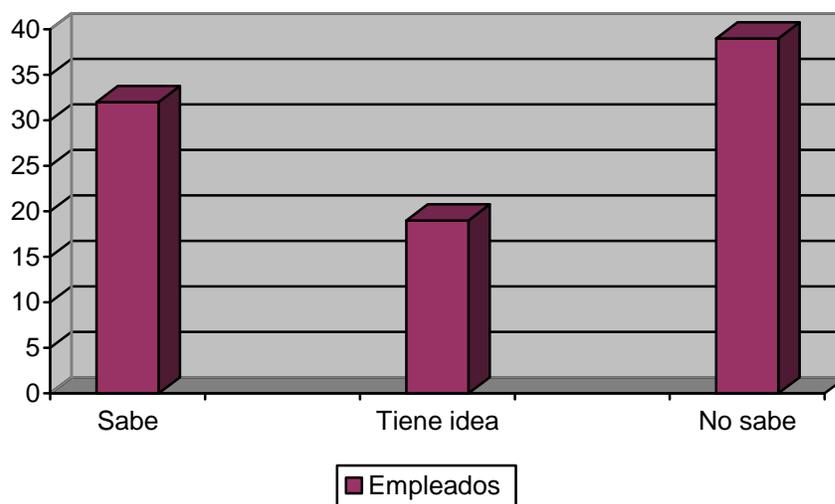


Gráfico 12. Utilización del Fondo de Pensiones y Jubilaciones. Tomado Cuadro 12 Instrumento aplicado a empleados de Corposalud. Castillo 2011

Interpretación:

El fondo de Pensiones y Jubilaciones tiene como finalidad recibir una cotización por parte de los trabajadores, basado en un determinado porcentaje y formar un fondo con el cual se aligera el pago de las prestaciones sociales de los funcionarios cuando hagan uso del derecho de jubilación. Como lo refleja el Cuadro 13, se puede observar que solo un porcentaje de un 32 por ciento de los empleados encuestados manifestaron que tienen conocimiento o saben para que se utiliza el fondo de pensiones y jubilaciones, mientras que las dos alternativas siguientes agrupan un 58 por ciento que tan solo tiene idea o no saben para que se utiliza la retención correspondiente a dicho fondo.

Con estos resultados se continúa aseverando que no existe un clima organizacional acorde e igualmente que el sindicato que agrupa a los empleados del ente rector de salud del municipio Girardot del Estado Aragua, se mantiene inerte ante tan importante materia como lo es el fondo de pensiones y jubilaciones.

4.2. Análisis General de los Resultados

a.- En el primer objetivo se analizaron los postulados de creación del Derecho de Igualdad en la Jubilación de empleados y obreros en la Administración Pública Venezolana. Existen dos normas jurídicas que consagra un mismo derecho, el derecho de jubilación está establecido en una de rango legal y otra de nivel convencional, sin embargo los beneficios derivados de una y otra no son iguales, aunque la normativa prevista en la Convención Colectiva de los obreros que prestan servicio en la Corporación de Salud del estado Aragua es una copia parcial del beneficio de jubilación contemplado en la Ley del Estatuto sobre Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios o funcionarias, empleados o empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y Municipios.

Tal como fue desarrollado en las bases teóricas de la presente investigación, el derecho de igualdad en la legislación venezolana tiene rango Constitucional, al igual que los Tratados o Convenios Internacionales sobre esta materia números 100 y 111 respectivamente promulgados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Venezuela. En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su Artículo 21, en su primer aparte establece que “Todas las personas son iguales ante la ley”. La norma constitucional antes transcrita, consagra el derecho que tiene todo ciudadano a recibir un trato igual, el derecho a la igualdad ante la ley, es decir, que ante supuestos de derecho iguales debe aplicárseles consecuencias jurídicas también iguales.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, igualmente consagra este derecho, cuando indica en su Artículo 26 que “Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social”. Conforme a las normas antes mencionadas, se observa que las Normas de rango constitucional como legal, regulan el derecho que

tiene toda persona de ser igual ante la Ley, en consecuencia de esto los empleados y obreros que prestan servicio en la administración pública, por el solo hecho de ser personas deben estar en igualdad de condiciones frente al derecho adquirido de la jubilación.

b.- Como segundo objetivo referido al cumplimiento del derecho de igualdad entre empleados y obreros del ente Rector de salud del Municipio Girardot del Estado Aragua, es factible indicar que este derecho no es absoluto para ambos estratos sino por el contrario es limitado, ya que conforme a la Ley del Estatuto Sobre el régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias, Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios es un derecho exclusivo de los empleados públicos, tal como lo indica en su Artículo 2, considerándose esta norma de contenido desigual pues, a todo aquel trabajador que labore para la administración pública y que no ostente un nombramiento mediante un acto condición, queda desprotegido de la misma. Tal desigualdad ha sido regulada mediante un plan de jubilaciones negociado a través de una convención colectiva del trabajo suscrito entre el Sindicato Único de Trabajadores de la Salud y el ente Rector de Salud del Estado Aragua Corposalud.

Es de destacar, que el Plan de Jubilaciones ha constituido para los obreros que trabajan en Corposalud un mecanismo mediante el cual han logrado el reconocimiento del Derecho a la jubilación. Sin embargo, este Derecho sigue siendo desigual, pues no todos los beneficios que establece la Ley del Estatuto sobre el régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias, Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios, los contempla este plan, con lo cual contraviene el derecho de igualdad previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, e igualmente es contrario al Principio de Universalidad de Derechos de la Seguridad Social.

También le es reconocida la aplicación de la reconvención cuando tengan más de veinticinco años de servicios, pero no reúnan el requisito mínimo de edad la misma se complementa con años de servicio en exceso, aumentos de la pensión de jubilación conforme a los aumentos que se logren mediante la contrato colectivo, bonificación de fin de año, facultad de consultar al Gobernador del Estado para disminuir los requisitos de la jubilación para logra jubilaciones anticipadas por motivos de salud derivados de la prestación del servicio y por último, le es reconocido la pensión de sobreviviente en caso de fallecimiento del titular de una jubilación o que fallezca sin haber sido jubilado pero que conforme al plan especial de jubilaciones le haya nacido este derecho.

c.-Lo referente al conocimiento de los distintos estratos sobre la jubilación, correspondiente al tercer objetivo se parte de lo siguiente. La Jubilación surge como un derecho exclusivo de los funcionarios o empleados dentro del contexto de la seguridad social, tal como fue indicado en el capítulo II denominado marco teórico. Los conocimientos sobre este derecho que tienen los empleados y obreros, se analizan conforme a los resultados obtenidos en el instrumento aplicado a las diferentes poblaciones, donde se denotan las opciones de respuestas de los ítems, además de los porcentajes representativos obtenidos por los indicadores que integran el contexto operativo en la investigación.

Es de destacar, ambos estratos saben que tiene el derecho a ser jubilados, sin embargo no saben que significa este derecho, no conocen las normas que regulan tal beneficio, existe una gran confusión en sector obrero que tienden a creer que ellos están amparados por la Ley del Estatuto sobre Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias, Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios.

En cuanto a los requisitos para obtener el beneficio de jubilación ambas categorías se limitan a indicar la edad más años de servicios desconociendo que existen otros requisitos para supuestos distintos, pero que son exclusivos de los empleados o funcionarios pues están regulados en la ley antes mencionada. La ley supra mencionada contempla una serie de beneficios para el personal una vez jubilado como los son la revisión periódica de pensión de jubilación conforme al último cargo desempeñado, la extensión de los beneficios de la contratación colectiva. Estos beneficios tampoco son aplicables al personal obrero, que solo tiene un aumento de la pensión de jubilación cada vez que el Ejecutivo Nacional dicta aumentos de sueldos del salario mínimo de conformidad a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 80.

d.- Se puede apreciar por todo lo antes expuesto que lo relacionado al cuarto y último objetivo de la presente investigación, lo atinente a determinar si los empleados y obreros gozan de los mismos beneficios del derecho a jubilación, se pudo comprobar que no todos los beneficios previstos en Ley del Estatuto de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias, Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y Municipio los disfrutan, los obreros que laboran en el sector público tienen derecho a la jubilación ordinaria, le es reconocida la aplicación de la reconvención cuando tengan más de 25 años de servicios pero no reúnan el requisito mínimo de edad la misma se complementa con años de servicio en exceso, tienen derecho a una jubilación anticipada por motivos de salud de carácter potestativo previa consulta al Gobernador del Estado.

Por último le es reconocido la pensión de sobreviviente en caso de fallecimiento del titular de una jubilación o que fallezca sin haber sido jubilado pero, que conforme al plan especial de jubilaciones le haya nacido este derecho. Del resto de beneficio no lo tienen tales como a la Jubilación Especial, a la pensión por invalidez que es aquella que se da a un funcionario que sin tener derecho a jubilación en caso de invalidez

permanente se le otorga este beneficio. No tiene el deber y derecho de cotizar al fondo de pensiones y jubilaciones, no pueden separarse del cargo cuando le nace el derecho a jubilación antes de ser jubilados, no le es concedido ninguna de las facultades que contempla la Ley para el personal jubilado revisión periódica de la pensión conforme al último cargo desempeñado, extensión de los beneficios salariales que se obtengan de la contratación colectiva, otorgamiento anual un bono de recreación.

También, se realizó el análisis cuantitativo de los datos obtenidos en el instrumento aplicado a las diferentes poblaciones, donde se denotan las opciones de respuestas de los ítems, además de los porcentajes representativos obtenidos por los indicadores que integran el contexto operativo en la investigación.

CONCLUSIONES

Una vez aplicado el instrumento a los empleados y obreros que laboran en el ente Rector de Salud del Municipio Girardot del Estado Aragua, y teniendo como base los objetivos propuestos, las respuestas obtenidas y realizado el análisis correspondiente se presentan las siguientes conclusiones:

1.- Como relación al del primer objetivo de la investigación, correspondiente al análisis de los postulados de creación del derecho de igualdad en la jubilación, se puede concluir que el derecho de jubilación como garante de uno de los aspectos de la seguridad social, está previsto en una duplicidad de normas jurídicas que lo contemplan. En una ley emanada de la potestad legislativa del estado, sancionada por los procedimientos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y otra norma de carácter contractual, producto de un acuerdo concertado entre las partes sindicato y empleador plasmado en una Convención Colectiva del Trabajo.

La Jubilación establecida en la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios o funcionarias, empleados o empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios, contiene una serie de beneficios y derechos que no contempla el Plan de Jubilaciones previsto en la Convención Colectiva suscrita entre Corposalud y el Sindicato Único de Trabajadores de la Salud y sus similares del Estado Aragua, es decir que la población más favorecida con el beneficio de jubilación está constituida por los funcionarios o funcionarias, empleados o empleadas, que laboran en el ente Rector de la Salud del Municipio Girardot del Estado Aragua.

La Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios o funcionarias, empleados o empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios, consagra desde su creación la jubilación como un derecho único y exclusivo del funcionario público, que es aquel que ingresa a la administración Nacional, Estatal o Municipal, mediante concurso público, esta disposición del Legislador constituye una desigualdad, ya que éste debió incluir dentro de la Ley, a todo aquel que presta servicios en entes de la administración con forma de derecho privado como los obreros, quienes quedan excluidos del régimen de jubilaciones, cuya omisión colisiona con el principio de igualdad ante la ley que indica que ante supuestos de derecho iguales debe aplicársele consecuencias jurídicas iguales.

2.- Con respecto al segundo objetivo, se tomó en consideración los dos (02) estratos que conforman los sujetos de la investigación, se observó que los empleados o funcionarios tienen mejores beneficios una vez que le nace el derecho de jubilación o antes que le surja este derecho, a diferencia del personal obrero que no tiene los mismos derechos o benéficos, siendo esta la población más vulnerable debido a tener los sueldos más bajos de la Administración Pública, lo que evidencia que no existe una igualdad en los beneficios derivados de la jubilación entre los sujetos que conforma la presente investigación..

Los obreros que prestan servicios para Corposalud, haciendo uso de una de las fuentes del Derecho del Trabajo como lo es la Convención Colectiva, han logrado que se les reconozca un Plan de Jubilaciones. Este instructivo aunque constituye una gran conquista para el estrato de trabajadores, es una copia de ciertos Artículos de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios o Funcionarias, Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios, no obstante a esto sigue siendo desigual, debido a que no todos los derechos que tienen los empleados para optar a ciertos beneficios del

régimen de jubilaciones, no están regulados en el plan contenido en la Convención Colectiva que ampara al personal obrero.

Por consiguiente, estos solamente tienen el derecho a una jubilación normal, donde deben reunir un tiempo de servicio mínimo de 25 años, más la edad entre 55 años para la mujer y 60 años para el hombre ó 35 años de servicios independiente de la edad. Al igual, esta Convención Colectiva contempla una jubilación anticipada por motivos de salud, derivados de la prestación del servicio, que conforme a instrumento aplicado, este sector la conoce muy poco o tiende a confundirla con la jubilación especial.

3.- En cuanto a los conocimientos de los empleados y obreros sobre el derecho a jubilación la población estudiada tiene conocimiento básico del significado de jubilación, de acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento, se evidenció que existe un porcentaje significativo que no tienen idea o desconocen este concepto. Tal desconocimiento denota que no funciona una comunicación eficiente y eficaz y el clima organizacional entre los actores que hacen vida activa en el ente Rector de Salud del Municipio Girardot del Estado Aragua, no están dando los resultados deseados. Es importante destacar, el conocimiento que poseen los dos estratos, tiende a lo más elemental, no dominan que derechos les corresponden conforme a la Ley o a la Convención Colectiva. Incluso el estrato de obreros, aún cuando saben que tienen una normativa laboral, creen que los ampara la Ley.

Igualmente, se evidenció decadencia en la actividad o rol que deben cumplir las organizaciones sindicales dentro de las instituciones, pues su labor no solo consiste en lograr una Convención Colectiva que mejore la condiciones de trabajo o que les reconozca derechos, sino que tienen el deber que se cumplan sus objetivos y metas, que el trabajador este informado, conozca sus derechos y deberes. Necesariamente

uno de los roles que deben desempeñar las organizaciones sindicales es el deber de informar a sus agremiados de los beneficios que contemplan las convenciones colectivas, para que a la larga no se conviertan éstas en letras muertas.

4.- Determinar si los empleados y obreros de Corposalud gozan de los mismos beneficios derivados de la jubilación, partiendo de la premisa que entre los empleados y obreros que prestan servicios en el ente Rector de Salud del Municipio Girardot del Estado Aragua, existe un derecho de igualdad discriminatorio, motivado a que no tienen igualdad en cuanto a los beneficios derivados del derecho de jubilación. Tal como se aclaró anteriormente, los amparados bajo la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias, Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios, tienen mayores beneficios que los protegidos por la Convención Colectiva suscrita entre Corposalud y el Sindicato Único de Trabajadores de la Salud y sus similares del Estado Aragua, cuyos beneficios son pocos y limitados, realmente se puede concluir que a este sector le corresponde lo más básico sobre jubilaciones.

El fondo de pensiones y jubilaciones que contempla la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias, Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios, no cumple el objetivo conforme a su creación, los resultados del instrumento aplicado sobre la utilidad del fondo los que manifestaron saber sobre el mismo constituyen el porcentaje más bajo; igualmente solo lo cotizan los empleados, pues, los obreros no conformaron un fondo de jubilaciones o pensiones en su Convención Colectiva.

RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta las conclusiones del estudio se considera necesario sugerir como recomendaciones:

1.- Regular el derecho de jubilación en la norma que se más favorable para ambos estratos, que los agrupe para con ello garantizar el bienestar de los trabajadores, una vez que pasen a situación de retiro, esto es perfectible lograrlo en virtud de que la evolución del derecho a la jubilación cada día se ve más lejana de la carrera funcionarial como lo fue en sus inicios, ha ido creciendo este derecho en el sector privado donde se consiguen cada vez mas convenciones colectivas con planes de jubilaciones para su personal.

2.- Para garantizar una verdadera igualdad de beneficios en el derecho a la jubilación entre empleados y obreros que prestan servicio en el ente Rector de Salud del Municipio Girardot del Estado Aragua y con esto eliminar la discriminación de este derecho se propone:

- Reformar la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas, de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, para que sean incluidos los obreros que prestan servicios para la Administración Pública Nacional, Estatal o Municipal.
- La promulgación por parte del Estado, de la Ley que regule el Régimen Prestacional de Pensiones y otras asignaciones económicas, normativa esta que vendría a sustituir a la actual Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas, de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, para que

sean incluidos los obreros que prestan servicios para la Administración Pública Nacional, Estatal o Municipal.

3.- Para mejorar los conocimientos, erradicar dudas y confusiones que tienen ambos estratos se requiere implementar planes, jornadas, talleres de manera continúa sobre la jubilación y sus beneficios para que toda la población que labora en el ente rector de Salud del Municipio Girardot del Estado Aragua, este informado de este derecho y los beneficios que le corresponden cuando le nace el beneficio a ser jubilado. También se hace necesario impulsar la Asociación de Jubilados del sector salud, para ejercer la implementación de las reformas que beneficien a los trabajadores en el derecho adquirido que tienen con respecto a la jubilación.

4- Como se ha indicado a lo largo de este trabajo, los empleados y obreros no tiene los mismos beneficios del derecho de jubilación, por eso se ha determinado que existe un derecho de igualdad discriminatorio en lo que respecta al personal obrero, para lograr que esté sector tenga igualdad en los beneficios derivados de la jubilación se hace necesario una reforma tal como fue antes mencionado y menester que el Estado asuma de una vez la regulación uniforme del sistema de previsión social, en todos sus ámbitos entre ellos el derecho a la jubilación debido a su contenido social, y también considerada como una materia de orden público.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Editorial Espíteme. 5ta. Edición. Caracas, Venezuela.
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1976) *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Resolución 2200 A (XXI).
- Bavaresco, A. (2008). *Las Técnicas de la Investigación*. Editorial Internacional Compañía .Anónima. Maracaibo Estado Zulia.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. Segunda Edición. Editorial Prentice Hall. México.
- Bielsa, R. (2004). *Derecho Administrativo*. Tomo I. Disponible: www.derecho.usmp.edu.pe/.../derechoadministrativo/..09ago_teoría_general_del_derecho_administrativoppt.
- Blanco, N. (2000). *Instrumento de Recolección de Datos Primarios*. Colección FACES. Dirección de Cultura de la Universidad del Zulia. Maracaibo.
- Caballero, J. (2001). *Los Institutos Autónomos*. Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Abril 5 de 2001. Caracas. Venezuela.
- Campos, G. (2003). *La Jubilación Parcial: Modalidad Atípica de Jubilación Anticipada*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Leída el 15/10/1999. Madrid. España. Disponible: Página:adialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=14248.
- Caro, L. del C (2008). *El Proceso de Reforma del Sistema de Seguridad Social en Venezuela: sus Implicaciones en la Calidad de Vida de los Pensionados*. Trabajo presentado ante el Área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborables. Valencia. Carabobo.
- Chávez, N. (2009). *Introducción a la Investigación Educativa*. Editorial la Columna, Cuarta Edición. Maracaibo Estado Zulia.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999). *Gaceta Oficial N° 36.860*, 30 de Diciembre de 1.999. Caracas. Venezuela.

- Convenio 110. Organización Internacional del Trabajo (1958). *Convenio Relativo a las Condiciones de Empleo de los Trabajadores de las Plantaciones* (Entrada en vigor: 22 enero 1960). Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958). Disponible: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO
- Convenio 111. Organización Internacional del Trabajo (1958). *Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación* (Entrada en vigor: 15 junio 1960). Disponible: www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C111.
- Fernández, E. (2000). *Diccionario de Derecho Público*. Editorial Astrea. Cali. Colombia.
- Fernández, S.; Cordero, L. y Córdoba, A. (2002). *Estadística Descriptiva*. Segunda Edición. Editorial ESIC. Madrid.
- Gramcko, L. (2000). *La Jubilación*. Universidad de Carabobo. Valencia. Estado Carabobo.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* Quinta Edición, Editorial McGraw- Hill. México.
- Lares E. (2002). *Manual de Derecho Administrativo*. Décima Segunda Edición, Caracas, Universidad Central de Venezuela.
- Ley de del Estatuto de la Función Pública (2002). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.522* de fecha 6/09/2002. Caracas Venezuela.
- Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios (2002). Caracas. Venezuela.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.600* de fecha 30/12/2002. Caracas. Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo (1997). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152*. Extraordinaria Caracas. Venezuela.
- Marienhoff, M. (1998). *Tratado de Derecho Administrativo*. Tomo I. 5ta. Edición. Buenos Aires Argentina. Disponible: www.uybusiness.com/verlibro.asp?id=52229.
- Martínez, J. (2006). *La jubilación. Régimen Jurídico y Procedimiento para su Cálculo*. 5ta Edición. Barcelona. España.

- Mendoza, L (2002). *Tendencias y Perspectivas de la Seguridad Social Venezolana, sus Efectos en el Derecho del Trabajo: Caso Fondo de Pensiones*. Trabajo presentado para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo. Valencia. Carabobo.
- Mora, F. (2008). *La Seguridad Social como Garantía en el Marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, presentado como requisito para optar al Grado de Magíster en Derecho Laboral de la Universidad Bicentenario de Aragua. Maracay. Estado Aragua.
- Nikken, P. (1994). *El Concepto de los Derechos Humanos*. Editorial IDDH. San José de Costa Rica.
- Noriega, H. (2006). *El Derecho a la Igualdad ante la Ley, la no Discriminación y Acciones Positivas*. Editorial AFDUDC. Santiago de Chile.
- Organización de Naciones Unidas (1945). *Antecedentes Históricos de los Derechos Humanos*.
- Organización de Naciones Unidas (1995). *Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social* (Copenhague, 6 a 12 de marzo) Copenhague, Dinamarca.
- Organización Internacional del Trabajo (1991). *Definición Seguridad Social*. Disponible: (www.ilo.org/spanish). (Consultada, Enero 2011).
- Organización Internacional del Trabajo (2007). *Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional*. OIT/Cinterfor. Montevideo. Uruguay.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1996-2009 *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. (1948). Disponible: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Parra, J. (2004). *Guía de Muestreo*. Colección FACES. Dirección de Cultura de la Universidad del Zulia. Maracaibo.
- Pérez, M. (2001). *Instituciones de seguridad Social*. Editorial Civitas. Madrid. España.
- Pita A. (1985), Civitas. *Revista Española de Derecho Financiero*. ISSN 0210-8453, N° 45, 1985 , págs. 67-100.

Querales, G. (2003). *Aplicabilidad de la ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios a los Trabajadores de la Industria Petrolera Nacional*. Trabajo presentado para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo. Valencia. Carabobo.

Reglamento de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios (1987) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 33.708. Caracas Venezuela.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426 de fecha 28/04/2006. Caracas Venezuela.

Resolución N° 1.575. Ministerio del Poder Popular para las Finanzas (2004) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.039 de fecha 7/10/2004 Caracas. Venezuela.

Revista Derecho del Trabajo, (extraordinaria 2009). Fundación Universitas de Estudios Jurídicos. Número 7. Barquisimeto Estado Lara.

Rodríguez P. (2005). *La Contratación Administrativa del Sector Privado*. Editorial Besch. Madrid. España.

Tamayo y Tamayo, M. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Cuarta edición Editorial Trillas. México.

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia del Área Metropolitana de Caracas de fecha 14/06/1999 Caracas. Venezuela. Disponible: www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/junio/14-259007-0284580.htm

Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia del Juzgado Superior Primero del Trabajo 21/04/1999. Caracas. Venezuela. Disponible: www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/abril/21-250105-0284720.htm

Zapirain H. (S/f). *Derechos Humanos y Trabajo*. Disponible: www.mtss.gub.uy/datos/ddff/Hector_Zapirain.pdf.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



La presente encuesta es parte fundamental del trabajo de investigación titulado: “**EL DERECHO DE IGUALDAD DISCRIMINATORIO EN LOS BENEFICIOS DEL DERECHO DE JUBILACIÓN DE EMPLEADOS Y OBREROS DEL ENTE RECTOR DE SALUD DEL MUNICIPIO GIRARDOT ESTADO ARAGUA, ADSCRITO A CORPOSALUD**”, realizada para culminar la Maestría en Derecho del Trabajo, en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo. Agradeciendo la atención que usted pueda dispensar a la presente.

ENCUESTA EMPLEADOS

1.- ¿QUÉ SIGNIFICA PARA USTED, LA JUBILACIÓN?

2.- ¿A USTED POR LEY LE CORRESPONDE LA JUBILACIÓN?

➤ Si ()

➤ No ()

EXPLIQUE:

3.- ¿DIGA SI LA JUBILACIÓN ES IGUAL PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA PARA ÉSTA INSTITUCIÓN?

➤ Si ()

➤ No ()

4.- ¿SABE CUÁNTOS TIPOS DE JUBILACIÓN EXISTEN?

➤ Si ()

➤ No ()

MENCIONELOS: _____

5.- ¿SABE CUÁLES SON LOS ELEMENTOS QUE INFLUYEN PARA ACCEDER A LA JUBILACIÓN?

➤ Si ()

➤ No ()

INDIQUELOS:

6.- ¿SABE CUANTO SE LE DESCUENTA MENSUALMENTE POR CONCEPTO DE FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES?

➤ Si ()

➤ No ()

➤ INDIQUE MONTO: _____

7.- ¿SABE USTED PARA QUE SE UTILIZA ESE FONDO?

➤ Si ()

➤ No ()

8.- ¿DIGA SI SABE QUE PORCENTAJE LE CORRESPONDE POR CONCEPTO DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN?

➤ Si ()

➤ No ()

INDIQUELO: _____

9.- ¿TIENE CONOCIMIENTO DE QUE ES UNA JUBILACION ESPECIAL?

➤ Si ()

➤ No ()

10.- ¿SABE USTED, QUE REQUISITOS SE SOLICITAN PARA OPTAR A UNA JUBILACIÓN ANTICIPADA?

11.- ¿SABE USTED, SI EXISTE UNA ASOCIACION DE JUBILADOS?

➤SI ()

➤No ()

No sabe ()

12.- ¿SABE CUÁLES SON LOS BENEFICIOS QUE USTED TIENE COMO JUBILADO? EXPLIQUELOS: _____



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



La presente encuesta es parte fundamental del trabajo de investigación titulado: “**EL DERECHO DE IGUALDAD DISCRIMINATORIO EN LOS BENEFICIOS DEL DERECHO DE JUBILACIÓN DE EMPLEADOS Y OBREROS DEL ENTE RECTOR DE SALUD DEL MUNICIPIO GIRARDOT ESTADO ARAGUA, ADSCRITO A CORPOSALUD**”, realizada para culminar la Maestría en Derecho del Trabajo, en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo. Agradeciendo la atención que usted pueda dispensar a la presente.

ENCUESTA OBREROS

1.- SABE USTED, ¿QUÉ ES LA JUBILACIÓN?

2.- ¿A USTED POR LEY LE CORRESPONDE LA JUBILACIÓN?

- Si ()
- No ()

EXPLIQUE: _____

3.- ¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS QUE INFLUYEN PARA ACCEDER A LA JUBILACION?

INDIQUELOS: _____

4.- ¿DIGA POR QUÉ USTED NO COTIZA MENSUALMENTE AL FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES?:

5.- ¿DIGA SI SABE QUE PORCENTAJE LE CORRESPONDE POR CONCEPTO DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN?

- Si ()
- No ()

INDIQUELO: _____

6.- ¿SABE USTED, SI EXISTE UNA ASOCIACIÓN DE JUBILADOS?

- SI ()
- No ()
- No sabe ()

7.- ¿SABE CUÁLES SON LOS BENEFICIOS QUE USTED TIENE COMO JUBILADO?
EXPLIQUELOS: _____