

**PROTECCIÓN LEGAL LABORAL EN EL MARCO DEL ORDENAMIENTO
JURÍDICO VIGENTE DEL PERSONAL POLICIAL DE LA DIRECCIÓN
GENERAL DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO
ADSCRITOS EN LA ESTACIÓN POLICIAL CAPITOLIO**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA**



**PROTECCIÓN LEGAL LABORAL EN EL MARCO DEL ORDENAMIENTO
JURÍDICO VIGENTE DEL PERSONAL POLICIAL DE LA DIRECCIÓN
GENERAL DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO ADSCRITOS
EN LA ESTACIÓN POLICIAL CAPITOLIO**

Autor (a):

Abog. José González

Bárbula, Octubre de 2014



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA**



**PROTECCIÓN LEGAL LABORAL EN EL MARCO DEL ORDENAMIENTO
JURÍDICO VIGENTE DEL PERSONAL POLICIAL DE LA DIRECCIÓN
GENERAL DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO ADSCRITOS
EN LA ESTACIÓN POLICIAL CAPITOLIO**

Autor (a):

Abog. José González

Tutora: Prof. Magda Cejas

Bárbula, Octubre de 2014



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA**



**PROTECCIÓN LEGAL LABORAL EN EL MARCO DEL ORDENAMIENTO
JURÍDICO VIGENTE DEL PERSONAL POLICIAL DE LA DIRECCIÓN
GENERAL DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO ADSCRITOS
EN LA ESTACIÓN POLICIAL CAPITOLIO**

Trabajo de Grado para optar al título de Magíster en Administración del
Trabajo y Relaciones Laborales

Autor (a):

Abog. José González

Tutora: Prof. Magda Cejas

Bárbula, Octubre de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Dra. Cejas Martínez, Magda F., titular de la Cédula de Identidad N° 5.876.102, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, titulado: **PROTECCIÓN LEGAL LABORAL EN EL MARCO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO VIGENTE DEL PERSONAL POLICIAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO ADSCRITOS EN LA ESTACIÓN POLICIAL CAPITOLIO**, presentado por el ciudadano: José Gregorio González Oyarbes, titular de la Cédula de Identidad N° 12.734.937, para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, hago constar 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 _____ días del mes de _____ del año dos mil catorce.

Firma:

Bárbula, Octubre de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **PROTECCIÓN LEGAL LABORAL EN EL MARCO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO VIGENTE DEL PERSONAL POLICIAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO ADSCRITOS EN LA ESTACIÓN POLICIAL CAPITOLIO**, presentado por el ciudadano: José Gregorio González Oyarbes, titular de la Cédula de Identidad N° 12.734.937 y elaborado bajo la dirección del Tutor Dra. Cejas Martínez, Magda F., titular de la Cédula de Identidad N° 5.876.102, para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Considerados que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Apellido y Nombre	C.I.	Firma
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Bárbula, Octubre de 2014

DEDICATORIA

A mi DIOS, que ha estado allí siempre.

A mi madre, con ese apoyo incondicional y su
bendición.

A mis hermanas en especial a, Mildred y Marilyn
por su apoyo en las buenas y en las malas, siempre
están allí apoyándome.

AGRADECIMIENTO

A DIOS, por darme la vida, salud y estar vivo.

A LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO, por ser el lugar donde se reunieron un conjunto de profesionales que brindaron su conocimiento para mi mejoramiento académico y profesional.

A LA DRA. MAGDA CEJAS, tutor de contenido, por su ética, su enseñanza, su apoyo en todo momento y por su asesoramiento constante durante el desarrollo de este trabajo de grado.

AL CUERPO DE LA POLICIA, institución de la cual formo parte y ha sido mi tercera casa.

ÍNDICE GENERAL

	P.p
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
RESUMEN	x
INTRODUCCIÓN.....	xii
 CAPITULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	14
Objetivos de la Investigación.....	23
Justificación de la Investigación.....	24
 CAPITULO II	
MARCO TEORICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación.....	26
Bases Teóricas.....	33
Definición de Términos Básicos	85
 CAPITULO III	
MARCO METODOLOGICO	
Naturaleza de la Investigación.....	88
Estrategia Metodológica.....	90
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	92
Población y Muestra.....	93
 CAPITULO IV	
Resultados y Discusión.....	96
CONCLUSIONES.....	107
RECOMENDACIONES.....	111
LISTA DE REFERENCIAS	114



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**PROTECCIÓN LEGAL LABORAL EN EL MARCO DEL ORDENAMIENTO
JURÍDICO VIGENTE DEL PERSONAL POLICIAL DE LA DIRECCIÓN
GENERAL DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO ADSCRITOS
EN LA ESTACIÓN POLICIAL CAPITOLIO**

Autor:
José González

Tutor:
Dra. Magda Cejas
Fecha: 10-2014

RESUMEN

La investigación que se desarrolla, se lleva a cabo en la dirección general de la policía del estado Carabobo, con el propósito de analizar la protección legal laboral en el marco del ordenamiento jurídico vigente del personal policial de la dirección general de la policía del estado Carabobo adscritos en la Estación Policial Capitolio; para ello, se proponen lineamientos en la búsqueda de la protección legal laboral de dichos trabajadores. Se trata de una investigación descriptiva, documental con diseño transeccional. Se emplea como estrategia metodológica la organización, descripción y análisis de los datos. El tratamiento de análisis será de contenido a través del procedimiento de la representación escrita. La técnica a emplear para la recolección de los datos será la observación mediante entrevista con base al guión de entrevista semiestructurada. La población quedará conformada por todo el personal policial de la dirección general de la policía del estado Carabobo adscritos en la Estación Policial Capitolio, para un total de 22 sujetos y que por ser una población finita y accesible, no se hace necesaria la muestra.

Palabras clave: Protección legal laboral, ordenamiento jurídico vigente, personal policial.



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL
MASTER OF LABOUR ADMINISTRATION
AND INDUSTRIAL RELATIONS
CAMPUS BÁRBULA



**LEGAL PROTECTION WORKING UNDER THE LEGAL EFFECT OF
POLICE PERSONNEL DEPARTMENT OF STATE POLICE CARABOBO
ATTACHED IN CAPITOL POLICE STATION**

Author:
José González

Tutor:
Dra. Magda Cejas
Fecha: 10-2014

ABSTRACT

The research carried out is carried out in the general direction of Carabobo state police, for the purpose of analyzing labor legal protection under the law in force of police personnel in the general direction of the Carabobo State Police seconded Capitol Police Station; for this, guidelines are proposed in the search for legal employment protection of the workers. This is a descriptive research design transeccional documentary. It is used as a methodological strategy the organization, description and analysis of the data. The treatment of content analysis is through the written representation procedure. The technique employed for the collection of data through observation interview will be based on the screenplay by semistructure interview. The population will be comprised of all police personnel in the general direction of Carabobo state police assigned to the Police Station Capitol, for a total of 22 subjects and for being a finite, accessible population, not the sample is necessary.

Keywords: Job legal protection, effective legal system, police personnel.

INTRODUCCIÓN

Se observa, que a nivel del mundo la crisis de las economías golpea incesantemente las estructuras sociales y jurídicas actuales, de esta manera, el espinoso camino de la globalización trae consigo desajustes, de los cuales los laborales son innegables; es así, como se aprecian países con graves conflictos sociales, donde se encuentran despidos masivos de trabajadores, reducción drástica de las empresas, aparición de trabajos por horas, temporales, entre otros, aumento del horario laboral, reducción de el sueldo, con lo más grave y así, toda una gama de situaciones que han repercutido negativamente en la regulación jurídica del trabajo.

Es de hacer notar, que el trabajo se conforma como una de las bases fundamentales de la creación de la riqueza de las naciones, el bienestar y desarrollo de las sociedades, en fin, la estabilidad y la paz social, lo que debe conllevar a que se considere, busque su dirección hacia formas más adecuadas de solución, pues cada vez más, el trabajo informal, sobre todo en la América Latina viene ocupando sitio ideal, con buhoneros, agentes de libre comercio, contratación de pasantes, trabajadores ilegales o fuera de contrato.

Todas estas personas tienen algo en común: sin seguridad social, días de descanso, violación de la jornada laboral, lo cual viene a constituir un abierto atentado a las normativas laborales y de carácter social más elementales; de allí, que el surgimiento de nuevas formas crean un ámbito de desprotección al trabajador, dada la manera sui géneris de llevar a cabo su prestación de servicios; tal crisis, indudablemente, toca también al Derecho Laboral, puesto que se ha pretendido desarticular todas las regulaciones de protección social, creándose un verdadero desajuste en el campo de trabajo.

Con aprecio a los planteamientos anteriores, se hace evidente que la investigación a desarrollar busca analizar la protección legal laboral en el marco del ordenamiento jurídico vigente, como una manera de estudiar la situación que realmente se presenta en el ámbito laboral del personal de la entidad policial bajo estudio, tomando en cuenta las implicaciones que ello conlleva, en cuanto al respeto de la dignidad del trabajador y asumir el trabajo como un hecho social.

Tomando en cuenta las consideraciones efectuadas, se hace necesario el desarrollo del presente trabajo, para lo cual se ha estructurado por capítulos, donde el primero de ellos se direcciona hacia el problema, con su planteamiento, objetivos y justificación. Le sigue un segundo, destinado al marco teórico referencia, conteniendo los antecedentes, bases teóricas y definición de términos básicos. Igualmente, se presenta el tercer capítulo referido al marco metodológico, contentivo de la naturaleza de la investigación, estrategia metodológica, técnicas e instrumentos de recolección de información, población y muestra, así como el procedimiento de análisis de la información y un cuarto capítulo, reservado al análisis de los resultados y discusión obtenidos a través del instrumento de recolección de datos, aplicado a la población seleccionada para el estudio.

Y por último, se describen las conclusiones y recomendaciones que debe seguir la Estación Policial Capitolio, con la finalidad de obtener un mejor desempeño laboral de los funcionarios policiales.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La crisis mundial de las economías hoy día, es un fenómeno que viene sacudiendo las actuales estructuras sociales, jurídicas del entorno empresarial, esto obedece a la necesidad incesante de ir hacia la globalización de la vida moderna, todo ello, ha traído desajustes en el área laboral que no se puede ocultar; de allí, que se observen en muchos países grandes conflictos sociales por despidos masivos de trabajadores, en lo cual inciden variados factores, tales como trabajos precarios, aumento del horario laboral con mayor esfuerzo del trabajador, reducción del salario, contratación esporádica, baja aplicación del outsourcing, reducción del campo laboral, así como otras situaciones que repercuten negativamente en la regulación jurídica del trabajo.

En este sentido, tomando en cuenta que el trabajo se conforma como una de las bases fundamentales para la creación de la riqueza, bienestar, tanto de las naciones como de sus habitantes, en busca del desarrollo, estabilidad y paz social, esta situación se convierte en relevante, debiéndose abordar en la búsqueda de alternativas que definan las formas más adecuadas de solución. Visto así, sucede que este problema, conlleva a graves signos que debilitan el orden social, pues trae desempleo, pobreza en la población, carencia de mecanismos de seguridad social, alto índice delictivo en la población, entre otras graves consecuencias, es necesario entonces, contar con la protección legal laboral en el marco del ordenamiento jurídico vigente.

Se observa, entonces, sobre todo en América Latina, la solidificación del trabajo informal, también llamados buhoneros, agentes de libre comercio, entre otros términos, lo cual sucede dada la masificación de despidos, contratación de pasantes, trabajadores indirectos, entre otros, todo lo cual se constituye abiertamente en un atentado tanto a las normativas laborales como de carácter social más elementales; en esta crisis se ve involucrado directamente el derecho laboral, tomando en cuenta que se pretende desarticular todas las regulaciones de protección social, creándose un verdadero desajuste en el campo de trabajo y con ello violación a la protección legal laboral y al ordenamiento jurídico que la rige.

Sobre este particular, pareciera que cuanto más se flexibilicen las leyes laborales, sociales, se incrementa el abuso de los patrones hacia los empleados pues se violan sus derechos laborales, debiendo soportar la carga de los efectos de cada actualización de la relación laboral, que en su mayoría conduce a cambios sustanciales deficientes en las condiciones laborales, baja remuneración, aumento del horario, carencia de seguridad social, labores en días de descanso semanal, eliminación de beneficios, prestaciones sociales, entre otros, permitiéndole al sector patronal elevar desmesuradamente sus ganancias, beneficios, sin que realmente se retribuya el esfuerzo del trabajador.

Evidentemente, que lo anterior produce desequilibrios inadecuados que conducen a graves dificultades para el trabajador, pues esa contradicción entre mercado-democracia, permite el desencadenamiento de grandes conflictos sociales de los trabajadores, a todo lo largo y ancho del mundo, quienes sólo velan por obtener un empleo seguro, lo cual tiene incidencia directa en su desempeño laboral, pues la inestabilidad causa desmotivación, desinterés, falta de sentido de pertenencia, estrés, entre otros desequilibrios.

Por consiguiente, en el área laboral es cada vez más importante conocer aquellos factores que repercuten en el rendimiento de las personas, siendo conocido que ciertos componentes como físicos, sociales influyen sobre el comportamiento humano, es allí, donde motivar a los empleados a través de un trabajo estable, bien remunerado, en condiciones de respeto de su jornada laboral, logra que el desempeño determine la forma en que el individuo percibe su trabajo, su rendimiento, productividad, satisfacción, entre otros aspectos importantes.

A la par con Robbins, S. (2004), establece que “se ha demostrado que los trabajadores satisfechos gozan de mejor salud y viven más años. La satisfacción laboral se refleja en la vida particular del trabajador” (p. 67) Para lograr una verdadera motivación en el trabajador, debe haber una buena política, cultura organizacional en constante evolución que favorezca el desarrollo de los individuos en ese ambiente y permita obtener lo mejor de ellos, así como también permita que ellos se sientan satisfechos en el logro de sus aspiraciones personales, nada mejor que una preferente seguridad laboral para obtener desempeños de trabajo eficientes.

En países como Venezuela, la situación legal laboral plantea actividades con vocación, finalidad distinta a las industrializadas (países desarrollados), de manera que el tratamiento de la relación del trabajo debe abordarse desde una perspectiva diferente. Así, cuando se establece en Venezuela que el trabajo es un hecho social y que la relación laboral existe cuando una persona presta su servicio para otra, quien lo recibe, mediante una contraprestación en dinero, que es la remuneración, lo que ha querido fijarse, es precisamente un vínculo que trasciende a la propia esfera individual de los sujetos vinculados, para constituir un asunto que interesa a todos.

En otras palabras, el trabajo trae un hecho social, puesto que la sociedad está interesada en que las condiciones de los trabajadores sean dignas, adecuadas, ya que siendo Venezuela un país en desarrollo, esas condiciones constituyen parte de los objetivos del Estado venezolano, para lograr sus metas de prosperidad, avance de su población, fines últimos que encierra el bien común; ello explica entonces el principio de protección oficial del trabajo, garantizado constitucionalmente, sin ápice de dudas (artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1.999), pues lo laboral constituye un proceso fundamental, básico de este país (in fine artículo 3 ejusdem).

Entonces la garantía de una relación laboral adecuada, estable, reside en el Estado, pues indudablemente la realidad del campo de trabajo indica que, regularmente, existen manejos, vicios que disminuyen los derechos del laborante, como extensión arbitraria de la jornada laboral (sin retribución y sin consideración de las fuerzas físicas y psíquicas del trabajador), escamoteo de pagos (cesta-ticket, bonos, entre otros), la no inscripción en el seguro social obligatorio, pagos por debajo del salario mínimo, entre otras situaciones.

Esto revela la importancia y trascendencia de la intervención del Estado, como parte protectora de una relación laboral adecuada, estable, a través de su ordenamiento jurídico vigente, ya que de otra manera, el trabajador estaría totalmente desasistido, pues una relación laboral irregular (donde no existe estabilidad, ni un salario justo, remunerador, donde carezca de seguro para enfrentar las enfermedades personales y las del grupo familiar, donde no se le garantice buenas condiciones de trabajo, ambiente adecuado e implementos para su labor, entre otros), es una calamidad tanto para ese trabajador, para la sociedad y para el país, en general.

Es de hacer notar que en el país, cualquier área profesional que se ejerza conlleva a riesgos, pero existen algunas que rebasan esas expectativas, tal como lo es la profesión policial, dado que es una actividad de reconocido riesgo, que plantea una problemática sobre la salud, del funcionario policial de diferentes edades, sexo, que puede afectar al funcionario en su desempeño policial, donde la labor a turnos, sobre todo el nocturno, produce alteraciones en la vida familiar, social, laboral, lo cual trae como consecuencia una serie de problemas que afectan directamente su desempeño laboral.

Al hacer referencia a este personal, se encuentra hombres, mujeres encargados de velar por el cumplimiento de las leyes, garantizar la protección de las personas, sus bienes, luego, para realizar tan ardua labor, que cada vez es riesgosa, dado lo expuesto todos los días por los noticieros, medios de información escritos, estadísticas de los entes respectivos, requieren de unas óptimas condiciones de trabajo que proporcione medios que conduzcan a una vida de calidad.

Sobre este particular, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 89 señala que: "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". Asimismo el artículo 86 de la carta magna consagra el derecho a la seguridad social, señalando que el estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho.

Sin embargo, la realidad es otra, es del conocimiento público que este equipo de trabajadores recibe poca paga y beneficios conforme a la responsabilidad de sus obligaciones laborales, solo basta una mirada al

informe preliminar de la Comisión Nacional para la Reforma Policial (CONAREPOL, 2006), donde sus resultados son bastante desalentadores. Por su parte, a pesar de existir la Ley del Estatuto de la Función Pública con la cual se estructura el ámbito de la administración pública nacional, no logra amparar a los cuerpos policiales por tratarse de labores de carácter especial. Es por ello, que en la función pública, existe este sector especial, especializado por la naturaleza de su servicio, como son los órganos de seguridad ciudadana del Estado, es decir, las policías, quienes hasta la actualidad habían permanecido en un vacío regulatorio, ya que ninguna ley se adaptaba, ni respondía a sus condiciones o necesidades.

Esto es así, ya que como es sabido, estas instituciones debido al carácter de no interrupción del servicio tienen prohibido conformar sindicatos en Venezuela e ir a huelga, así como el resto de los derechos laborales colectivos; en cuanto a los derechos individuales sus jornadas de trabajo suelen ser mucho más prolongada, sin que existe la cancelación de horas extras o bonos nocturnos, entre otros beneficios que señala el ordenamiento jurídico, para el resto de los empleados públicos. En este sentido, el informe de la Comisión Nacional de la Reforma Policial (Conarepol, 2006), indicó que:

En el país cada cuerpo policial se organiza de manera diferente, que hay grandes variaciones en la estructura y jerarquía en estos (16 escalas distintas, con rangos que varían en su denominación y definición), diversos criterios y procedimientos para ingreso, ascenso y retiros, disparidad en el tipo de armas que se utilizan, en los mecanismos y procedimientos disciplinarios, en los indicadores de desempeño, o en la duración, características, contenidos de la formación y adiestramiento de los agentes (p.3)

Lo anterior conduce a que, las mesas de trabajo constituidas por la

Comisión Nacional para la Reforma Policial, promulgaran un conjunto de normas inherentes a la actividad policial, como lo son la Ley del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional (2008), la cual ya sufrió una primera reforma para pasar a denominarse Ley del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana (2009), se promulgó asimismo el Reglamento de la mencionada ley (2009), y por último la Ley del Estatuto de la Función Policial (2009) elemento fundamental del estudio que realizado, por cuanto esta ley comienza a regir a partir de su promulgación las relaciones laborales de los policías.

Tal sistema legal rige para todas las policías del país, incluyendo a la Estación Policial Capitolio, de la Dirección General de la Policía del Estado Carabobo, la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Valencia en la Avenida Montes de Oca, entre calles Comercio y Páez. Las instalaciones de dicha Institución se encontraban dentro del Palacio de Gobierno, lo que constituyó para ese entonces un grave problema en materia de seguridad, y espacio físico donde era necesario sede propia para controlar de cierta forma el personal policial.

Por ello, el Ex- Gobernador del Estado Carabobo, Henrique Salas Römer, el 15 de julio de 1990, toma la decisión de formar una sede acorde a las exigencias de las normas de seguridad, la cual estaría adscrita a la Dirección General de la Policía del Estado Carabobo. Esta Institución tiene como objetivo fundamental vigilar y salvaguardar la seguridad del Ciudadano Gobernador del Estado Carabobo, Instalaciones del Palacio de Gobierno (Capitolio) y zonas aledañas.

En la actualidad la Estación Policial, para brindar dicha seguridad cuenta con 22 Funcionarios Policiales hombres y mujeres con gran vocación,

mística Profesional. Por otra parte, el ingreso del personal que labora en esta institución se hace después que los aspirantes (bachilleres) mayores de edad, venezolanos por nacimiento, pasan todos los exámenes psicotécnicos, físico, médico y odontológicos, específicamente en el Centro de Formación Policial de la Policía del Estado, ubicada en el Paseo Cabriales detrás de la Dirección General de la Policía, luego de haber pasado las pruebas pertinentes, comienzan a ser formados académicamente, durante (01) año con valores como el honor, la honestidad, la lealtad, el respeto al ciudadano, bases sólidas de todo funcionario policial.

No obstante, esta condición de ser trabajadores con funciones especiales, para el caso de la policía adscrita a la Estación Policial Capitolio, se traduce en inasistencias, impuntualidad, irritabilidad en su temperamento, quejas hacia el personal, bajo rendimiento en sus labores diarias, escasas relaciones interpersonales, desatención en actitudes favorables, reconocimiento de valores, donde muchas veces se ha observado hasta ausencia temporal por día de algunos funcionarios, pudiéndose atribuir a la carencia de estímulos que los impulse a realizar sus labores con eficiencia y eficacia.

Aunado a lo anterior, se suman igualmente, otros factores que afectan grandemente el desempeño de los funcionarios, tales como el estrés o la excesiva carga laboral del funcionario policial, lo cual le provoca un aumento de los problemas cardíacos, hipertensión arterial, dolores musculares, debido a la sobrecarga inherente al desempeño de la profesión policial, que en si es estresante, es de hacer notar que el trabajo mal distribuido, la poca escasez del personal policial, pocos beneficios socioeconómicos, les provoca alteración en el ritmo laboral, desencadenando episodios de estrés laboral, malas relaciones sociales, familiares, la falta de motivación, en su

desempeño policial, por lo que la policía desarrolla su labor en un entorno conflictivo, siendo su herramienta habitual de trabajo, la defensa y la pistola, riesgo que añade un factor más de estrés.

Así mismo, de la Comisión Nacional de la Reforma Policial (Conarepol, 2006) añade, el insomnio, trastorno del sueño que repercute en la calidad de vida del funcionario policial, generando en la mayoría de los casos (mal humor, falta de concentración, deterioro de la memoria, trastornos afectivos) con un aumento de la siniestralidad laboral y de la mortalidad por accidentes de tránsito; así como el síndrome de apnea obstructiva del sueño, una enfermedad de la población adulta, su síntoma es la somnolencia diurna excesiva que, junto a la alteración del ánimo, producen un deterioro progresivo en la calidad de vida de los funcionarios policiales, siendo los más afectados los de edades comprendidas entre los 30 a 60 años.

De la misma forma, la turnicidad laboral, induce a trastornos de la vida social y afecta la calidad del sueño de los funcionarios policiales, aumenta el consumo de café y de fumar en la jornada (diurna y nocturna) confirma los efectos negativos de la turnicidad laboral, en particular la nocturna. Los trastornos del sueño por esto, forman parte de los desordenes del reloj biológico de nuestro organismo, siguiendo en este orden, la frustración en la carrera policial, derivados a su estructura y ambiente laboral, esto debido a la escasa capacidad de poder opinar y participar, en los objetivos de la institución, provocando un elevado grado de insatisfacción, que desencadena rechazos al tipo de trabajo en las labores propias de la institución.

Ante tal situación, surge la necesidad de que la Estación Policial Capitolio, posea una planificación de los turnos disminuyendo en gran medida los efectos negativos, que esta pueda acarrear, en el desempeño

de la función policial de esta sede; en ese sentido, esta situación se convierte en objeto de interés para las personas que gerencian con miras al cumplimiento del trabajo de los funcionarios policiales, con el fin de poder tomar previsiones para mantener este personal satisfecho, lo que conlleve a un excelente desempeño.

Es por consiguiente, necesario analizar todos aquellos factores que se encuentran incidiendo en la protección legal laboral de cada uno de ellos para demostrar su relación con el desempeño laboral de estas personas. Es necesario que en los departamentos de administración y recursos humanos se defina cuáles son las necesidades laborales e individuales de los empleados, que coadyuven a la satisfacción en el trabajo, a fin de solventar aquellas que conduzcan a situaciones negativas o de insatisfacción que afecten el desempeño laboral.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Analizar la protección legal laboral en el marco del ordenamiento jurídico vigente del personal policial de la dirección general de la policía del estado Carabobo adscritos en la Estación Policial Capitolio.

Objetivos Específicos.

- 1.- Señalar los fundamentos legales para la protección laboral de la función policial en Venezuela.
- 2.- Determinar los derechos laborales de los funcionarios policiales establecidos en el ordenamiento jurídico venezolano.

3.- Analizar los componentes que garantizan el desempeño laboral de los funcionarios policiales de la Estación Policial Capitolio.

Justificación de la Investigación

Desde el punto de vista social, la información obtenida servirá para crear las bases legales que asesoren a este sector y puedan de alguna manera determinar con precisión las acciones administrativas y correctivas en el proceso de desarrollo la protección legal labora de los funcionarios policiales, conociendo los factores que afectan el desempeño laboral, por lo tanto, optimizarán los recursos de servicio para mejorar la toma de decisiones.

Es notorio, que la sociedad, se encuentra apoyada en buena parte del desempeño de la función policial, ya que el policía es una fuerza de seguridad encargada de mantener el orden público y la seguridad de los ciudadanos y ciudadanas, con el fin garantizar el desarrollo de sus actividades dentro del orden, preservando la armonía social. Es por ello, que la estación policial capitolio, se ha abocado a una filosofía de mejoramiento continuó en sus procesos de desempeño de la función policial, para así desarrollar una dinámica diferente, que le permita responder con eficiencia, eficacia y prontitud a los requerimientos exigidos por la institución.

En referencia al aporte práctico, debido a la gran importancia que tiene esta institución de seguridad, el estudio apoyará a la Estación Policial Capitolio, para que se haga de una buena planificación de los turnos que organice, controle y proporcione un mejor desempeño de la labor policial, para la gobernación del estado Carabobo, las instalaciones del palacio de gobierno y zonas aledañas, llevando así a un nivel más avanzado a la

institución policial en lo que a servicio se refiere.

En el aspecto institucional, la investigación desarrollada permitirá a la institución bajo estudio, conocer y adoptar mejores herramientas para realizar la gestión de protección legal laboral, lo cual incidirá directamente en un mejor desempeño laboral, en virtud de que el ordenamiento jurídico tiende a dar la importancia que el recurso humano merece, al tiempo que aportará mayores beneficios en productividad de estos empleados, pues la regularización de sus beneficios laborales conllevarán a contar con trabajadores motivados y satisfechos en el ejercicio de sus funciones.

Metodológicamente, pretende servir de base a otros investigadores que deseen realizar trabajos relacionados con el área, proporcionando al área de la gerencia publica, una herramienta de gran utilidad que permita ampliar los conocimientos y tener un mayor alcance en cuanto al ordenamiento jurídico para un mejor desempeño de los trabajadores, al tiempo que se aplicará un instrumento de medición de datos que arrojará a la luz de la problemática nuevas teorías de solución.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

El marco teórico referencial, se convierte en la fase de la investigación donde se detallan, describen y dan a conocer los aspectos teóricos y antecedentes relacionados con la investigación, con el objetivo de proporcionar una base fundamentada. De allí pues, que su estructura lógica y consistencia interna, permitirá el análisis de los hechos conocidos, así como orientar la búsqueda de otros datos relevantes. En consecuencia, cualquiera que sea el punto de partida para la delimitación y el tratamiento del problema se requiere de la definición conceptual y la ubicación del contexto teórico que orienta el sentido de la investigación. Por lo cual en la misma se presenta todo lo relacionado con la motivación de los trabajadores y el desempeño laboral.

Antecedentes de la Investigación

Este apartado de la investigación, presenta una síntesis conceptual de las investigaciones realizadas sobre el tema escogido, guardando una estrecha relación con el problema formulado, es decir, se trata de trabajos realizados por otros autores que preceden al que se está realizando, los cuales harán los respectivos aportes que ayudarán con el desarrollo de sus objetivos.

En este sentido, se encuentra la investigación presentada por Arias, D. (2011), titulada “Propuesta de estrategias aplicables para la defensa de derechos laborales y sociales de los trabajadores en empresas del ramo alimentario que fueren objeto de ocupación y operatividad temporal”, para

optar al título de (MSc. en Derecho del Trabajo), en la Universidad de Carabobo, Valencia Estado Carabobo, cuyo propósito fue proponer estrategias que fueran aplicables para la defensa de derechos laborales y sociales de los trabajadores en empresas del ramo alimentario que fueren objeto de ocupación y operatividad temporal.

Esta investigación se realizó en empresas del ramo alimentario ubicadas en los estados de Guárico, Portuguesa, Vargas, Sucre y Táchira de la República Bolivariana de Venezuela, que fueron objeto de una medida preventiva de ocupación y operatividad temporal por parte del Instituto para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios (INDEPABIS), lo que la caracterizó como de proyecto factible, de campo, documental y descriptiva con diseño metodológico.

De esta manera, se cumplió con la etapa I, dedicada al análisis de la población en estudio y análisis del entorno; la etapa II, destinada a las fuentes y análisis de la información, mientras que la etapa III tuvo que ver con la medición y presentación de los resultados. Luego, estuvieron las técnicas e instrumentos de recolección de datos: lectura evaluativa, observación y el cuestionario, este último estructurado por doce (12) interrogantes con alternativas de respuesta cerrada siempre, casi siempre y nunca. La población estuvo compuesta por cinco (5) empresas del sector industrial bajo estudio y la muestra quedó representada por diez (10) sindicalistas de las mismas.

Los resultados permitieron concluir, sobre la necesidad de proponer estrategias que permitan a las organizaciones sindicales de las industrias del ramo alimentario, una adecuada defensa de los derechos laborales y sociales de los trabajadores, como un medio de defensa más, cuando la

organización es objeto de una medida preventiva de ocupación y operatividad temporal que le afecte a si misma y a sus trabajadores.

Como aporte se asume el modelo de análisis estratégico que presenta el estudio dentro del marco teórico-conceptual, partiendo de que cada método y/o técnica utilizada en función de los resultados que se esperan obtener sean detectados eficazmente del diagnóstico estratégico, del establecimiento de la situación deseada en un horizonte de tiempo, de los escenarios más probables y del análisis de validez del instrumento que se requiera utilizar, que para el caso que ocupa será la entrevista, todo ello, para comprobar que tan viable es la aplicación de un modelo de análisis estratégico para las organizaciones sindicales como instrumental de apoyo, ofreciendo una herramienta concreta en defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

Por su parte, se encuentra González, Ch. (2011), quién desarrolló una investigación denominada “Situación de las empresas de trabajo temporal con ocasión al cambio de condición a intermediario a la luz del Ordenamiento Jurídico Venezolano”, para optar al título de (MSc. en Derecho del Trabajo), en la Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín, Maracaibo Estado Zulia, cuyo propósito consistió en analizar la situación de las empresas de trabajo temporal con ocasión al cambio de condición a intermediario a la luz del ordenamiento jurídico venezolano", hecho que se genera con la promulgación de la Ley Orgánica de Protección, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y la reforma del reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), con el fin de minimizar los efectos de la globalización, las nuevas formas de contratación y la flexibilización laboral.

El nivel de la investigación es de tipo descriptivo, puesto que describe un hecho o suceso, adicionalmente es explicativa, debido a que se basa en el porqué de los hechos; tiene características propias del diseño de la investigación Jurídica documental- bibliográfico, utiliza fuentes de información primarias, desde el punto de vista del propósito reviste carácter de pura o básica, tiene fin cognitivo, como técnica de recolección de la información utiliza la observación; en cuanto al análisis e interpretación de los resultados se aplicó la hermenéutica jurídica.

El estudio concluye que el cambio de forma abrupta de la condición a intermediario de las empresas de trabajo temporal, obedece al uso indiscriminado de los contratos de trabajo por tiempo determinado, los cuales vulneran los derechos de la masa laboral, adicionalmente se evidencia la carencia de la fiscalización y control de la relaciones laborales, es por ello que el Estado Venezolano busca proteger a los trabajadores contratados y garantizar las mismas condiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con la asignación del carácter de intermediario, a las ETT, se genera una corriente flexibilizadora de la relación laboral, al mismo tiempo se crea un vacío legal, en tal sentido se recomienda a la Asamblea Legislativa incluya un instrumento normativo que brinde protección al trabajador y permita aplicar mecanismos de fiscalización y control sobre este tipo de relación laboral.

La investigación, reviste un aporte importante, en virtud de que ofrece conceptualizaciones para el desarrollo de la variable protección legal laboral con base al Ordenamiento Jurídico Venezolano, pues establece las condiciones del deber ser para el tratamiento que deben recibir los trabajadores indistintamente del tipo de régimen que los arrope, sea este

privado o público, asumiendo para ello lo establecido en la reforma a Ley Orgánica del Trabajo (2006), donde se busca reivindicar al trabajador en su entorno laboral.

Seguidamente, se encuentra la investigación de Ávila, R. (2009), titulado “Fronteras entre el trabajo subordinado y el autónomo dentro del ordenamiento jurídico laboral Venezolano”, para optar al título de (MSc. en Derecho del Trabajo), en la Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, Maracaibo Estado Zulia, el cual llevó el fin de analizar las fronteras entre el trabajo subordinado y el autónomo dentro del ordenamiento jurídico laboral venezolano; el área donde se enmarcó fue dentro del derecho del trabajo específicamente, en lo referido al trabajo subordinado y trabajo autónomo. Asimismo, se analizaron los preceptos legales: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento; y entre los autores: Rivas (1996), Pérez de los Cobos (1993); Cruz (1999), Mirabal (2005), entre otros.

La metodología del estudio es de carácter documental, aplicada al campo jurídico, con un diseño no experimental - bibliográfico; como técnica de recolección de datos se empleó el análisis documental; como instrumento se elaboró una guía de observación. Para el análisis de los datos recolectados, se aplicó la hermenéutica jurídica, por medio del método lógico; gramatical y exegético.

Entre los principales resultados se tiene que las circunstancias de la subordinación que hoy día puedan definir a la prestación del trabajo que se desarrolla en el marco de un complejo mundo de relaciones, muchas de las cuales son objeto de regulación por parte del ordenamiento jurídico laboral y otras no se encuentran claramente definidas, donde no prevalece

un clima de paz social como norte, el cual tiene su razón de ser en la Carta Magna Venezolana de 1999.

Concluyéndose de esa manera, que en la globalización, las fronteras de las relaciones laborales se hacen más flexibles con la particularidad y la dificultad que se hacen móviles, dinámicas, extensibles o bien para reducirse, o más bien, en la mayoría de los casos para hacerse confusas, dándole a la autonomía de la voluntad un papel más importante en la regulación del trabajo que el que tradicionalmente le ha conferido el derecho del trabajo.

Se aprecia del anterior trabajo, que el mismo dirige su desarrollo hacia el análisis de la prestación del trabajo, con base a los preceptos legales asumidos del derecho del trabajo, situación que persigue en todo momento demostrar la razón de ser de la regulación por parte del ordenamiento jurídico laboral, con lo cual se demuestra la importancia que tiene un clima laboral cónsono de los trabajadores, lo cual tiene su razón de ser en la Carta Magna Venezolana de 1999, para que redunde un desempeño laboral eficiente.

Por último, Rodríguez, L. (2009), llevó a cabo el estudio titulado “El régimen jurídico aplicable para la protección del derecho al trabajo de los reclusos en Venezuela”, para optar al título de (MSc. en Derecho del Trabajo), en la Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, Maracaibo Estado Zulia, el cual llevó el propósito de analizar el régimen jurídico aplicable para la protección del derecho al trabajo de los reclusos en Venezuela, tal y como está establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, tanto en la ley como en los reglamentos.

En este sentido se desarrolló una investigación de tipo documental, en la cual se plantea la necesidad de promover lo establecido en el marco jurídico nacional que expone el derecho que tienen los reos en cuanto al trabajo, considerando en este punto los derechos laborales que los amparan. Es importante destacar que estos derechos están previstos también en un conjunto de instrumentos internacionales, donde ocupan el primer lugar los Derechos Humanos y de los cuales Venezuela es país suscriptor.

Tomando en cuenta que la pena debe cumplir una acción restauradora, el objetivo final de las sanciones que se aplican a las personas que cometen un delito está encaminado a la corrección de una conducta, a la búsqueda de su reinserción, por lo que el impulso a la actividad laboral del preso, pero dentro de sus derechos civiles, le permite sentirse útil para sí mismo, su familia y la sociedad, más cuando al término de la pena debe salir a enfrentarse con una sociedad que le separa de alguna manera de su derecho de trabajar.

Se concluye, que los centros de reclusión deben pues, convertirse en lugares donde se reinsera al reo por medio del trabajo remunerado, con todos sus beneficios laborales, legales a que tenga derecho, como un trabajador venezolano más, lo que lo ha de dignificar como ser humano, en este sentido hace necesario también revisar, actualizar la Ley Orgánica del Trabajo a fin de incorporar el trabajo del reo como una de sus acepciones especiales, a fin de que se refuerce la necesidad de su cumplimiento dentro de los centros de reclusión.

El trabajo anterior ofrece un aporte importante para la presente investigación, ya que, a pesar de no tratar directamente sobre trabajadores de la seguridad social, como es el caso de la policía, informa sobre la aplicación del régimen jurídico en materia de protección del derecho al

trabajo, es decir, desarrolló conceptos valiosos relacionados con la necesidad de contar con una protección legal laboral que incida directamente en el desempeño laboral de los empleados, tal como es el caso del presente estudio.

Bases Teóricas

Las bases teóricas, tienen el propósito de dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitirán abordar el problema, de éste dependerá el resultado del trabajo, pues significa que el investigador pondrá en claro los postulados y supuestos, para asumir investigaciones anteriores, orientando de esta manera el trabajo de un modo coherente. De este modo, se situará el problema en estudio dentro de un conjunto de conocimientos, que permita direccionar la búsqueda, ofreciendo una conceptualización adecuada de los términos que se utilizaran en el estudio.

Protección Legal Laboral

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su exposición de motivos expone que el derecho laboral venezolano, tal y como se le conoce contemporáneamente, nace a partir de la promulgación de la primera Ley del Trabajo del 23 de julio de 1928, que permitió superar las disposiciones del Código Civil sobre arrendamiento de servicios que regía las relaciones laborales, y se afianza con la promulgación de la Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936, que estableció un conjunto sustantivo de normas para regular los derechos y obligaciones derivados del hecho social del trabajo.

A partir de este momento, la evolución de la legislación laboral venezolana, ha discurrido en forma paralela con la historia de las luchas sociales de los trabajadores y de las trabajadoras de Venezuela, produciéndose una relación de mutua influencia que ha legado importantes páginas a la historia contemporánea del país. Esta Ley se mantuvo vigente por casi 55 años, durante los cuales fue objeto de sucesivas reformas parciales (en los años 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983), sufriendo una evolución sustantiva en 1991, cuando le fue otorgado carácter orgánico, con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo del 1° de mayo de 1991.

La Ley Orgánica del Trabajo surgió como consecuencia de las importantes contradicciones surgidas con la instauración del modelo neoliberal, que en Venezuela vivió su momento de mayor intensidad a partir del año 1989. La ola privatizadora de entonces, entre otras medidas económicas de gran impacto social, impulsó una serie de luchas sociales que llevaron al reordenamiento de una serie de reglamentaciones dispersas en diversas normas de distinta categoría, remozando de esta manera el contrato social existente.

Continúa la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su exposición de motivos, que poco duró esta paz social, pues apenas seis años después el avance de las teorías neoliberales produjo una importante reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, la cual fue sancionada en fecha 19 de junio de 1997, en cuyo texto se logró consagrar la supresión de una de las más importantes conquistas de la clase trabajadora venezolana, como lo era la llamada retroactividad del cálculo de las prestaciones de antigüedad. Esa misma ola logró que un año después, el 23 de septiembre de 1998, se

decretara además la liquidación del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

Estos importantes retrocesos y distorsiones de los derechos laborales, lograron ser contrarrestados en un plazo relativamente breve, en el marco de las deliberaciones de la Asamblea Nacional Constituyente de 1999, que dejó sin efecto la liquidación del IVSS e incluyó en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) el derecho de los trabajadores y de las trabajadoras “a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía” (CRBV, artículo 92).

Todo esto complementado con una disposición transitoria que ordena la instauración de “un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales reconocido en el artículo 92 de esta Constitución, el cual integrará el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio y calculado de conformidad con el último salario devengado, estableciendo un lapso para su prescripción de diez años” (CRBV, disposición transitoria Cuarta, numeral 3). Adicionalmente, la disposición transitoria supra mencionada ordena que la legislación laboral contemple normas que “regulen la jornada laboral y propendan a su disminución progresiva” (CRBV, disposición transitoria Cuarta, numeral 3).

Este punto de quiebre se debe, sin lugar a dudas, a la valiente decisión de la Asamblea Nacional Constituyente de incluir el precedente doctrinario más importante en materia social en Venezuela, la doctrina social del Libertador, Simón Bolívar, el cual se resume de la mejor manera en la proposición recogida en su célebre discurso al Congreso Constituyente de Angostura, el 15 de febrero de 1819: “El sistema de gobierno más perfecto es aquel que

produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política”.

No podía ser de otra forma, cuando el objetivo central para el cual el pueblo en 1999 otorgó el poder constituyente originario fue, precisamente, “transformar el Estado y crear un nuevo ordenamiento jurídico que permita el funcionamiento efectivo de una democracia social y participativa”, como lo reconoce la Asamblea Nacional Constituyente en el epígrafe con el cual decreta la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Esto es lo que explica que, más allá de las reparaciones al desmantelamiento de los derechos laborales que lograron colarse en las normas venezolanas en las horas finales de la larga noche neoliberal, con la entrada en vigor de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en 1999, se produce un salto cualitativo de enorme importancia en la concepción doctrinaria del derecho laboral, a partir del reconocimiento del trabajo, al igual que la educación, como “procesos fundamentales” para alcanzar los fines esenciales del Estado (CRBV, artículo 3°).

De esta manera, el hecho social del trabajo, en la medida en que constituye además un proceso fundamental, pasa a ser considerado por la ley de leyes venezolana como un proceso social, el proceso social del trabajo. La promulgación de la presente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) resulta especialmente oportuna a la luz de la manera como la coyuntura política internacional ha evolucionado desde 1999.

Así, se pronuncian evidencias de un agotamiento del modelo económico predominante y la subsecuente explosión de crisis estructurales, que han

llevado a los gobiernos de muchos países del mundo a ceder ante la tentación de introducir regresiones a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, incurriendo en evidentes violaciones de derechos fundamentales de la población.

En este contexto, la República Bolivariana de Venezuela da un paso al frente en su propósito de asegurar los derechos de la población, otorgando base legal a los mandatos constitucionales recibidos en 1999 e introduciendo una importante interpretación progresiva de los mismos, rumbo hacia una sociedad eminentemente justa, ética, moral y democrática, como se desprende del mandato de la doctrina social del Libertador, Simón Bolívar.

Por su parte, Velásquez, Bastardo, González, Jiménez y Espinosa (2011), en Venezuela, señalan que de acuerdo a lo establecido en la Constitución Bolivariana de Venezuela, cuya característica social se puede considerar de novedosa que se manifiesta en la serie de artículos que proclaman y protegen los derechos sociales de toda la sociedad, tales como el derecho a la seguridad social expresado en el artículo N° 86 que reza lo siguiente:

“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 asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administradas 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, y la presencia de la acción social que es la forma institucionalizada del Estado, el cual mediante una serie de actividades trata de satisfacer necesidades de carácter prioritarias”.

Para lo anterior, es válida la opinión de Gaitán y Manfred (2011: 59). Para quién el bienestar social laboral, se utiliza para designar “los programas de servicio y/o beneficios al interior de las organizaciones, tendiente a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores y empleadores, así como fomentar las relaciones intra y extra institucionales.”

En la mayoría de los casos está orientado a crear un ambiente positivo de trabajo, en el cual las relaciones obrero – patronales pueden desarrollarse armoniosamente, cuyos objetivos expresan claramente una concepción humanista que presenta el medio laboral, como el espacio que ofrece condiciones que proporcionan no sólo un adecuado desempeño, sino las posibilidades de autorrealización del empleado.

Agrega además la autora, que el bienestar social, es una condición no observable directamente, sino que es a partir de formulaciones como se

comprende y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro. Es una de las áreas más importantes de toda organización, ya que es allí donde el ser humano pasa gran parte de su tiempo, buscando satisfacer necesidades económicas, sociales y personales, que le permiten mejorar sus condiciones de vida.

Así, la calidad de vida en el trabajo, abarca no sólo los aspectos intrínsecos del cargo, sino también los aspectos extrínsecos; afectos actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios Chiavenato (2011).

El concepto de calidad de vida laboral o bienestar laboral, abarca todas las condiciones relacionadas con el trabajo, esto incluye: Horarios de trabajo, sueldo o remuneración, medio ambiente laboral, beneficios y servicios para el personal, posibilidades de ascender y hacer carrera, relaciones interpersonales.

Esto implica la búsqueda del desarrollo de bienestar, pues lo que se busca en éste es: Que el medio laboral respete al trabajador como persona y promocióne los medios adecuados para su realización, la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral.

Estos objetivos manifiestan una inclinación humanista que relaciona el entorno laboral como el espacio que brinda condiciones y oportunidades que facilitan un apropiado desempeño y las posibilidades de autorrealización

del trabajador. La materialización o medio para lograr dicho bienestar social laboral de los empleados es entonces los beneficios que recibe el trabajador de parte de la empresa y otras entidades pero que no constituyen salario. Dichos beneficios pueden ser de origen legal, es decir los establecidos por la Ley, y los extralegales o formulados voluntariamente por la organización.

Régimen de Protección Legal Laboral de los Funcionarios Policiales en el Ordenamiento Jurídico Venezolano

Alfonzo (2008), expone que es necesario señalar que mientras se estaban discutiendo en la Asamblea Nacional, el Proyecto de Ley del Estatuto de la Función Policial, existía gran expectativa, acerca de la reivindicación de los derechos laborales de los funcionarios policiales y la dignificación de la función policial.

En virtud, que la promulgación de las dos leyes que a partir del año 2009 rigen la función policial, fueron precedidas de una extensa y amplia labor de consulta popular, a través de la Comisión Nacional para la Reforma Policial (CONAREPOL) y la Comisión para el Sistema Policial (COMSIPO), así como la creación del Consejo Nacional de Policía (CONAPOL), entes todos que realizaron mancomunadamente un trabajo de campo, a los fines de conocer la FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) de la función policial en Venezuela.

Para lo cual se levantó un censo en cuanto al número de Cuerpos Policiales existentes y activos en las diferentes regiones y municipios del país, se visitaron cada uno de ellos, se revisó su presupuesto, infraestructura, funcionamiento, también participó y opinó la Sociedad Civil Organizada

acerca de las aspiraciones, necesidades e inquietudes en relación a sus policías. Y entre las conclusiones preeminentes, uno de los aspectos a destacar fue el relacionado con los sueldos y la seguridad social del funcionario policial.

Al respecto, Rojas (2008) aseveró que "uno de los elementos más novedosos del proyecto de Ley del Estatuto de la Función Policial tiene que ver con la estandarización de beneficios salariales". Acotó que "la nivelación de los sueldos será llevada a la práctica mediante homologaciones y equivalencias", nunca con ánimo de desmejorar a los uniformados, pero que esta meta se concretará progresivamente.

Igualmente, destacó que "además del elemento salarial, la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional (LOSPCPN, 2012) contempla la estandarización de las políticas de ingreso, egreso y reingreso; el uso de la fuerza y el registro de armas; la formación y los ascensos; el equipamiento y dotación y los regímenes disciplinarios, entre los más destacados. El Informe de la Comisión Nacional para la Reforma Policial (CONAREPOL, 2006), refirió que debía realizarse una revisión de los beneficios y protección laboral que son genuinamente ofrecidos a los funcionarios (as) policiales.

Igualmente, respecto a la situación de la seguridad social de los mismos, el estudio señaló que "...la falta de control social y jurisdiccional permitió que la seguridad social de los cuerpos policiales fuera regulada por leyes estatales, reglamentos y ordenanzas, lo cual es inconstitucional, además, conllevó a disparidades evidentes en cuanto a los requisitos, cuantía de las jubilaciones y pensiones e incluso de diferencias en la atención médica,

dependiendo del tipo y calidad de los seguros de HCM que contraten a tales efectos" (p.94).

Asimismo señaló el citado informe, que algunos cuerpos policiales disponen de un régimen contributivo de seguridad social, mientras que otros no. Los que trabajan bajo el esquema contributivo destinan desde el 1% hasta aproximadamente el 5% del salario del funcionario a éste. Situación similar se evidenció en la disparidad de las pensiones.

En este sentido, concluye que si bien es cierto que la promulgada Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPO, 2009) tiene como objeto regular todo lo inherente a la Función Policial incluyendo los derechos laborales de los funcionarios (as) policiales, se observa con preocupación que muchos de estos derechos aún están pendientes de ser desarrollados en otras leyes, reglamentos y resoluciones, y en varios casos remite a otras leyes nacionales, lo cual además de crear confusión en varios casos resulta perjudicial, verbo y gracia lo relativo a la jubilación.

Ibarra (2006), indica que la Ley de Régimen Prestacional de Empleo, formó parte del conjunto de leyes sociales que el Poder Legislativo venezolano aprobó durante el año 2005, para beneficiar y amparar a todos los venezolanos, sobre todo los que carecen de todo tipo de seguridad social y de recursos económicos. Esta Ley fue concebida por nuestros legisladores con la finalidad de que el Estado venezolano brinde protección a sus ciudadanos para que no permita su desamparo sobre todo en momentos de paro, despidos masivos o cese de convenios contractuales por parte de los patronos.

En el artículo 81 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) que inicia el Capítulo IV, correspondiente al Régimen Prestacional de Empleo, se definen los fundamentos de lo que debe ser la protección de los trabajadores respecto de las contingencias de pérdida involuntaria del empleo y desempleo:

“Se crea el Régimen Prestacional de Empleo que tiene por objeto garantizar la atención integral a la fuerza de trabajo ante las contingencias de la pérdida involuntaria del empleo y de desempleo, mediante prestaciones dinerarias, no dinerarias; también a través de políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral; la facilitación de la capacitación para la inserción al mercado de trabajo, así como la coordinación de políticas, programas de capacitación y generación de empleo con órganos, entes nacionales, regionales, locales de carácter público y privado, conforme a los términos, condiciones, alcances establecidos en dicha ley, la cual establecerá los mecanismos, modalidades, condiciones, términos, cobertura y demás requisitos para la prestación de servicios.”

En tal sentido, la Ley desborda por mandato constitucional sus parámetros previos para hacerse universal en la atención de la mayoría excluida. El régimen al que esta Ley regula tiene sus bases inmediatas en la estructura que diseña la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS), publicada en la Gaceta Oficial N° 37.600 del 30 de diciembre de 2002. Es así como el Régimen Prestacional de Empleos encuentra estrechamente entrelazado con el universo de servicios sociales y se constituye en un pilar fundamental del Sistema de Seguridad Social que se encuentra actualmente en desarrollo.

Una vez más, dentro del proceso de cambios sociales y políticos que implementa el Gobierno revolucionario, no se deja como letra muerta lo

expresado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que establece en su 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 (...) pérdida de empleo, desempleo (...) 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.

Dentro de la estructura normativa que dará formalidad al Sistema de Seguridad Social de Venezuela, toca a la Ley del Régimen Prestacional de Empleo el papel de procurar al cuerpo social una situación socioeconómica próxima al pleno empleo. Esto lo hará a través de sus prestaciones y servicios en coordinación con los que ofrece la Ley de Servicios Sociales. El objetivo es que en cualquier circunstancia permita tanto a los individuos y como a las familias la satisfacción de sus necesidades, mientras se asegura su inserción o reinserción en el proceso productivo.

El mejoramiento de las potencialidades y capacidades de la población constituye la meta que, de ser alcanzadas, conducirán no sólo al desarrollo económico sino, mejor aún, al desarrollo humano con equidad y justicia social. Esta es una de las tantas razones por la cual la Ley del Régimen Prestacional de Empleo constituye una herramienta del gobierno de revolución que, con toda seguridad, causará bastante preocupación en las transnacionales de los países más desarrollados industrialmente

acostumbradas a leyes laborales ultra flexibles que exponen al desamparo a las clases medias, obreras de las naciones poco industrializadas.

En esta dirección, el nuevo instrumento legal incorpora una gama de sanciones, en particular multas, que protegen a los trabajadores ante posibles infracciones que los empleadores puedan cometer en su detrimento. Los patronos que no afilien a sus trabajadores o no den cuenta oportunamente de sus cotizaciones enfrentarán costos disuasivos. Esta Ley establece que las prestaciones dinerarias constituyen un ingreso sustitutivo o salario de reemplazo que permiten al trabajador atender sus necesidades esenciales mientras procura su reinserción laboral.

El trabajador cuenta con este beneficio aún en caso de ruptura laboral conflictiva que no le permita acceder de inmediato a salarios, a prestaciones de antigüedad o a indemnización por despido. Esta medida, además de proteger a los trabajadores, permite preservar la capacidad de consumo, lo cual contribuye a mantener estable la demanda de bienes y servicios en un círculo virtuoso que beneficia a la sociedad como un todo. Esta ampliación de la protección generará mayores incentivos para cotizar al sistema, por lo que se espera que se reduzcan los niveles de evasión.

Además del salario de reemplazo, la Ley asegura la prestación de servicios de: intermediación, asesoría, información, orientación laboral, facilitación de la capacitación para lograr su acceso a empleos, ocupaciones productivas de calidad. De esta manera, la Ley crea una estructura de atención integral al ciudadano. Dicha estructura estará conformada por la Red de Observatorios Laborales que forma parte del Sistema Nacional de Protección Frente a la Pérdida del Empleo y al Desempleo. Este sistema fue creado para permitir conocer el comportamiento, la situación del mercado

laboral, del empleo en el ámbito nacional, local.

La Ley del Régimen Prestacional de Empleo establece la creación de una institución con el objetivo de llevar a cabo estas acciones. Según el artículo 25, “El Instituto Nacional de Empleo (INEM) creará el observatorio laboral nacional con el objeto de conocer, analizar el comportamiento y situación del empleo a nivel nacional, sistematizar la información sobre oportunidades productivas”.

La disponibilidad de información, su conocimiento, análisis es pieza fundamental para la elaboración, coordinación de políticas destinadas a la atención de la población objeto de la Ley. Además, el manejo de la información que se logrará a partir de la Red de Observatorios Laborales permitirá conocer los determinantes del empleo de las diferentes localidades, articular la formación, capacitación de los trabajadores para esas necesidades territoriales.

Esto a su vez intensificará el dinamismo de las comunidades locales, estimulará la participación de los trabajadores, la constitución de empresas alternativas, tales como empresas asociativas, cooperativas. Todo ello facilitará el logro del objetivo del desarrollo de una economía social, el cual forma parte del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación.

Además, debe resaltarse la inclusión en el sistema de los trabajadores no dependientes, quienes podrán afiliarse y cotizar según lo estipulado en el artículo 29 de la Ley: “Los trabajadores o trabajadoras no dependientes podrán afiliarse y cotizar ante la Tesorería de Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en esta Ley.” Este elemento guarda una relevancia considerable, pues atenderá la situación de millones de

trabajadores que no se encuentran protegidos por la normativa laboral y para quienes la seguridad social es aún prácticamente inexistente.

En este sentido, cabe señalar que la inclusión de este importante y creciente grupo dentro de la fuerza laboral al Régimen Prestacional de Empleo conllevará una mejora sustancial de la situación de estos trabajadores. La mayoría de ellos se caracteriza por presentar menores niveles educativos del promedio, sufrir dificultades para organizarse a través de sindicatos y estar expuestos a las transformaciones que se vienen dando en el contexto de la globalización mundial.

Por esta razón, la inclusión de los trabajadores no dependientes representa todo un reto para el nuevo Sistema de Seguridad Social. Por otra parte, la creación de un único Fondo Contributivo, cuyos recursos no podrán transferirse a otros fondos ni destinarse a fines distintos a los que le dieron origen, le otorga mayor transparencia y garantiza el buen manejo de los mismos.

Beneficios Laborales.

El salario y los beneficios en el empleo son dos de las preocupaciones laborales más comunes entre muchos trabajadores. Las leyes federales y estatales respecto al salario y el pago justo han evolucionado conforme el paso de los años. Rojas (2008), considera que las normas que gobiernan los planes de prestaciones para los empleados pueden ser bastante difíciles de comprender, por lo tanto, a continuación hallará una descripción a grandes rasgos de esta área de la ley laboral.

Salario: El artículo 50 de la Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPO, 2009) establece que: Los funcionarios o funcionarias policiales tienen derecho a percibir las remuneraciones y beneficios sociales correspondientes al cargo que desempeñen, de conformidad con lo establecido en esta Ley, sus reglamentos y resoluciones. Las remuneraciones y beneficios sociales de los funcionarios y funcionarias policiales deben ser suficientes que les permitan vivir con dignidad y cubrir para sí y sus familias las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Así mismo, deben reconocer su dignidad humana, responsabilidades, desempeño, compromiso, formación, desarrollo, desempeño profesional.

Hasta la fecha, el Ejecutivo Nacional únicamente ha decretado un tabulador de sueldos, salarios y otros beneficios económicos para el Cuerpo de Policía Nacional, en desmedro de los demás cuerpos policiales estatales y municipales, que pese a que las leyes que rigen la materia prevén la homologación de sueldos esto aún no se ha llevado a la práctica.

Por su parte, el artículo 63 ejusdem señala que el sistema de remuneraciones y beneficios sociales de la Función Policial comprende los sueldos, asignaciones, compensaciones, primas y demás beneficios sociales de carácter no remunerativo que reciben los funcionarios, funcionarias policiales por la prestación de sus servicios. El sistema de remuneraciones, beneficios sociales es un sistema único e integrado, aplicable al servicio de policía, a todos los cuerpos de policía, dirigido a reconocer, promover, mejorar el talento humano de los funcionarios y funcionarias policiales.

En concordancia con el artículo 64 ibídem que establece que el sistema de remuneraciones y beneficios sociales de la Función Policial debe

contener: 1. Escala de sueldos para cada cargo y nivel jerárquico de los cuerpos de policía. 2. Asignaciones, compensaciones y primas de contenido pecuniario. 3. Beneficios sociales de carácter no remunerativo.

Concatenado a su vez con el artículo 65 de la precitada ley que señala que el Presidente o Presidenta de la República mediante decreto publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, previa opinión del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana, fijará el contenido del sistema de remuneraciones y beneficios sociales de la Función Policial, bajo los siguientes parámetros:

Escala de sueldos del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana: en la cual se fijarán los montos iniciales, intermedio, máximo de sueldos de cada cargo o jerarquía, así como las demás asignaciones, compensaciones, primas de contenido pecuniario.

Régimen de beneficios sociales de carácter no remunerativo del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana.

Escala de sueldos de los cuerpos de policía de los estados y municipios: en la cual se establecerá el límite mínimo y máximo de los montos de los sueldos que correspondan a cada cargo o jerarquía de los cuerpos de policía correspondientes, así como las demás asignaciones, compensaciones y primas de contenido pecuniario.

Régimen de beneficios sociales de carácter no remunerativo de los cuerpos de policía de los estados y municipios: en el cual se establecerá el límite mínimo y máximo de los montos y parámetros o estándares generales

de los beneficios sociales que correspondan a cada cargo o jerarquía de los cuerpos de policía correspondientes.

Los límites establecidos por el Ejecutivo Nacional en materia de sueldos, asignaciones, compensaciones y primas de contenido pecuniario, así como los límites y parámetros relativos a los beneficios sociales de conformidad con este artículo, son imperativos y de obligatorio cumplimiento para todos los ámbitos político-territoriales en los cuales se presta el servicio de policía. Igualmente el artículo 67 de la ley in comento consagra que los gobernadores, gobernadoras, alcaldes y alcaldesas, fijarán mediante decretos publicados en los órganos de publicación oficial correspondientes:

Escala de sueldos de los cuerpos de policía de los estados y municipios, según el caso: en la cual se fijarán los montos iniciales, intermedios y máximos de sueldos de cada cargo o jerarquía, así como las demás asignaciones, compensaciones y primas de contenido pecuniario, dentro de los límites establecidos por el Ejecutivo Nacional de conformidad con el artículo anterior.

Régimen de beneficios sociales de carácter no remunerativo de los cuerpos de policía de los estados y municipios, según el caso, dentro de los límites, parámetros y estándares generales de los beneficios sociales establecidos por el Ejecutivo Nacional de conformidad con el artículo anterior.

Y por su parte, el artículo 68 de la prenombrada ley establece la prohibición de ingresos adicionales al señalar que los funcionarios y funcionarias policiales no podrán percibir por su desempeño en un cuerpo de policía remuneraciones, provechos o ventajas, cualquiera sea su denominación o método de cálculo, tengan o no carácter salarial o

remunerativo, distintos a los establecidos expresamente de conformidad con esta Ley, sus reglamentos y resoluciones.

En consecuencia, queda prohibido el pago o percepción de cualquier gratificación, indemnización, bonificación, asignación o reconocimiento pecuniario en infracción a lo establecido en la presente Ley, reglamentos, resoluciones, escalas de sueldos y régimen de beneficios sociales. Son nulas las escalas de sueldos, los regímenes de beneficios sociales de los funcionarios y funcionarias policiales que sean aprobadas en violación de dicha Ley, sus reglamentos, resoluciones, por tanto, no generan derecho alguno.

Por último, las Disposición Transitoria Segunda instituye, que los funcionarios y funcionarias policiales que gocen de sueldos, beneficios sociales superiores a los establecidos en la referida Ley continuarán disfrutándolos después de su vigencia. La homologación, reclasificación de los rangos, jerarquías previstos en la disposición anterior no podrán desmejorar los sueldos, beneficios sociales de los funcionarios y funcionarias policiales sujetos a dichos procedimientos.

En la actualidad aún no se ha realizado una unificación del sistema de remuneraciones y beneficios sociales de los diferentes Cuerpos Policiales, así se tiene que funcionarios policiales que desempeñan el mismo cargo, poseen en la misma jerarquía, adscritos a cuerpos policiales del mismo nivel, status, perciben remuneraciones económicas, beneficios laborales diferentes, así se tiene que un agente de la policía municipal de equis municipio, devenga un sueldo superior al agente de la policía municipal de otro municipio del mismo estado.

Igualmente, sucede en el resto de las policías estatales, municipales, algunas pagan cesta ticket, otras tienen comedor, otras ofrecen ambos beneficios, y el monto a pagar por concepto de alimentación varía de una institución policial a otra. La realidad es que aún los sueldos de las policías no están unificados, tampoco son acordes a las necesidades reales de los mismos, según el alza de precios, es decir, por lo que a juicio de quien escribe la dignificación de la función policial aún es una utopía.

Vacaciones: El artículo 51 de la Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPO, 2009) establece que los funcionarios (as) policiales tendrán derecho a disfrutar de una vacación anual de:

Días hábiles	Tiempo de Servicio
20	1-5 años
23	6-10 años
25	11 años en adelante

El disfrute efectivo de las vacaciones no será acumulable, debiendo ser disfrutadas dentro del lapso de seis meses siguientes contados a partir del momento que se adquiriere el derecho. Sin embargo, agrega la coletilla que las mismas podrán ser postergadas durante un año, por orden del Director del Cuerpo Policial, mediante acto motivado fundado en razones de servicio.

Cabe destacar, que esta excepción, en la práctica es una regla, así se observa que muchos funcionarios policiales, tienen de tres a cinco vacaciones acumuladas, y en algunos casos hasta más, en especial si se trata de personal, de la gerencia media o alta, a quienes atribuyéndole que

pertenecen a la oficialidad, es decir, que poseen cargos de confianza y responsabilidad, se le van postergando de manera indefinida el disfrute de sus vacaciones, en perjuicio de su salud, y en violación flagrante a los derechos humanos de segunda y tercera generación relacionados con los derechos laborales y de seguridad social.

Bono Vacacional: El artículo 52 ejusdem señala que los funcionarios (as) policiales tienen derecho a un bono vacacional anual de cuarenta días de sueldo, el cual deberá ser pagado al momento del disfrute efectivo de las vacaciones; y en los casos de egreso antes de cumplir el primer año o en los siguientes, tendrá derecho a recibir el bono vacacional proporcional al tiempo de servicio prestado.

Al respecto, es necesario resaltar que la voluntad del legislador es que este bono suministre un aporte económico que permita garantizar al trabajador el disfrute, descanso, recreación y esparcimiento. Sin embargo, en la práctica este bono es cancelado en la fecha que según el ingreso del funcionario policial le nace el derecho a las vacaciones, más no el disfrute efectivo de las mismas, que tal como se comentó en el artículo anterior en muchas ocasiones son postergadas de manera indefinida.

Utilidades: El artículo 53 de la supracitada ley señala que los funcionarios (as) policiales tendrán derecho a una bonificación de fin de año equivalente a un mínimo noventa días de sueldo integral. Cabe destacar, que en la policía estatal de Aragua, en la cual labora el investigador, en los últimos dos años, han asumido la costumbre de cancelarlas de manera fraccionada, en perjuicio del poder adquisitivo real, situación esta que no aparece contemplada en la norma.

Alimentación: En ninguna de las dos leyes estudiadas se hace mención de manera específica a este aspecto, sin embargo, si hay conformidad con lo previsto en los artículos 2 y 4 de la Ley de Alimentación para los Trabajadores (LAT, 2004) y los artículos 2, 5 y 7 de su Reglamento (2006).

Así, algunos cuerpos policiales como ya se comentó con anterioridad, pagan cesta ticket, otros poseen comedor, y otros ofrecen ambos beneficios, en virtud que las jornadas de trabajo en los cuerpos policiales, en ocasiones implican la pernocta permanente, en caso de acuartelamiento, como por ejemplo los días de elecciones, y el primero de mayo día del trabajador, y en cualquier otra fecha o situación que se presuma pueda existir alteraciones del orden público o que puedan ser atentatorias de la seguridad nacional.

Antigüedad: El artículo 57 de la Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFP, 2009) señala que los funcionarios (as) policiales gozarán de los mismos beneficios contemplados en la Constitución de la República, en la Ley Orgánica del Trabajo y sus reglamentos, en lo atinente a la prestación de antigüedad y condiciones para su percepción.

Una vez más esta ley se limita a remitir a otra normativa, lo cual resulta poco conveniente, en virtud que la misma establece un régimen estatutario para la función policial, y sin embargo, en diversos aspectos refiere a normas laborales de promulgación anterior, o se produce un vacío que implica remitirse a las mismas de manera supletoria, tal y como sucedió en el aspecto anterior referido a la alimentación.

Cabe destacar que este artículo 57, establece que la prestación de antigüedad, atendiendo a la voluntad del trabajador, requerida previamente por escrito, se depositará y liquidará mensualmente, en forma definitiva, en

un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva, en la contabilidad de la empresa. Lo depositado o acreditado mensualmente se pagará al término de la relación de trabajo y devengará intereses según las siguientes opciones:

a.- Al rendimiento que produzcan los fideicomisos o los Fondos de Prestaciones de Antigüedad, según sea el caso y, en ausencia de éstos o hasta que los mismos se crearen, a la tasa del mercado si fuere en una entidad financiera;

b.- A la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país; si el trabajador hubiese requerido que los depósitos se efectuasen en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o en una entidad financiera, y el patrono no cumpliera con lo solicitado; y;

c.- A la tasa promedio entre la activa y pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país, si fuere en la contabilidad de la empresa.

El patrono deberá informar anualmente al trabajador, en forma detallada, el monto que le acreditó en la contabilidad de la empresa, por concepto de prestación de antigüedad. La entidad financiera o el Fondo de Prestaciones de antigüedad, según el caso, entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su prestación de antigüedad acumulada. Asimismo, informará detalladamente al trabajador el monto del capital y los intereses. Los intereses están exentos del Impuesto sobre la Renta, serán acreditados

o depositados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.

Ascensos.

Sobre este particular, indica Rojas (2008), al respecto, el artículo 61 de la LOSPCPN (2009) señala que el Estatuto de la Función Policial establecerá un régimen único de ascensos bajo los siguientes parámetros: el tiempo mínimo de permanencia dentro de cada rango, el tipo de acreditación académica requerida para cada nivel, los méritos deservicio y una evaluación psicotécnica de la o del aspirante, entre otros. Concatenado con el artículo 37 de la Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPO, 2009) que señala que para la ubicación y ascenso en la jerarquía policial se requerirá cumplir con los siguientes requisitos básicos:

1. Los y las oficiales deberán haber cursado y aprobado un mínimo de un año de formación en la institución académica nacional especializada en seguridad, además de haber aprobado el concurso y culminado en forma exitosa el período de prueba a que se refiere esta Ley.
2. Los y las oficiales agregados deberán contar con una antigüedad de tres años como mínimo como oficial y, a nivel de educación formal, con tres semestres aprobados de educación a nivel de técnico superior universitario,
3. Los y las oficiales jefes deberán contar con una antigüedad de seis años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como oficial agregado y, a nivel de educación formal, con el grado de técnico superior universitario.

4. Los supervisores y supervisoras deberán contar con una antigüedad de nueve años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como oficial jefe y, a nivel de educación formal, con el grado de licenciatura.

5. Los supervisores y supervisoras agregados deberán contar con una antigüedad de doce años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como supervisor o supervisora y, a nivel de educación formal, con un diploma de postlicenciatura o cursos equivalentes de carácter breve.

6. Los supervisores y supervisoras jefes deberán contar con una antigüedad de quince años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como supervisor o supervisora agregado y, a nivel de educación formal, con cursos aprobados de post licenciatura de duración media.

7. Los comisionados y comisionadas deberán contar con una antigüedad de dieciocho años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como supervisor o supervisora jefe y, a nivel de educación formal, con preferencia en estudios de cuarto nivel con duración mínima de tres semestres, además de cumplir con el curso básico de nivel estratégico.

8. Los comisionados y comisionadas agregados deberán contar con una antigüedad de veintiún años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como comisionado o comisionada y, a nivel de educación formal, con preferencia en estudios de cuarto nivel con duración mínima de cuatro semestres y un curso medio de nivel estratégico.

9. Los comisionados y comisionadas jefes deberán contar con una antigüedad de veinticinco años como mínimo en la carrera policial, tres de

ellos como comisionado o comisionada agregado y, a nivel de educación formal, con preferencia en estudios de cuarto nivel con duración mínima de cuatro semestres y un curso de gerencia y planificación a nivel estratégico con duración mínima de un semestre.

Cabe destacar que estas jerarquías no existen en la actualidad en ningún cuerpo policial estatal, ni municipal en Venezuela, tampoco en el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, por lo que el investigador deduce que se implementaran en el recién creado Cuerpo de Policía Nacional, del que aún se desconocen muchos aspectos, puesto que se encuentra funcionando en un Plan Piloto únicamente en la zona oeste de Caracas (Catia), reinaugurándose las instalaciones de la antigua sede del Reten de Catia, ubicado en los Flores de Catia, para el funcionamiento de la recién creada Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES).

Por su parte, el artículo 38 ejusdem establece que los funcionarios y funcionarias policiales que hayan cumplido el tiempo requerido de servicio, que posean las credenciales académicas correspondientes, que cumplan con los méritos de servicio y aprueben las evaluaciones correspondientes, ascenderán administrativamente en el escalafón correspondiente, sin que ello signifique derecho a ocupar un cargo específico dentro del cuerpo de policía nacional, estatal o municipal, según sea el caso, lo cual dependerá de la disponibilidad efectiva.

Los procedimientos de ascenso de los funcionarios y funcionarias policiales, sujetos a procedimientos disciplinarios por motivos de destitución, quedarán suspendidos hasta que los mismos sean decididos. Los reglamentos y resoluciones de la presente Ley establecerán los méritos de

servicios requeridos para los ascensos, así como las regulaciones relativas a las evaluaciones y procedimientos para los ascensos de los funcionarios y funcionarias policiales.

Es así, que hasta la fecha aún no han sido promulgados reglamentos ni resoluciones sobre la materia. Además que en la práctica, aunado a los requisitos señalados por este artículo para ascender, se requiere que exista la plaza, es decir, la disponibilidad presupuestaria, para la cancelación del aumento de sueldo que va aparejado al ascenso. Por su parte, la disposición transitoria primera de la precitada ley establece que dentro del año siguiente a la entrada en vigencia de la misma deberán homologarse y reclasificarse los rangos y jerarquías de los funcionarios y funcionarias policiales, en condición de actividad y jubilación, a lo establecido en esta Ley.

Y la disposición transitoria tercera ejusdem establece que a los fines de facilitar la renovación y ascenso oportuno de nuevas cohortes de funcionarios (as) en el servicio de policía, durante los primeros cinco años siguientes a la entrada en vigencia de esta Ley, se podrá disminuir mediante resoluciones el tiempo y requisitos de formación requeridos para los ascensos en los tres primeros niveles jerárquicos de la carrera policial.

Asimismo, el artículo 39 ibídem prevé los ascensos de honor por muerte en acto de servicio y por mérito extraordinario, y señala que en caso de que ocurriere el fallecimiento en acto de servicio de un funcionario o funcionaria policial, se acordará su ascenso de honor con efectos inmediatos sobre las remuneraciones y beneficios sociales que correspondan a sus herederos y herederas.

En caso de actos de servicios de mérito extraordinario de un funcionario o funcionaria policial, se podrá acordar su ascenso, en una sola oportunidad durante su carrera policial, siempre que el candidato o candidata hubiere cumplido, por lo menos, con la antigüedad equivalente a la mitad del tiempo de servicio requerido en el rango correspondiente habiendo registrado un historial personal intachable. Los reglamentos y resoluciones de la presente Ley regularán los requisitos y procedimientos para los ascensos por muerte en acto de servicio y por mérito extraordinario.

Tampoco han sido promulgados hasta la fecha reglamentos ni resoluciones nacionales que regulen este aspecto, sin embargo, cada cuerpo policial lo contempla en su reglamentación interna. En virtud, que aún cuando el fallecimiento de un funcionario policial en actos de servicio, denominado en el argot policial acto heroico, constituye una pérdida irreparable para la institución policial, para sus seres querido y para la patria en general, es un justo reconocimiento a la labor desempeñada, y en la cuál dio la vida.

Faltaría que tal reconocimiento fuera aparejado de las indemnizaciones correspondientes, que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), la cual señala en su artículo 4 que tiene como ámbito de aplicación tanto la empresa pública como privada, excluyendo únicamente a las Fuerzas Armadas Nacionales Bolivarianas, lo cual es ratificado en los artículos 62 de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional (LOSPCPN, 2009) y 56 de la Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPO, 2009).

Cabe destacar, que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), establece en su artículo 85 que en caso de muerte del trabajador, como consecuencia de un accidente de

trabajo o enfermedad ocupacional, tienen derecho sus sobrevivientes, a recibir un pago único, distribuido en partes iguales, equivalente a veinte (20) salarios mínimos urbanos vigentes a la fecha de la contingencia.

Promoción para la Salud.

La promoción de la salud, es un proceso que proporciona a la población los medios necesarios para ejercer mejor y mayor calidad de vida y control de sobre su salud. Ya que el su desafío consiste en transformar las relaciones excluyentes conciliando los intereses económicos y los propósitos sociales de bienestar para todos, así como en trabajar por la solidaridad y la equidad social, condiciones indispensables para la salud y el desarrollo.

Según Rojas (2008), para el caso del Comité de Salud y Seguridad Laboral, el artículo 56 de la Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPO, 2009) establece que la salud y seguridad laborales de los funcionarios y funcionarias policiales, especialmente las responsabilidades derivadas de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo en actos de servicio, así como los servicios de seguridad y salud en el trabajo, se rigen por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en cuanto sea compatible con el servicio de policía. Los cuerpos de policía deben adoptar todas las medidas necesarias para prevenir los riesgos laborales derivados de la prestación del servicio de policía.

En este orden de ideas, la disposición transitoria quinta de la Ley de Estatuto de la Función Policial (LEFPO, 2009) establece que dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigencia de esta Ley, los cuerpos de policía nacional, estatal o municipal, según el caso, deben crear los servicios de seguridad y salud en el trabajo establecidos en la Ley Orgánica de

Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Asimismo, el sistema nacional público de salud deberá crear centros de atención especializados en promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo relacionados con la prestación del servicio de policía.

Lo cual claramente permite ver que, no existen en la actualidad en los cuerpos policiales ninguna política, ni empírica, ni legal en cuanto a la prevención de enfermedades y accidentes de origen ocupacional, así como la reinserción laboral y reentrenamiento, posterior a la ocurrencia de los mismos, como tampoco planteamientos en cuanto a la recreación a fin de realizar higiene mental y físico o prevenir el estrés laboral, enfermedad ocupacional de prevalencia (Alfonzo, 2008), no obstante la autora señala en la protección de la salud de estos oficiales:

Atención Médica Integral: Este aspecto está directamente relacionado con el anterior por lo que no se ahondará en él más que para ratificar que debe existir en todos los cuerpos policiales un servicio médico general, especializado y ocupacional que garantiza la atención médica integral del funcionario (a) policial, pero que además realice una labor dirigida a la promoción, educación, prevención y protección en materia de salud. Ya que son altísimos los riesgos que ponen en peligro la salud del funcionario policial, entendida esta bajo el enfoque de la Organización Mundial de la Salud, no sólo como ausencia de enfermedad, sino como un estado de bienestar general.

Usos de Equipos de Protección Personal: A este respecto, la Ley de Estatuto de la Función Policial (LEFPO, 2009), se limita en su artículo 70 a señalar que el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de

seguridad ciudadana fijará, mediante resolución, la dotación de los funcionarios y funcionarias policiales, estableciendo parámetros comunes para los distintos ámbitos político-territoriales en los cuales se presta el servicio de policía.

Se aspira y espera que al constituirse los comités de salud y seguridad laboral, se elaboren los programas de salud y seguridad laboral propios de la función policial, y particulares según cada zona de riesgo, tomando especial consideración en cuanto a la adquisición y uso de equipos de protección personal, su diseño antropométrico y ergonómico.

Jornadas de Trabajo.

Refiere Rojas (2008), que sobre este particular, el artículo 61 de la Ley de Estatuto de la Función Policial (LEFPO, 2009), consagra que los funcionarios (as) funcionarias policiales que ocupen cargos de carrera tendrán derecho a jornada de servicios que les garantice las condiciones para su desarrollo físico, espiritual y cultural, así como el debido descanso, recreación y esparcimiento. A tal efecto, la jornada de servicios diurna no podrá exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro semanales; la jornada de servicios nocturna no podrá exceder de siete horas diarias, ni de treinta y cinco semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media horas por día, ni de cuarenta semanales.

Y agrega la coletilla que el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana por motivos de interés público y social podrá, mediante resolución especial, establecer prolongaciones de las jornadas de servicios por encima de los límites establecidos en la presente Ley, a los fines de salvaguardar los derechos humanos de la población,

garantizar el funcionamiento óptimo de los servicios de policía y satisfacer las necesidades derivadas del orden público y la paz social.

Cabe destacar, que en ninguna circunstancias las jornadas de trabajo en los cuerpos policiales son de ocho (08) horas diurnas, ni siete (07) nocturnas, ya que se trabaja en horarios tales como: 12 x12, 24 x 48, entre otros, y la denominada necesidad del servicio, siempre está a la puerta, para cualquier eventualidad, que no llega el funcionario (a) que le toca recibir la guardia, o cualquier evento, marcha, manifestación, concierto, entre otros que implique aglomeración de personas, y por lo tanto, potencialmente una alteración del orden público. Sin contar con los acuartelamientos de personal, ya comentados en aspectos precedentes.

Se señala que, estos horarios prolongados de trabajo, y los turnos rotativos, constituyen una de las causas principales de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, deteriorando la calidad de vida del funcionario (a) policial, de acuerdo Alfonso (2008). Al respecto, la disposición transitoria cuarta de la ley supramencionada señala que los límites máximos a la jornada de trabajo establecidos en la presente Ley entrarán en vigencia a través de un proceso dirigido a su reducción progresiva, dentro de los cuatro años siguientes a su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Sistema de Seguridad Social y Laboral en Venezuela

Sobre este respecto, León (2008), refiere que la seguridad social, se refiere a un campo de bienestar relacionado con la protección o cobertura de las necesidades social y Constitucionalmente reconocidas como los son la pobreza, la vejez, la enfermedad, las discapacidades, el desempleo; entre

otras; las cuales se coordinan a menudo con otros mecanismos de seguridad social como programas de pensiones, de subsidio al desempleo y de compensaciones laborales para así lograr mayor impacto en la población atendida.

Se afirma, que la seguridad social está compuesta por programas públicos, diseñados con el objetivo principal de proporcionar ingresos y servicios a particulares en supuestos de jubilación, enfermedad, incapacidad, muerte o desempleo. Los programas que engloban temas de salud pública, el subsidio del desempleo, los planes públicos de pensiones o jubilaciones, la ayuda por hijos y otras medidas, han surgido en muchos países, tanto industrializados como en vías de desarrollo, desde finales del siglo XIX para asegurar niveles mínimos de dignidad de vida para los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades.

Por su parte, Zambrano (2011), expone que el sistema de protección social, es una función que cumple el Estado como medio para aportar el bienestar a nivel poblacional; dicho fundamento se encuentra en Constitución de la República Bolivariana de Venezuela teniendo como objeto principal la dignificación de sus habitantes. De esta forma, se establecer, regular y hacer efectivo el derecho a la seguridad social como servicio publico de carácter No lucrativo de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

A pesar que existen algunos antecedentes en sistemas políticos anteriores, se ha alegado que la percepción del mejoramiento del bienestar material general de la población como una de las funciones centrales de la Sociedad o Estado. El sistema de seguridad social en Venezuela, pretende garantizar una mejor calidad de vida para todos sus agremiados, incluso

más allá de ello presta servicios de atención de salud primaria a todas aquellas personas que lo necesiten, en aras de contribuir con el desarrollo integral de la nación.

Dicho sistema rige las relaciones jurídicas entre las personas, y los órganos y entes del Sistema de Seguridad Social por el acaecimiento de las contingencias objeto de protección por dicho sistema, a los fines de promover el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y su bienestar. Por otra parte, se entiende que el Estado del bienestar, como concepto general, corresponde al Estado o a la Sociedad asumir la responsabilidad del Bienestar social y económico de sus miembros.

Esta responsabilidad es entendida generalmente como comprensiva y universal, porque bienestar es un concepto amplio que se aplica a todos. Finalmente, el bienestar social, representa en un país el derecho a cual tienen todos sus ciudadanos y que de una forma u otra representa el grado de crecimiento social ya que se pudiese considerar que la salud de la población representa en su totalidad el crecimiento del propio país.

Entonces, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSS, 2012), lo define como un sistema de protección social, fundado legalmente, orientado a garantizar a los habitantes de un país un mínimo de condiciones favorecedoras de una existencia humana y digna. La Base Constitucional de la Seguridad Social en Venezuela, se encuentra en el Título II de los Derechos Humanos y Garantías y los Deberes, Capítulo V, De los Derechos Sociales y de las Familias. Artículo 86 (CRBV). Derecho a la Seguridad Social.

a.- Derecho de toda persona.

- b.- Servicio Público de carácter “no lucrativo”.
- c.- Obligación del Estado de asegurar la efectividad del derecho.
- d.- Contingencias Amparadas.
- e.- Principios orientadores.
- f.- Sujetos con ausencia de capacidad contributiva.
- g.- Administrado sólo con fines sociales.
- h.- Rectoría del Estado y Regulado por una ley orgánica especial.

De allí, que objeto del Sistema es según el Artículo 1 de la LOSSS, establecer y regular su rectoría, organización, funcionamiento, la gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social como servicio publico de carácter No lucrativo de conformidad con lo dispuesto en a Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, cuya finalidad es según el Artículo 2 de LOSSS, garantizar a las personas comprendidas en el campo de aplicación de esta Ley, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en la misma.

Bases Legales de la Seguridad Social en Venezuela.

Señala Gutiérrez (2008), que la seguridad social ha jugado un papel trascendental a lo largo de la historia, convirtiéndose en una política pública destinada a proteger integralmente a los habitantes de un país a través de

prestaciones de dinero, atención médica y otros beneficios, pero al mismo tiempo como mecanismo social, institucionalizado desde distintos organismos, ha adquirido distintas expresiones a través de la historia contemporánea reciente.

La Seguridad Social en Venezuela de acuerdo a los postulados del artículo 86 de la Carta Magna vigente, es una política pública con una marcada tendencia social, debido al principio de la universalidad se debe proteger a todos los ciudadanos independientemente de su capacidad contributiva.

El Sistema de Seguridad Social en Venezuela está estructurado en tres subsistemas prestacionales: el sistema prestacional de salud, el sistema prestacional de vivienda y hábitat, el sistema prestacional de previsión social, éstos a su vez se encuentran desarrollados en Tres Regímenes Prestacionales, que comprende los servicios sociales al adulto mayor, otras categorías de personas; empleo, pensiones, entre otras asignaciones económicas; seguridad, salud en el trabajo.

Pero es necesaria la aprobación de la Ley de Salud Pública y el Sistema Nacional Público de Salud, la Ley de Pensiones y otras asignaciones económicas para construir el conjunto de leyes de desarrollo que regulan el Sistema Público de Seguridad Social, para comenzar a garantizar el derecho a la Seguridad Social.

Al estudiar el Régimen de la Seguridad Social en Venezuela, se puede observar que no solamente hay que remitirse al conocimiento, comprensión de las leyes de base, leyes de desarrollo que establecen el derecho a la Seguridad Social, el Sistema de Seguridad Social, sino que en primera

instancia hay que compenetrarse con el fundamento constitucional, administrativo del derecho a la Seguridad Social, del Sistema de Seguridad Social. La consagración constitucional de la Seguridad Social tiene tres elementos particulares:

a.- El carácter universal

b.- La creación de un Sistema Público bajo la modalidad del servicio público

c.- La consagración de un derecho y garantía constitucional

Con la existencia de estos tres elementos se deben encuadrar las actividades del Sistema de Seguridad Social dentro de las normas del derecho constitucional, del derecho administrativo y del derecho laboral, pues la naturaleza de sus actividades, la finalidad de sus cometidos y el alcance de sus beneficios se encuentran regulados por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de la Administración Pública, la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, la Ley del Tribunal Supremo de Justicia, la Ley Orgánica del Trabajo y las distintas leyes de base y de desarrollo que sirven de soporte para la creación del Sistema de Seguridad Social.

Al respecto, éstas son, Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Ley de Servicios Sociales, Ley del Régimen Prestacional de Empleo, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social presenta los parámetros elementales del Sistema de Seguridad Social y del derecho a la Seguridad Social, remitiendo en la

mayoría de sus disposiciones a las leyes de desarrollo y estas a su vez remitiendo a los Reglamentos de las mencionadas leyes de desarrollo.

Al analizar las distintas leyes de desarrollo promulgadas por la Asamblea Nacional y publicadas en la Gaceta Oficial se ha podido constatar que el derecho a la Seguridad Social y el Sistema de Seguridad Social se encuentra plagado de inconsistencias normativas y de organización, debido a que hay un exceso de instituciones, entes, dependencias y organismos que tendrán atribuciones y competencias en materia de Seguridad Social y esta situación va a dificultar el norma ideal y correcto funcionamiento del Sistema.

Por otra parte, la omisión por parte del Estado en la puesta en marcha del nuevo Sistema de Seguridad Social ha generado un esquema de transitoriedad permanente de la Seguridad Social, bajo el esquema del Seguro Social, contraviniendo los principios constitucionales del Servicio Público de la Seguridad Social.

Desde el punto de vista del derecho administrativo, el Sistema de Seguridad Social presenta una fragilidad evidente, al permitir en gran parte de las disposiciones que sirven de soporte para su funcionamiento, la aplicabilidad de la discrecionalidad administrativa por encima del principio de la legalidad. Esta situación aunada con la falta o ausencia de un Sistema de Control Administrativo y Jurisdiccional pudieran irrumpir con la efectividad, eficiencia y eficacia del Sistema de Seguridad Social y Constituye un atentado en contra de este derecho social.

En el caso venezolano, de acuerdo con los principios desarrollados y articulados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Seguridad Social se erige como un derecho humano que debe ser

garantizado por intermedio de un Sistema que ha sido configurado bajo la modalidad de Servicio Público.

La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, de fecha 30 de diciembre de 2002, en su artículo 4, define a la Seguridad Social “como un derecho humano y social fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado a todos los venezolanos residentes en el territorio de la República, y a los extranjeros residenciados legalmente en él, independientemente de su capacidad contributiva, condición social, actividad laboral, medio de desenvolvimiento, salarios, ingresos y renta, conforme al principio de progresividad y a los términos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en las diferentes leyes nacionales, tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por Venezuela.

Es evidente que esta norma reviste un carácter discriminatorio y viola el artículo 86 de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, en virtud de que excluye a los venezolanos que no están residenciados en el país, negándoles los beneficios de la seguridad social derivados de un derecho humano fundamental como lo cataloga el artículo 4 in comento, a aquellos compatriotas que tuvieron que emigrar por condiciones económicas o por otras de naturaleza distinta.

Asimismo, excluye a los inmigrantes que no han logrado solucionar su ingreso legal al país, por lo que no se explica que por un lado la seguridad social sea considerada como un derecho humano y por otro lado se convierta en un derecho exclusivo de un grupo selecto de personas cuya condición indispensable para estar amparados por esta legislación consiste en estar residenciados en el territorio nacional y en el caso de extranjeros estar residenciados legalmente en el país.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial Extraoficial 5.453 de fecha 24 de marzo de 2000, son múltiples los artículos que hablan sobre la seguridad social y laboral, entre los cuales se destacan:

a.- En el Preámbulo, se establece como propósito el aseguramiento del derecho al trabajo.

b.- Artículo 76, se contempla la protección integral de la maternidad y la paternidad garantizada por el Estado desde la concepción.

c.- Artículo 82, garantiza el derecho a una vivienda adecuada, segura, cómoda, higiénica, con servicios básicos esenciales; éste es obligación compartida entre los ciudadanos y Estado en todos sus ámbitos.

d.- Artículo 83, 84 y 85, regulan el derecho a la salud, garantizándolo como parte del derecho a la vida; organizándolo a través de un sistema público nacional de salud.

e.- Artículo 86, hace referencia directa al derecho a la seguridad social, como un servicio público no lucrativo, que garantice la salud, y asegure la protección en contingencias que van más allá de infortunios en el trabajo. El Estado garantiza la efectividad del sistema, que será universal, integral, solidario y único.

f.- Artículo 87, establece que el trabajo es un derecho y un deber, garantiza la adopción de medidas para la obtención de ocupación productiva, así como el fomento del empleo, el ejercicio de derechos laborales a trabajadores no dependientes, condiciones de higiene, seguridad y ambiente adecuados.

g.- Artículo 88, garantiza la igualdad de sexo en el trabajo, da reconocimiento al trabajo en el hogar amparado por la seguridad social.

h.- Artículo 89, el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del estado:

- Intangibilidad y progresividad de derechos.
- Priva el principio de realidad sobre apariencias.
- Irrenunciabilidad. Prohibición de transacciones durante la relación.
- In dubio pro operario.
- Nulidad de actos por inconstitucionales.
- No discriminación en el trabajo.
- Protección al trabajo de menores adolescentes

i.- Artículo 90. Regula la jornada de trabajo diurno, la cual, no excederá de 8 horas diarias ni 44 semanales. El trabajo nocturno, cuando sea permitido, no excederá de 7 horas diarias ni de 35 semanales; se propenderá la disminución progresiva de la jornada dentro del interés social y en el ámbito que se determine. Los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remuneradas en iguales condiciones a las jornadas laboradas

j.- Artículo 91. Contempla el derecho a un salario suficiente, representado por a igual trabajo igual social; la ley fijara la participación de los trabajadores en

los beneficios de la empresa; se hace necesario destacar que el salario es inembargable, salvo las obligaciones alimentarias; se garantiza de un salario mínimo vital, que será ajustado anualmente tomando como una referencia la canasta básica.

k.- Artículo 92. Los trabajadores tienen derecho a prestaciones sociales que recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía; las prestaciones sociales y el salario son de pago inmediato y la mora genera intereses.

l.- Artículo 93. La Ley garantizara la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido injustificado, los despidos inconstitucionales son nulos.

ll.- Artículo 94. La Ley determinará la responsabilidad de la persona en cuyo provecho se preste un servicio mediante intermediario o contratista; se establece responsabilidad especial para patronos por simulación o fraude para desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

m.- Artículo 95. Los trabajadores tienen derecho a constituir libremente organizaciones sindicales y a afiliarse o no a ellas; las organizaciones sindicales no están sujetas a controles administrativos.

En la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial Extraoficial 5.152 de fecha 19 de junio de 1997, respecto de la seguridad social señala en su artículo 585, del Título VIII, “En los casos cubiertos por el Seguro Social Obligatorio se aplicarán las disposiciones de la Ley especial de la materia. Las disposiciones de este Título tendrán en ese caso únicamente carácter

supletorio para lo no previsto por la Ley pertinente.” Es decir, que se aplicará supletoriamente la Ley Orgánica del Trabajo en lo no previsto en la ley orgánica del sistema de seguridad social y demás leyes especiales.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSS).

Según Riveros (2008), en fecha 30 de diciembre de 2002 fue publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.600 la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, dictada con el fin de establecer un sistema nacional de seguridad social, regido por el Estado, que garantice a los trabajadores la protección económica y social que sea necesaria frente a las contingencias propias de toda relación laboral. Actualmente, sufrió modificación según Gaceta Oficial N° 39.912, de fecha 30 de abril de 2012, para Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 6.243, con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, tiene por objeto la creación de un Sistema que garantice a las personas amparadas por el mismo, la protección adecuada frente a las contingencias y situaciones sociales propias de toda relación laboral. En tal sentido, en la misma se consagran las normas cuyo objeto principal es establecer y regular la rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento de dicho sistema, la gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social por parte de los particulares a fin de promover el mejoramiento de su calidad de vida.

La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, ampara ciertas contingencias específicamente, aquellas vinculadas con el derecho a la salud y a las prestaciones por maternidad, paternidad, enfermedades y accidentes,

cualquiera sea su origen, magnitud y duración; discapacidad, necesidades especiales, pérdida involuntaria del empleo, vejez, sobre vivencia, vivienda y hábitat, recreación, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otro acontecimiento susceptible de previsión social establecido en esta ley.

De igual modo, señala que es necesario crear leyes específicas para regularizar los regímenes prestacionales que integran el sistema de seguridad social, en las que se establecerán las circunstancias específicas bajo las cuales se beneficiara de protección especial a las personas discapacitadas, indígenas, amas de casa que carezcan de protección económica personal, familiar o social y cualquier otra categoría de personas que por su situación y particulares lo requieran, así en relación a las contingencias antes mencionadas garantizará las siguientes prestaciones:

a.- Promoción de la salud de toda la población de forma universal y equitativa, que incluye la protección y la educación para la salud y la calidad de vida, la prevención de enfermedades y accidentes, la restitución de la salud y la rehabilitación; oportuna, adecuada y de calidad.

b.- Programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

c.- Promoción de la salud de los trabajadores y de un ambiente de trabajo seguro y saludable, la recreación, la prevención, atención integral, rehabilitación, reentrenamiento y reinserción de los trabajadores enfermos o accidentados por causas del trabajo, así como las prestaciones en dinero que de ellos se deriven.

d.- Atención integral en caso de enfermedades catastróficas.

e.- Atención y protección en caso de maternidad y paternidad.

f.- Protección integral a la vejez.

g.- Pensiones por vejez, sobre vivencia y discapacidad.

h.- Indemnización por la pérdida involuntaria del empleo.

i.- Prestaciones en dinero por discapacidad temporal debido a enfermedades, accidentes, maternidad y paternidad

j.- Subsidios para la vivienda y el hábitat de las personas de bajos recursos y para una parte de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas en el caso de los trabajadores no dependientes de bajos ingresos.

k.- Asignaciones para las necesidades especiales y cargas derivadas de la vida familiar.

l.- Atención integral al desempleo a través de los servicios de información, orientación, asesoría, intermediación laboral, y la capacitación para la inserción al mercado de trabajo; así como la coordinación con organismos públicos y privados para el fomento del empleo.

ll.- Atención a las necesidades de vivienda y hábitat mediante créditos, incentivos y otras modalidades.

m.- Cualquier otra prestación derivada de contingencias no previstas en esta Ley y que sea objeto de previsión social. (Artículo 18 de la LOSS).

Para Rivas (2004), la seguridad social, es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad. 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, en tanto son posibles gracias a fondos procedentes del erario público, sufragado a partir de las imposiciones fiscales con que el Estado grava a los propios ciudadanos. En este sentido, el Estado de bienestar no hace sino generar un proceso de redistribución de la riqueza, pues en principio, las clases inferiores de una sociedad son las más beneficiadas por una cobertura social que no podrían alcanzar con sus propios ingresos.

La Ley Orgánica de Seguridad Social, se redacta con el fin de corregir en la medida de lo posible las grandes deficiencias que en materia de salud se presentan en el país, sin embargo, su gran complejidad la hace poco menos que inviable, desde lo operativo, crea una gran cantidad de instituciones, pues ordena crear un ente rector para cada régimen prestacional, más una Tesorería de la Seguridad Social, una Superintendencia y un ente rector nacional, dando además plazos para todas estas creaciones.

Desde el punto de vista financiero, es sumamente difícil poner en práctica este instrumento legal porque la crisis económica actual, combinada con los costos de protección social que prevé la ley Marco, amenazará el equilibrio fiscal del sistema, al estimular la "informatización" de un gran número de

empresas (sobre todo medianas y pequeñas) y mermar así el número de cotizantes.

Principios Fundamentales de la Seguridad Social.

Definir la seguridad social, ha representado una dificultad, por cuanto las definiciones deben poseer un valor universal y la seguridad social difiere en contenido y estructura de un país a otro, y por su carácter multidisciplinario es difícil encerrarla en una fórmula única; por ello, hoy se reconoce la dificultad para conceptuar bajo un mismo contenido a la seguridad social.

Bajo una aproximación, la seguridad social se expresa en un ámbito tridimensional, como política, como derecho y como un conjunto de técnicas sistemáticamente estructuradas, con el propósito de alcanzar objetivos sociales preconcebidos por una sociedad determinada y acorde con las posibilidades para su consecución. La Seguridad Social se basa en los siguientes principios, según lo señalado por Salcedo (2007), a saber:

a.- Solidaridad: constituye el fundamento de la seguridad social y parte de la condición humana desarrollada en la convivencia de los ciudadanos, privando el sentimiento de la ayuda mutua, en virtud que los recursos no son distribuidos en forma homogénea e igualitaria. Es por ello, que se desarrolla un sistema de seguridad social que le permite colaborar con sus semejantes y manifestar el deber moral de cooperar y apoyarse mutuamente. La seguridad social asume este principio, mediante la distribución de los efectos económicos de las contingencias entre el mayor número de personas, haciendo efectivo el deber de la ayuda mutua, según el cual todos deben contribuir según sus capacidades.

b.- Universalidad: La seguridad social es un instrumento de protección para toda la sociedad, todos sus miembros tienen deberes y derechos frente a la seguridad social, sin distinción de sexo, edad, nacionalidad, calidad laboral y otros factores. Este principio tiende a la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación en todas las etapas de la vida.

c.- Integralidad: Es el amparo de todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de toda la población. El fin de la seguridad social es procurar las condiciones para la consecución del bienestar bajo la noción del cumplimiento de un derecho social, en el que cada cual contribuirá según su capacidad y recibirá lo necesario para atender sus contingencias.

d.- Unidad: se concibe, como la coherencia y coordinación armoniosa de los organismos encargados de prestar el servicio, la articulación de las políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la seguridad social.

e.- Participación: Es la intervención de la comunidad a través de los beneficiarios en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones y del sistema en su conjunto. La seguridad social es un deber y un derecho de todos los ciudadanos, los miembros de la sociedad están obligados a contribuir a su financiamiento de acuerdo a su capacidad económica y a velar por su correcto y adecuado desarrollo, como actores participantes en la gestión de la seguridad social, para el logro de su perfeccionamiento y consolidación.

f.- Eficiencia: Para que los servicios brindados por el sistema de seguridad social venezolano sean suficientes y oportunos los recursos administrativos, técnicos y financieros deben ser manejados de manera adecuada.

g.- Autofinanciamiento: Es el funcionamiento del sistema en equilibrio financiero y actuarialmente sostenible.

Mientras que Moreno (2003), indica que la seguridad social tiene como fin proteger a los habitantes de la República, de las contingencias de enfermedades y accidentes, sean o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de previsión social, así como de las cargas derivadas de la vida familiar y las necesidades de vivienda, recreación que tiene todo ser humano.

La seguridad social debe velar porque las personas que están en la imposibilidad sea temporal o permanente de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto, recursos financieros o determinados o servicios.

En el artículo 86 de la Constitución Nacional se establece que toda persona tiene derecho a la Seguridad Social como servicio público de carácter no lucrativo que garantice la salud y la protección ante las contingencias, artículo además enmarcado dentro del Capítulo referente a los derechos sociales y de las familias.

Los artículos 83, 84 y 85 establecen el derecho a la salud y la creación de un sistema público nacional de salud integrado al sistema de seguridad

social, en base a ello es que se enrumban los objetivos del Sistema de Seguridad Social. La seguridad social se basa en los siguientes principios:

a.- Universalidad: Es la garantía de protección para todas las personas amparadas por esta Ley, sin ninguna discriminación y en todas las etapas de la vida;

b.- Solidaridad: Es la garantía de protección a los menos favorecidos en base a la participación de todos los contribuyentes al sistema;

c.- Integralidad: Es la garantía de cobertura de todas las necesidades de previsión amparadas dentro del Sistema.

d.- Unidad: Es la articulación de políticas, instituciones, procedimientos y prestaciones, a fin de alcanzar su objetivo.

e.- Participación: Es el fortalecimiento del rol protagónico de todos los actores sociales, públicos y privados, involucrados en el sistema de seguridad social.

f.- Autofinanciamiento: Es el funcionamiento del sistema en equilibrio financiero y actuarialmente sostenible; y

g.- Eficiencia: Es la mejor utilización de los recursos disponibles, para que los beneficios que esta Ley asegura sean prestados en forma oportuna, adecuada y suficiente

Financiamiento del Sistema de Seguridad Social

Riveros (2008), señala que el financiamiento del sistema, estará

constituido por lo estipulado en el artículo 84 de la Ley Orgánica Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, como se señala: El financiamiento del régimen prestacional de empleo estará integrado por los recursos fiscales, cotizaciones obligatorias del sistema de seguridad social, los remanentes netos de capital de la seguridad social y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley del régimen prestacional de empleo.

En el caso de los accidentes o enfermedades ocupacionales se financiará la capacitación y reinserción laboral de la persona con discapacidad con las cotizaciones patronales previstos para tal fin en el régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo. Las indemnizaciones en dinero previstas en esta Ley y en la que la regule, serán pagadas por la tesorería de seguridad social a cargo de los fondos de este régimen.

Sobre este particular, refiere la Aldea Universitaria Bolivariana Pilar Pelgrón (2011), que el 30 de diciembre de 2002, la LOSSSS se materializa, lo que se puede denominar una nueva concepción de la reforma de la seguridad social en Venezuela. La LOSSSS, crea o recrea un Sistema de Seguridad Social, cuyas características y lineamientos son como sigue: en su campo de aplicación personal (ámbito de aplicación subjetivo) están comprendidos todos los venezolanos residenciados en el territorio de la República y los extranjeros residenciados legalmente en dicho territorio, sin discriminación de ninguna naturaleza.

En cuanto a las contingencias que ampara y la forma como se prescribe su protección (ámbito de aplicación objetivo), la Ley repite el cuadro contingencial establecido en el artículo 86 de la Constitución, lo ordena en sistemas, regímenes prestacionales: Sistema Prestacional de Salud, el cual tendrá a su cargo el Régimen Prestacional de Salud; Sistema Prestacional de

Previsión Social, a cargo de los Regímenes Prestacionales siguientes: Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas, Empleo, Pensiones (otras Asignaciones Económicas, Seguridad, Salud en el Trabajo); el Sistema Prestacional de Vivienda y Hábitat, el cual tendrá a su cargo el Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat.

El financiamiento del Sistema de Seguridad Social, es aquel que tiene su origen en diversas fuentes: fiscales, cotizaciones, aportes, remanentes netos de capital y otras; la obligatoriedad de la contribución directa para algunas categorías de personas, aquellas con capacidad económica, no impide que la cobertura del Sistema alcance a otras personas carentes de dicha capacidad económica para contribuir directamente.

Una compleja estructura organizativa y funcional, integrada por organismos y entes de carácter público, con atribuciones rectoras, fiscalizadoras, supervisoras, recaudatorias y de gestión, es la encargada de garantizar a las personas el cumplimiento de los beneficios prometidos. Por último, tenemos el establecimiento de un conjunto de instituciones: “Defensoría del Derecho de la Seguridad Social”, “Jurisdicción Especial” y “Procedimientos Administrativos Breves” que, conjuntamente con las modalidades de participación ciudadana, crea condiciones óptimas para la defensa del derecho a la seguridad social y el control social de la gestión general del Sistema.

Entonces, los recursos para el financiamiento del Sistema estarán constituidos por las cotizaciones de los afiliados; los aportes fiscales del Estado; los remanentes netos de capital destinados al régimen prestacional de salud y la seguridad social; lo recaudado por los créditos, los intereses por el retraso en el pago de las cotizaciones; lo recaudado por sanciones, multas

y otros; los intereses, rentas, derechos y cualquier otro producto proveniente de su patrimonio e inversiones.

Igualmente, las contribuciones indirectas que se establezcan y cualquier otro ingreso o fuente de financiamiento. Cada Régimen Prestacional del Sistema de Seguridad Social creará uno o varios fondos de recursos para su financiamiento, constituidos por patrimonios públicos sin personalidad jurídica, los cuales no deben dar lugar a estructuras organizativas, ni burocráticas.

Definición de Términos Básicos

Capacidades. Se denomina capacidad al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con la de educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo. El término capacidad también puede hacer referencia a posibilidades positivas de cualquier elemento.

Competencias: ser incisivo en su comprensión de los asuntos, ser abierto en su forma de razonar a fin de encontrar opciones, desear resolver los asuntos, obtener resultados, tener confianza en dirigir a otros, ser sensible a los puntos de vista de otros, actuar en forma cooperativa con otros y estar orientado hacia el logro de objetivos.

Derecho laboral: Es un derecho fundamental de todas las personas que debe ser garantizado por el Estado.

Contrato de trabajo: Es el acuerdo mediante el cual una persona natural (empleado) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo la continuada dependencia o subordinación de ésta y mediante el pago de una remuneración: salario.

Elementos del desempeño laboral: Son aquellos que tienen que ver con capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño, entre otros.

Evaluación: proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración, tomar decisiones.

Indemnización por terminación del contrato: Cuando el empleador despide sin justa causa al trabajador, debe indemnizarlo según los parámetros establecidos en la ley, dependiendo la modalidad del contrato y la duración del mismo.

Salario ordinario: Remuneración básica pactada por las partes, en dinero o especie, más todo aquello que recibe el empleado como pago por el trabajo en horario nocturno, horas extras, comisiones o viáticos, y remuneración por trabajo en días de descanso obligatorio.

Vacaciones: Descanso remunerado que paga el empleador al trabajador equivalente a 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio.

Seguridad Social: Sistema que comprende beneficios como pensiones, salud, riesgos profesionales, entre otros.

Pensiones: El sistema cubre los riesgos de invalidez, vejez y muerte por causa común.

Salud: El sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador establecidas según Ley.

Riesgos profesionales: Este sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador por causa o con ocasión de su trabajo o enfermedades profesionales, e igualmente las pensiones por invalidez y muerte generadas por tales enfermedades.

Prestaciones sociales: Son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral.

Licencia de maternidad: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 24 semanas, la cual puede comenzar dos semanas antes de la fecha del parto. Esta licencia es remunerada por el sistema general de seguridad social en salud.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Está referido a las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la investigación. Es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el cómo se realizará el estudio, esta tarea consiste en hacer operativa los conceptos y elementos del problema que se estudian.

Naturaleza de la Investigación

Tomando en cuenta el grado de profundidad con que se aborda el fenómeno de estudio, será descriptiva y documental. Para el caso primero, Landeau (2007), expone que los trabajos descriptivos son aquellos donde el proceso de definición del problema, se inicia al considerar los conocimientos previos sobre el tema objeto de estudio, el conocimiento preliminar que tiene el investigador, los trabajos publicados, el nivel en el que se va a fundamentar y los avances predominantes que se han tenido en un lapso determinado, es por ello, que los estudios descriptivos tienen un carácter diagnóstico cuando se proponen demostrar relaciones causales entre distintos fenómenos y correctivo cuando se proponen estimular, atenuar o eliminar los efectos.

Las anteriores consideraciones, permiten establecer el carácter descriptivo de la presente investigación, en virtud de que se está tratando de obtener información acerca del estado actual del fenómeno y de precisar la

naturaleza de su situación tal como existe en el momento de estudio, es decir, su objeto, será describir lo que existe con respecto a las variaciones o condiciones de dicha situación, de allí, que para el caso que ocupa, se dirige analizar la protección legal laboral en el marco del ordenamiento jurídico vigente del personal policial de la dirección general del estado Carabobo adscritos en la Estación Policial Capitolio.

Luego, es documental, ya que el estudio se dirige a la búsqueda de situaciones que se encuentran sucediendo dentro de un grupo social, susceptible de ser conocido y analizado para establecer la teoría correspondiente, siendo necesario recolectar datos de manera verbal, escrita o ambas, enfatizando más en los procesos que en el resultado, en esto es importante conocer lo que piensa el personal que labora en el cuerpo policial de la dirección general de la policía del estado Carabobo adscritos en la Estación Policial Capitolio.

Lo anterior, tiene su basamento en lo señalado por Hurtado (2006), que en la investigación documental se entiende que la cantidad es parte de la cualidad, además de darse mayor atención a lo profundo de los resultados y no de su generalización; la metodología cualitativa, como indica su propia denominación, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno.

Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible. En investigaciones cualitativas se debe hablar de entendimiento en profundidad en lugar de exactitud: se trata de obtener un entendimiento lo más profundo posible.

En lo que respecta a su diseño transeccional, se toma la opinión que al respecto tiene Sierra (2006), para quién en estos diseños se realiza un corte perpendicular de una situación en un momento dado y se estudia su estructura permitiendo recoger la información en un momento único del proceso, toda vez que no hay supuesta causa para conocer que tienen las variables, no hay efecto provocado por la causa sobre la población, en términos generales, no hay estudio en la relación de causa-efecto, entre las variables estudiadas, de allí, que el estudio no pretende agregar nuevos estudios.

Lo señalado anteriormente, permite establecer que el presente estudio tiene las características de ser transeccional, en virtud de que igualmente se procede a la recolección de información en un mismo momento, es decir, bajo un tiempo único, con lo cual se pretende analizar la protección legal laboral en el marco del ordenamiento jurídico vigente y del personal policial de la dirección general de la policía del estado Carabobo adscritos en la Estación Policial Capitolio.

Estrategia Metodológica

Como estrategia metodológica o de análisis de los datos, indica Bisquerra (2008), que son herramientas útiles para organizar, describir y analizar los datos recogidos con los instrumentos de investigación. El análisis de datos encierra dos procedimientos tales como lo son la organización de los datos y la descripción y análisis de los datos. Luego, se construye la matriz de tabulación, la cual es una tabla de doble entrada, de filas por columnas que contiene toda la información obtenida mediante los instrumentos cuantitativos, cada columna representa un indicador de la variable y cada fila representa un sujeto de la muestra.

El tratamiento de análisis de datos constituye un aspecto importante ya que permite identificar los elementos o las partes (descompone el todo) que conforman el problema objeto de estudio en su dimensión de las relaciones de causas y efectos entre ellos, en tal sentido, la medida estadística para el tipo de investigación documental, es la fuente de información y documentación, conocido como análisis de contenido.

Refiere Landeau (2007), que el análisis de contenido es una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido de la comunicación, destinada a formular inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse, basados en la lectura como instrumento de recogida de información.

El análisis de contenido alude al conjunto de procedimientos interpretativos de productos o procesos comunicativos. Su principal objetivo es decodificar los mensajes plasmados en los diferentes documentos. Esta técnica o herramienta de investigación de la comunicación permite proporcionar conocimientos, nuevas formas de ver y representar los hechos a través de diferentes métodos de medida ya sean cuantitativas, y/o cualitativas

En este caso particular del trabajo, una vez ordenada, tabulada y elaborada la información recogida, se hace necesaria su presentación en forma sistemática, para ello, se cuenta con el procedimiento de la representación escrita, la cual consiste básicamente en incorporar en forma de texto los datos estadísticos recopilados, los que a su vez serán confrontados con las bases teóricas para construir el análisis y discusión de los resultados que generaran la nueva teoría del tema.

Técnicas de Instrumento de Recolección de Información.

Las técnicas de recolección de datos, son definidas por Tamayo y Tamayo (2006), como la expresión operativa del diseño de investigación y que específica concretamente como se hizo la investigación. Así mismo Bizquerra (2008), define las técnicas como aquellos medios técnicos que se utiliza para registrar observaciones y facilitar el tratamiento de las mismas.

Para el caso que ocupa, la técnica que se emplea para lleva a cabo la recolección de los datos respectivos, es la observación mediante entrevista. Refiere Sierra (2006), que la observación por entrevista, consiste en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad.

Frente a los demás procedimientos de observación, los rasgos que la caracterizan son los siguientes a) consiste en la observación directa de los hechos, a través de las manifestaciones realizadas por los propios interesados, b) ser un método de obtención de datos preparado especialmente para la investigación sociológica, c) permite una aplicación masiva que mediante los sistemas de muestreo, puede extenderse a comunidades nacionales e internacionales enteras, facultando además para la obtención de informaciones sobre un amplio abanico de cuestiones a la vez y no solo sobre un aspecto o problema definido.

Igualmente, d) hacer posible que la investigación social se extienda a los aspectos subjetivos de los miembros de la sociedad, y por tanto, de los hechos y fenómenos sociales. Todas estas notas, especialmente la amplitud de sujetos y aspectos que puede abarcar, así como la posibilidad de diseñarlo y modelarlo de la manera que se crea más adecuada a los fines

pretendidos, hacen de la observación por encuesta el procedimiento sociológico de investigación fundamental y el más empleado de hecho en la realidad, así, el instrumento básico de la observación por encuesta es el cuestionario, no obstante puede valerse de otro(s) más conveniente(s).

Tomando en cuenta que la técnica seleccionada es la observación por entrevista, el instrumento seleccionado para este estudio es el guión de entrevista semiestructurada, que según Morles (2004), se trata de una práctica de investigación que tiende a parecerse más a una conversación, que a la aplicación de un cuestionario, donde lo importante es la producción discursiva del entrevistado, es decir, el guión presenta una serie de tópicos que se irán introduciendo en la entrevista, siempre que el propio entrevistado no los introduzca espontáneamente.

En este sentido, la entrevista ocupa un lugar muy destacado dentro de las técnicas aplicadas de recogida de datos, ya que es una de las más utilizadas en las investigaciones, después de la técnica de la encuesta o técnica cuantitativa; la entrevista semiestructurada se diferencia de la encuesta en que es una técnica cualitativa, razón por la cual se adapta al presente estudio, por consiguiente el instrumento queda estructurado por treinta (30) interrogantes con alternativas de respuesta abierta, las cuales van siendo explicadas por el investigador al momento de ser aplicado el mismo.

Población y Muestra.

Según Morles (2004) la población o universo se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan, es decir, a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación. Indica Tamayo y Tamayo (2006), que una población está

determinada por sus características definitorias. Por lo tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo. Población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Entonces la población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio, es la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación; así, una población es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones.

Para el caso de esta investigación, la población queda conformada por todo el personal policial de la dirección general de la policía del estado Carabobo adscritos en la Estación Policial Capitolio, a quines se les aplica una entrevista semiestructurada para conocer hasta que punto se sienten satisfechos de la protección legal laboral que se les brinda en el marco del ordenamiento jurídico vigente; presentándose en ellos características similares en cuanto a que prestan servicio de seguridad a las comunidades adyacentes a su lugar de trabajo, según el siguiente cuadro N° 1 de distribución de la población.

Cuadro 1
Distribución de la Población

Estación Capitolio	Sujetos	Cantidad
	Director General	01
	Comandante	01
	Funcionarios policiales	20
Totales:		22

Fuente: González (2014).

Dado el reducido número de informantes, se está ante la presencia de una población finita y accesible, por lo que la muestra no es necesaria, recurriéndose a un censo poblacional o muestra del tipo censal, ya que se toma la totalidad de los sujetos seleccionados, al respecto señala Bisquerra (2008), que es una técnica que permite involucrar en el proceso de investigación la totalidad de los informantes, cuando lo restringido de la muestra o las condiciones de la investigación así lo exigen.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se analizan e interpretan los resultados obtenidos a través del instrumento de recolección de datos, aplicado a la población seleccionada para el estudio, todo ello, con finalidad de analizar la protección legal laboral en el marco del ordenamiento jurídico vigente del personal policial de la dirección general de la policía del estado Carabobo adscritos en la Estación Policial Capitolio; así, la información obtenida fue objeto de interpretación mediante estadística descriptiva, considerando su presentación de acuerdo a la naturaleza cualitativa de los datos, las respuestas registradas por los sujetos, calculando a partir de estas sus porcentajes.

VARIABLE: Protección legal laboral

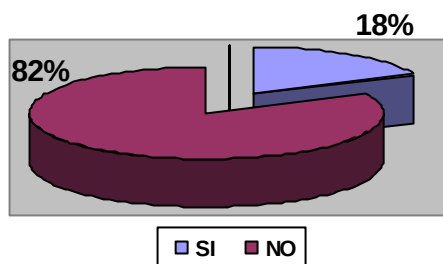
DIMENSIÓN: Régimen de protección legal laboral de los funcionarios policiales

INDICADOR: Beneficios Laborales.

1.- ¿Se encuentra satisfecho tanto con los salarios como beneficios que ofrece la institución?.

Gráfico 1

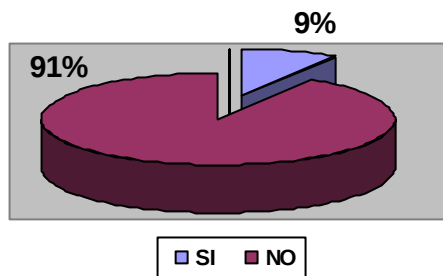
Satisfacción con salarios y beneficios



Se aprecia del gráfico 1, que los entrevistados estuvieron de acuerdo en un 82%, que los sueldos y beneficios percibidos dentro de la institución, no son los más acordes a sus necesidades e intereses personales y profesionales, por lo cual se encuentran insatisfechos con los programas de protección socio-económico que les brinda la institución para la cual trabajan; un 18% opina que si se sienten satisfechos con lo devengado.

2.- ¿ Piensa que los beneficios laborales que ofrece el cuerpo policial es cónsono con las necesidades económicas actuales?.

Gráfico 2
Beneficios laborales ofrecidos

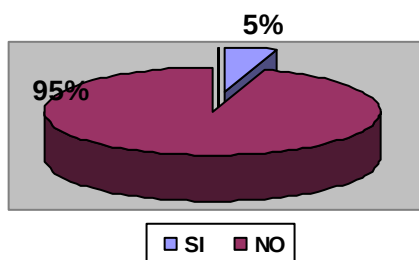


Según el gráfico 2, los entrevistados estuvieron mayormente de acuerdo, tal como se aprecia en el 91% para la opción no, en que los beneficios que ofrece el cuerpo policial para el cual prestan sus servicios, es poco cónsono con las necesidades económicas que actualmente se viven en el entorno social donde se desenvuelven los funcionarios, informando que la mayoría de las veces no logran cubrir los gastos básicos a que deben enfrentarse las personas en el día a día, tal solo un 9%, expresó su opinión contrariamente al restante de funcionarios entrevistados.

INDICADOR: Ascensos.

3.- ¿ El cargo ocupado por usted va en relación con su permanencia dentro de la institución?.

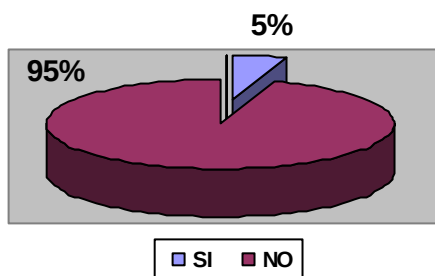
Gráfico 3
Cargo ocupado



Se expone en gráfico 3, que los funcionarios entrevistados, optaron en un 95% por la alternativa de respuesta no y un 5% fue para si, con lo cual señalaron su acuerdo en que los cargos que ocupan actualmente, no van en función de su antigüedad dentro de la institución, puesto que, a pesar de estar descrito en las leyes que los amparan, los ascensos en pocas ocasiones se producen por méritos propios o por los años de servicios alcanzados, lo que les resta motivación para desempeñarse laboralmente.

4.- ¿ Se cumple con la ubicación jerárquica al ser cumplidos los requisitos básicos de ascensos establecidos?.

Gráfico 4
Ubicación jerárquica

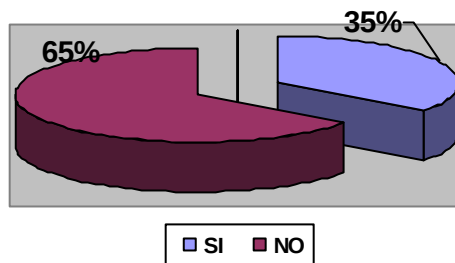


Para el caso del gráfico 4, se aprecia un 95% para la opción no y el 5% fue para si, con lo cual evidenciaron los funcionarios con sus respuestas que poco se otorga la ubicación jerárquica de estos trabajadores al ser cumplidos los requisitos básicos de ascensos establecidos, tal como se dijo anteriormente, no es precisamente los méritos propios los que mueven los ascensos o distinciones dentro de la institución policial.

INDICADOR: Promoción para la salud.

5.- ¿Se le proporciona los medios necesarios para ejercer control sobre su salud?.

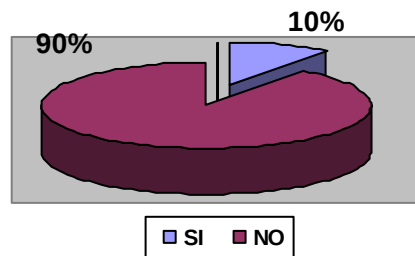
Gráfico 5
Medios de control de la salud



Al observar el gráfico 5, se aprecia, que los entrevistados optaron en un 65% la alternativa no y un 35% a si, para referir que no se sienten en su mayoría satisfechos con los servicios de salud prestados por la institución, tomando en cuenta el riesgo latente de perderla en su desempeño de función de vigilancia de la seguridad ciudadana, ya que tanto la institución permanente, como las clínicas o centros adscritos al programa, en su mayoría ponen trabas o tratan mal al personal; mientras que el restante porcentaje señala que al menos cuenta con un servicio permanente de previsión de salud, que aún cuando no tiene la cobertura hospitalaria necesaria, de alguna manera resuelve dicha situación.

6.- ¿Se cumple con las responsabilidades derivadas de las enfermedades profesionales o accidentes de trabajo en actos de servicio?.

Gráfico 6
Enfermedades profesionales

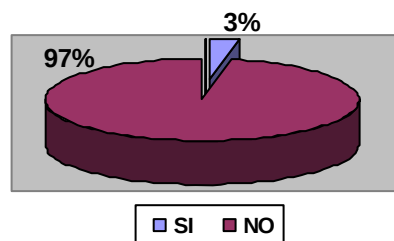


Puede apreciarse en el gráfico 6, que los funcionarios inclinaron mayormente su respuesta sobre la alternativa no, la cual arrojó un 90%, mientras que si obtuvo el 10%; para opinar que no necesariamente se cumple con las responsabilidades derivadas de las enfermedades profesionales o accidentes de trabajo en actos de servicio, ya que han conocido de casos cercanos, que muchos funcionarios deben seguir laborando administrativamente hasta que se cumpla su tiempo de jubilación o bien quedan con disminución de sus capacidades.

INDICADOR: Jornadas de trabajo.

7.- ¿ Su jornada de servicios le garantiza las condiciones para su desarrollo físico?.

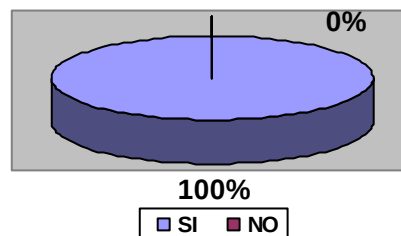
Gráfico 7
Condiciones de desarrollo físico



En el gráfico 7 puede observarse, que la alternativa de respuesta no alcanzó el 97%, mientras que si tan solo un 3%, con lo cual las personas entrevistadas estuvieron de acuerdo en que su jornada de servicios no les garantiza las condiciones para su desarrollo físico, pues la mayoría de las veces deben trabajar horas extras, es cambiado su turno de descanso, entre otras situaciones que les impide hacer una rutina para mantener su condición física para el trabajo que llevan a cabo.

8.- ¿ Se le exige exceder las horas de su jornada de servicios?.

Gráfico 8
Horas de jornada de servicios



El gráfico 8 muestra, que los funcionarios entrevistados fueron enfáticos en sus respuestas, dado el 100% obtenido por la opción de respuesta si, mientras que la segunda opción no fue medida. Este porcentaje indudablemente certifica que los funcionarios si exceden las horas de su jornada de servicios muy constantemente.

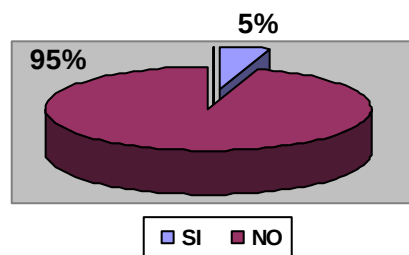
A lo anterior agregaron los funcionarios, que esta disparidad en sus horas de trabajo les viene trayendo, además de falta de descanso, situaciones problemáticas dentro de sus hogares por no atender el núcleo familiar debidamente, inconsistencias en sus deberes, fatiga, desmotivación, desinterés, poco apego al cumplimiento de reglas, normas.

DIMENSIÓN: Sistema de seguridad social y laboral en Venezuela de los funcionarios policiales

INDICADOR: Bases Legales de la Seguridad Social en Venezuela.

9.- ¿La seguridad social del cuerpo policial le brinda protección integral?.

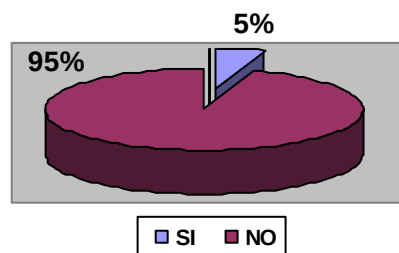
Gráfico 9
Seguridad social



El gráfico 9 muestra un 95% para la opción de respuesta no y un 5% para si, sobre esta respuesta los funcionarios fueron escasos en sus respuestas pues solo se limitaron a señalar que no se sienten satisfechos con la seguridad social que como cuerpo policial les ofrece la institución para su protección integral.

10.- ¿La protección ofrecida por la institución ampara a todos los ciudadanos independientemente de su capacidad contributiva?.

Gráfico 10
Protección de la institución policial

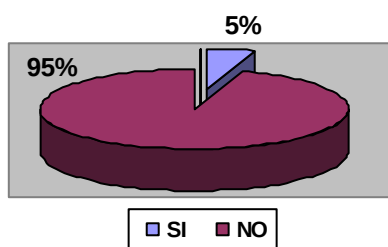


Al observar el gráfico 10, se aprecia que los funcionarios entrevistados dieron respuestas cortas tan solo para señalar que no tienen claro su conocimiento de si la protección ofrecida por la institución ampara a todos los ciudadanos independientemente de su capacidad contributiva, sin embargo, como opinión personal la mayoría dijo en un 95% que no y un escaso 5% expuso que si.

INDICADOR: Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSS).

11.- ¿Considera que la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social le garantiza a los trabajadores la protección económica-social necesaria?.

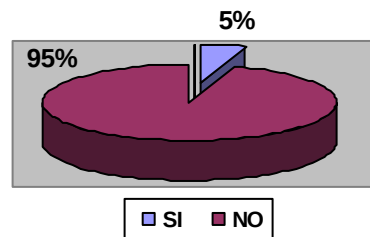
Gráfico 11
Protección económica-social



Se evidencia del gráfico 11, que el 95% de respuesta fue para la alternativa no, mientras que un 5% lo obtuvo si, con lo cual los funcionarios policiales entrevistados declararon que por desconocer como trabaja efectivamente la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, no se sienten seguros de que se les garantice la protección económica-social necesaria.

12.- ¿La seguridad social ofrecida promueve el mejoramiento de su calidad de vida?

Gráfico 12
Mejoramiento de la calidad de vida

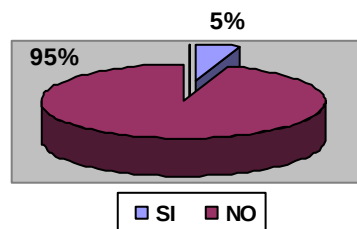


Según el gráfico 12, el 95% optó por la alternativa de respuesta no y un 5% por la opción si, con lo cual clara y rotundamente señalaron que la seguridad social ofrecida, para ellos, muy poco promueve el mejoramiento de su calidad de vida, pues los sueldos no son acordes, tampoco las compensaciones, ni los momentos de jubilación o incapacidad, entre otros.

INDICADOR: Principios. Fundamentales de la Seguridad Social.

13.- ¿Son respetados los principios fundamentales que ofrece la seguridad social dentro de la institución?.

Gráfico 13
Principio fundamentales de la seguridad social

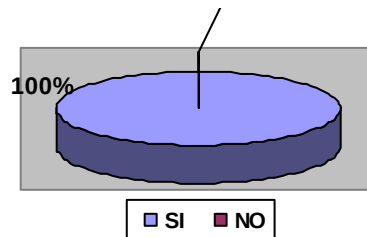


Para este gráfico 13, de nuevo los funcionarios optaron en un 95% por la opción no y un 5% para si, exponiendo de nuevo que desconocen el manejo de la ley laboral que los protege, y por ende, como funcionan los

principios fundamentales de la seguridad social, pero que según su apreciación, no están siendo respetados estos principios por lo que no se les ofrece la seguridad social dentro de la institución.

14.- ¿Existe algún tipo de discriminación al momento de exigir protección en su derecho de seguridad social?.

Gráfico 14
Discriminación

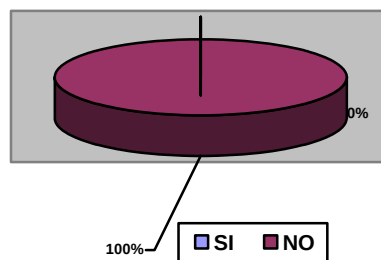


Según lo esbozado por los funcionarios en el gráfico 14, dado el 100% arrojado por la alternativa si, indudablemente que existen discriminaciones cuando se trata de exigir la protección que su derecho les consagra dentro de la seguridad social que le ofrece la institución policial.

INDICADOR: Financiamiento del Sistema de Seguridad Social.

15.- ¿De ocurrirle un accidente laboral tiene confianza en que recibirá financiamiento para su reinserción laboral?.

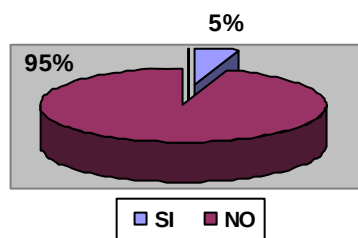
Gráfico 15
Discriminación



Para el caso del gráfico 15, puede apreciarse de nuevo un no rotundo que alcanzó el 100%, con lo cual los funcionarios estuvieron de acuerdo en que si les ocurriera un accidente laboral, no están seguros de que la institución financiará su reinserción laboral, dado que parten de tener problemas al momento de una enfermedad leve para ser atendidos, tienen desconfianza de cuando se trate de una situación grave como es la incapacidad.

16.- ¿De producirse una incapacidad en un trabajador la institución cumple con las indemnizaciones previstas en dinero?.

Gráfico 16
Indemnizaciones en dinero



En cuanto a la gráfica 16, el 95% de respuesta para la alternativa no y el 5% para si, significa que los funcionarios no están seguros de que, al producirse una incapacidad física, la institución cubra al trabajador cumpliéndole con las indemnizaciones previstas en dinero, ya que a la fecha han visto muchos casos en los cuales este tipo de situación al presentarse, no han tenido finales felices.

CONCLUSIONES

Establecidos los resultados para cada uno de los objetivos específicos planteados en esta investigación, provenientes de las respuestas emitidas tanto por el director general, el comandante y funcionarios policiales de la estación Capitolio, institución bajo estudio, a continuación se emiten las conclusiones a que hubo lugar para cada uno de ellos.

En cuanto a describir el régimen de protección legal laboral de los funcionarios policiales en el ordenamiento jurídico venezolano, se señala que, aún cuando se aprobó en la Asamblea Nacional la Ley del Estatuto de la Función Policial, persiste en los funcionarios (as) policiales grandes expectativas acerca de si la reivindicación de los derechos laborales y la dignificación de la función policial es actualmente justa y conveniente a sus intereses profesionales y personales.

Se está en el entendido que se produjo la promulgación de dos leyes que a partir del año 2009 rigen para la función policial, las cuales fueron precedidas de una extensa y amplia labor de consulta popular, a través de la Comisión Nacional para la Reforma Policial (CONAREPOL) y la Comisión para el Sistema Policial (COMSIPOL), así como la creación del Consejo Nacional de Policía (CONAPOL), entes todos que realizaron mancomunadamente un trabajo de campo, a los fines de conocer la FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) de la función policial en Venezuela.

No obstante, de los resultados a los hechos desde que se levantó el censo en cuanto al número de Cuerpos Policiales existentes y activos en las diferentes regiones y municipios del país, es bastante distante, dado

que dicho censo permitió conocer a las autoridades superiores que visitaron cada uno de ellos, para conocer sobre el presupuesto manejado, infraestructura, funcionamiento, incluyendo las aspiraciones, necesidades e inquietudes en relación a los funcionarios policiales, que uno de los aspectos más resaltantes fue el relacionado con la insatisfacción de sueldos y la seguridad social del funcionario policial, situación que actualmente sigue siendo del vital interés para este cuerpo de seguridad.

Lo expuesto anteriormente permite discernir, que es necesaria una revisión de los beneficios y protección laboral asignada a los funcionarios (as) policiales según contrato y fuerza de ley, lo que debe abordar igualmente, su situación de seguridad social, tomando en cuenta la actual situación económica que atraviesa el país y que por ende, como ciudadanos comunes les afecta de manera directa.

La información obtenida de estos funcionarios permitió conocer además, que exista una falta de control social y jurisdiccional en cuanto a la atención de la seguridad social de los cuerpos policiales, la cual a pesar de ser regulada por leyes estatales, reglamentos y ordenanzas, en muchas ocasiones se convierte en inconstitucional, haciéndose manifiestas disparidades en cuanto al cumplimiento de requisitos y cantidad de jubilaciones, pensiones, atención médica, causado ello a que existe desigualdad de beneficios pues se extienden tipos seguros contratados que marcan esa diferencia.

Lo señalado es solo parte del desfase existente en cuanto a la forma en que se rige la protección legal laboral de los funcionarios policiales de la estación Capitolio, en virtud de que puede agregarse que algunos de esos cuerpos, poseen un régimen contributivo de seguridad social, que

otros no disponen; presentándose una situación parecida cuando de trata de las pensiones otorgadas.

De manera general, no puede negarse la buena y firme intención de protección de los funcionarios policiales proveniente de la Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPO, 2009), pues su firme propósito es regular todo lo inherente a la función policial dentro de lo que están inmersos los derechos laborales de estos funcionarios (as) policiales, sin embargo, es preocupante la forma y la cantidad en que se violan estos derechos aún cuando están bien definidos o descritos en las leyes, reglamentos y resoluciones, indiscutiblemente que esto crea confusión resultando perjudicial en el desempeño laboral de estos trabajadores y la certeza del futuro que les espera cuando lleguen a su jubilación.

Para el caso de identificar el sistema de seguridad social y laboral en Venezuela según ordenamiento jurídico vigente de los funcionarios policiales establecidos en el ordenamiento jurídico venezolano, es necesario en primer lugar dejar claro que la Ley Orgánica de Seguridad Social como instrumento legal, fue redactado con el fin de corregir en la medida de las posibilidades, las deficiencias que en materia de salud prevalecían en el país llegando a crear una gran cantidad de instituciones, pero todas ellas con grandes inconsistencias Y presenta algunas inconsistencias.

Por otro lado, se plantea que esta ley aborda íntegramente de forma positiva, el tema de la Seguridad Social con un apego estricto a las líneas señaladas por la Constitución Nacional, con establecimiento claro de roles y funciones para cada una de tales instituciones que integran el nuevo esquema, de esta forma se agrega el sistema de seguridad social y laboral de los funcionarios policiales, sin embargo, los oficiales policiales

entrevistados no están totalmente convencidos de esta ley logre adjudicarles la satisfacción en cuanto a beneficios labores se refiere o al menos en la estación donde se encuentran designados la realidad es otra.

Igualmente se destaca, según opinión de algunos entrevistados, en Venezuela, la CRBV ha operado cambios significativos en el sistema de seguridad social y en los regímenes que lo integra, cambios que según los funcionarios, se pueden considerar débiles, ya que se encuentran relacionados con políticas sociales (operativos, programas asistenciales, entre otros), dirigidos especialmente hacia problemas concretos de sectores humildes, pero que no enfrentan problemas estructurales de los diversos sectores laborales como es el caso de la seguridad.

Por consiguiente, la seguridad social que encierra el ordenamiento jurídico vigente de los funcionarios policiales establecidos en el ordenamiento jurídico venezolano, se aleja de la protección social o cobertura de necesidades reconocidas, de allí, que aleguen como elementos que les causa desmotivación, los bajos sueldos y beneficios laborales que no se ajustan a la realidad económica actual, lo cual por ende, conlleva a pobreza, miedo a la vejez, temor por discapacidad, muerte, entre otros, lo que viene impidiendo el disfrute de un nivel de vida razonable para estos trabajadores.

RECOMENDACIONES

Desarrolladas las conclusiones a las que hubo lugar, dado los resultados obtenidos de los instrumentos de medición de datos aplicados a la población de director general, el comandante y funcionarios policiales de la estación Capitolio, a continuación se detallan las recomendaciones que convenientemente pudiera asumir dicho centro de seguridad.

- ✓ Se recomienda la Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Interiores y Justicia, que emita resoluciones inherentes en materia relativa a la homologación de sueldos, jerarquías, ascensos, permisos, así como dar a conocer quienes son remunerados y cuales no, demostrando los requisitos de procedencia de tal forma de dignificar la labor de los funcionarios policiales.
- ✓ Sería recomendable, que el Consejo Nacional de Policía, lleve efectivamente la vigilancia, supervisión y control de los Comandantes responsables de los diferentes Cuerpos Policiales de acuerdo con la Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPO, 2009), con énfasis en las disposiciones transitorias y las resoluciones emanadas del Ministerio competente en materia de seguridad ciudadana lo cual garantice efectividad de trabajo y permanencia del funcionario en su cargo.
- ✓ Se sugiere a los funcionarios (as) policiales, se motiven a la formación profesional, con la finalidad de que cuenten con los conocimientos suficientes para canalizar y ofrecer sus servicios de seguridad con ética y moral; igualmente, mantengan constante lectura que los lleve al análisis concreto sobre las leyes que los rigen, esto les permitiría conocer y hacer valer sus derechos, así como cumplir con sus deberes.

- ✓ Es recomendable al Tribunal Supremo de Justicia y a los Tribunales Contencioso Administrativos, que administren equitativamente para impartir justicia imparcial, especialmente en aquellos casos en que se vulneran los derechos laborales de los funcionarios policiales y debe ser reparado.

Como propuesta concreta para dar solución o mejorar la protección legal laboral en el marco del ordenamiento jurídico vigente del personal policial de la dirección general de la policía del estado Carabobo adscritos en la estación policial Capitolio, bien pudiera existir una comunicación y trabajo conjunto entre éstos y las autoridades que les dirigen a través de los siguientes lineamientos:

- ✓ Reconocer que los funcionarios policiales ejercen ante todo una función pública en Venezuela y como tal deben ser considerados en sus beneficios sociales en concordancia con lo establecido en las leyes y sus reglamentos.
- ✓ La legislación nacional debe mantenerse clara ante el sistema de seguridad social que opera en Venezuela, en cuanto a reconocer, validar y premiar aquellos funcionarios con cualidades suficientes que comprueben la calidad de su desempeño laboral, con respeto inviolable de la Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPO, 2009).
- ✓ Fomentar en los cuerpos policiales, a través de incentivos laborales, mantener la imagen pulcra de funcionario público, dada su investidura como autoridad competente que realiza un servicio en dependencia del Estado, en cualquiera de sus niveles políticos-territoriales.

- ✓ Ofrecer talleres a los funcionarios policiales de tal manera que conozcan y manejen las leyes de la función policial en Venezuela, así como aquellas que les protegen su desempeño dentro del cuerpo policial, tanto profesional, personal como socio-económico.
- ✓ Disponer de mejoras laborales dispensando el financiamiento de estudios superiores, de tal manera que se convierta la policía en una fuerza de seguridad encargada de mantener el orden público y la seguridad de los ciudadanos con conocimientos académicos y de ciudadanía.
- ✓ Realizar anualmente, una revisión de los beneficios y protección laboral de los funcionarios policiales.
- ✓ Llevar control social y jurisdiccional de la seguridad social de los cuerpos policiales según leyes, reglamentos y ordenanzas.
- ✓ Nivelar y unificar cualquier tipo de beneficio laboral para que beneficio a todo el contingente y no a uno o a minorías.
- ✓ Desarrollar otras leyes, reglamentos o resoluciones que mejore constantemente la Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPO, 2009) lo cual logre el interés, motivación y llene las expectativas laborales de los funcionarios policiales, tanto de la estación Capitolio como del resto del país.

LISTA DE REFERENCIAS

- Aldea Universitaria Bolivariana Pilar Pelgrón (2011). Recuperado de: <http://estudiantess9s2ej.blogspot.com/>. Consultado en fecha 24 de junio de 2013.
- Alfonzo, N. (2008). La Lopcymat como Factor de Seguridad Laboral en los Accidentes Laborales y Enfermedades Ocupacionales en la Policía de Aragua. Trabajo Especial Grado para optar al título de Abogado. No Publicado. San Joaquín de Turmero: UBA
- Bisquerra R. (2008). Metodología de la Investigación Educativa. Editorial. España: CEAC.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Edit. McGraw Hill. México.
- Comisión para la Reforma Policial (CONAREPOL, 2006). Gaceta Oficial N° 38.426 del 28 de abril de 2006.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Asamblea Nacional Constituyente. Gaceta Oficial N° 36.860, de fecha 30 de diciembre de 1999.
- Espinoza, D (2007). Propuesta para la Creación de Un Departamento de Salud Y Seguridad Laboral en el Instituto de la Policía de Aragua (Inpo Aragua). Trabajo Especial de Grado para optar al título de TSU en Seguridad Industrial. No Publicado. Maracay: POLYCOM.
- Gaitán, L. y Manfred, L. (2011). Ciudadanía y derechos de participación de los niños. Síntesis, Madrid.
- Gutiérrez, M. (2008). La seguridad social en Venezuela. Secretaria de la Coordinación del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Mérida. Mérida, Mérida, Venezuela.
- Hurtado de B., J. (2006). El proyecto de investigación. Una comprensión holística. 5° Edición. Caracas. Venezuela. Sypal-Quirón.
- Ibarra, C. (2006). Ley del Régimen Prestacional de empleo garantiza protección laboral a todos los venezolanos Asamblea Nacional. Dirección General de Investigación y Desarrollo Legislativo / Dirección de Investigación y Asesoría Económica y Financiera. Venezuela.

- Landeau R. (2007) Elaboración de trabajos de investigación 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela.
- León, D. (2008). Responsabilidad del contador público frente a la legitimación de capitales provenientes de actividad ilícitas. Trabajo de grado (Licenciatura en Administración Comercial).—Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales "Rómulo Gallegos" (UNERG).
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.600, de fecha 30 de diciembre de 2002. Modificación Gaceta Oficial N° 39.912, de fecha 30 de abril de 2012.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSS, 2012). Gaceta Oficial N° 39.912, de fecha 30 de abril de 2012, para Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 6.243, con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012. Caracas. Venezuela.
- Ley de Alimentación para los Trabajadores (2004). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.094, 27 de Diciembre
- Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPO, 2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5.940, 07 de Diciembre
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (LOPCYMAT, 2005). Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005
- Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 39.303, 10 de Noviembre
- Moreno, M. (2003). Sistema de seguridad social. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos13/segsocdf/segsocdf.shtml>. Consultado en fecha 24 de junio de 2013.
- Morles, V. (2004). Planeamiento y análisis de investigaciones. El dorado Ediciones. Caracas. Venezuela.

Riveros, A. (2008). Estructura del Sistema de Seguridad Social y Laboral en Venezuela. Bases Legales: Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Síntesis) Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos32/doctrina-seguridad-social/doctrina-seguridad-social.shtml>. Consultado en fecha 24 de junio de 2013).

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Décima Edición. México: Pretince Hall.

Rojas, E. (2008). Diario El Nacional. A-4. Caracas. Julio, 17 de 2008.

Salcedo G. (2007). La Seguridad Social: La Seguridad Social en las Fuerzas Armadas Nacionales. Recuperado de: <http://seguridadsocialunderecho.blogspot.com/2012/03/la-seguridad-social-salcedo-ana-la.html>. Consultado en fecha 24 de junio de 2013.

Sierra, R. (2006). Técnicas de Investigación Social. Teoría y ejercicios. Madrid: Thomson Editores.

Tamayo y Tamayo, M. (2006). El proceso de investigación científica. Editorial Limusa, S. A. México.

Velásquez, M., Bastardo, O. González, S. Jiménez, W., Espinosa, Y. (2011). Función social de la empresa, objetivos de la seguridad social, principios de la seguridad social, fundamentos de la seguridad social en Venezuela, auditoria y balance social, planes y beneficios socio-económicos. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional. Decanato de Investigación y Postgrado. Maestría en Gerencia de Recursos Humanos. Caracas.

Zambrano, E. (2011). Seguridad Social En Venezuela. Disponible: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Seguridad-Social-En-Venezuela/2565159.html>. Consultado en fecha 24 de junio de 2013.

Trabajos de Investigación.

Arias, D. (2011). Propuesta de estrategias aplicables para la defensa de derechos laborales y sociales de los trabajadores en empresas del ramo alimentario que fueren objeto de ocupación y operatividad temporal. Universidad de Carabobo. Maestría en Derecho del Trabajo. Valencia. Estado Carabobo.

- González, Ch. (2011). Situación de las empresas de trabajo temporal con ocasión al cambio de condición a intermediario a la luz del Ordenamiento Jurídico Venezolano. Trabajo de Grado (MSc. en Derecho del Trabajo)--Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Decanato de Investigación y Postgrado, Maestría en Derecho del Trabajo, Maracaibo.
- Ávila, R. (2009). Fronteras entre el trabajo subordinado y el autónomo dentro del ordenamiento jurídico laboral Venezolano. Trabajo de Grado (MSc. en Derecho del Trabajo)--Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Decanato de Investigación y Postgrado, Maestría en Derecho del Trabajo, Maracaibo.
- Rodríguez, L. (2009). El régimen jurídico aplicable para la protección del derecho al trabajo de los reclusos en Venezuela. Trabajo de Grado (MSc. en Derecho del Trabajo)--Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Decanato de Investigación y Postgrado, Maestría en Derecho del Trabajo, Maracaibo.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA



PROTECCIÓN LEGAL LABORAL EN EL MARCO DEL ORDENAMIENTO
JURÍDICO VIGENTE DEL PERSONAL POLICIAL DE LA DIRECCIÓN
GENERAL DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO ADSCRITOS
EN LA ESTACIÓN POLICIAL CAPITOLIO

Trabajo de Grado para optar al título de Magíster en Administración del
Trabajo y Relaciones Laborales

Autor (a):

Abog. José González

Tutora: Prof. Magda Cejas

Bárbula, Octubre de 2014

Estimado: _____.

El presente instrumento ha sido diseñado para recabar información sobre:
“Protección legal laboral en el marco del ordenamiento jurídico vigente del personal policial de la dirección general de la policía del estado Carabobo adscritos en la Estación Policial Capitolio”

En consecuencia, es necesaria la objetividad al responder los enunciados para lograr mayor validez de la información recolectada, la cual será tratada con la más absoluta confidencialidad. Por tanto no amerita escribir su nombre ya que sólo se presentarán datos cuantitativos y descriptivos acerca de la realidad investigada.

INSTRUCCIONES

- * Lea detenidamente todo el instrumento antes de responder.
- * Marque con X la alternativa de respuesta que considere representa su opinión sobre el enunciado correspondiente.
- * Marque sólo una alternativa de la escala en cada enunciado.
- * Comience a responder por la parte que prefiera.
- * Trate de dar respuesta a todos los ítems o preguntas.
- * Las respuestas son individuales.
- * Si tiene alguna duda, consulte solamente con el investigador o con la persona que está aplicando el instrumento.
- * La información será tratada en forma confidencial, por lo cual no requiere su identificación. Los datos recabados serán utilizados solo para los fines de esta investigación.

Muchas Gracias...

ENTREVISTA

VARIABLE: Protección legal laboral

DIMENSIÓN: Régimen de protección legal laboral de los funcionarios policiales

INDICADOR: Beneficios Laborales.

1.- ¿Se encuentra satisfecho tanto con los salarios como beneficios que ofrece la institución?.

SI		NO	
----	--	----	--

Por qué?:

2.- ¿ Piensa que los beneficios laborales que ofrece el cuerpo policial es cónsono con las necesidades económicas actuales?.

SI		NO	
----	--	----	--

Por qué?:

INDICADOR: Ascensos.

3.- ¿ El cargo ocupado por usted va en relación con su permanencia dentro de la institución?.

SI		NO	
----	--	----	--

Por qué?:

4.- ¿ Se cumple con la ubicación jerárquica al ser cumplidos los requisitos básicos de ascensos establecidos?.

SI		NO	
----	--	----	--

Por qué?:

INDICADOR: Promoción para la salud.

5.- ¿Se le proporciona los medios necesarios para ejercer control sobre su salud?.

SI		NO	
----	--	----	--

Por qué?:

6.- ¿Se cumple con las responsabilidades derivadas de las enfermedades profesionales o accidentes de trabajo en actos de servicio?.

SI		NO	
----	--	----	--

Por qué?:

INDICADOR: Jornadas de trabajo.

7.- ¿ Su jornada de servicios le garantiza las condiciones para su desarrollo físico?.

SI		NO	
----	--	----	--

Por qué?:

8.- ¿ Se le exige exceder las horas de su jornada de servicios?.

SI		NO	
----	--	----	--

Por qué?:

DIMENSIÓN: Sistema de seguridad social y laboral en Venezuela de los funcionarios policiales

INDICADOR: Bases Legales de la Seguridad Social en Venezuela.

9.- ¿La seguridad social del cuerpo policial le brinda protección integral?.

SI		NO	
----	--	----	--

Por qué?:

10.- ¿La protección ofrecida por la institución proteger a todos los ciudadanos independientemente de su capacidad contributiva?.

SI		NO	
----	--	----	--

Por qué?:

INDICADOR: Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSS).

11.- ¿Considera que la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social le garantiza a los trabajadores la protección económica-social necesaria?.

SI		NO	
----	--	----	--

Por qué?:

12.- ¿La seguridad social ofrecida promueve el mejoramiento de su calidad de vida?.

SI		NO	
----	--	----	--

Por qué?:

INDICADOR: Principios. Fundamentales de la Seguridad Social.

13.- ¿Son respetados los principios fundamentales que ofrece la seguridad social dentro de la institución?.

SI		NO	
----	--	----	--

Por qué?:

.

14.- ¿Existe algún tipo de discriminación al momento de exigir protección en su derecho de seguridad social?.

INDICADOR: Financiamiento del Sistema de Seguridad Social.

15.- ¿De ocurrirle un accidente laboral tiene confianza en que recibirá financiamiento para su reinserción laboral?.

SI		NO	
----	--	----	--

Por qué?:

16.- ¿De producirse una incapacidad en un trabajador la institución cumple con las indemnizaciones previstas en dinero?.

SI		NO	
----	--	----	--

Por qué?:

JUICIO DEL EXPERTO

1. ¿Los ítems identificados miden las dimensiones de la variable?

_____ Suficiente

_____ Medianamente suficiente

_____ Insuficiente

2. ¿Los ítems identificados miden los indicadores de la variable?

_____ Suficiente

_____ Medianamente suficiente

_____ Insuficiente

3. ¿El instrumento diseñado mide las variables?

_____ Suficiente

_____ Medianamente suficiente

_____ Insuficiente

4. ¿Considera usted el instrumento válido?

_____ Si

_____ No

Firma: _____

C.I.: _____

Fecha: _____