



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO

**EL PROCESO DE JUBILACIÓN DE LOS EMPLEADOS Y OBREROS DEL
CUERPO DE POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO**

Trabajo de Grado para optar al título de Abogado

Autora: Rebeca Rivero
Tutor: Marjory Chirinos

San Diego, Enero de 2019



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO

**EL PROCESO DE JUBILACIÓN DE LOS EMPLEADOS Y OBREROS DEL
CUERPO DE POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Nombre, firma y cédula de identidad del tutor académico

Nombre, firma y cédula de identidad del tutor institucional

Autora: Rebeca de Contreras
C.I.V-18.458.747

San Diego, enero de 2019

Dedicatoria

En primer lugar quiero dedicarle este triunfo a Dios todo poderoso, creador de universo, ser supremo omnipotente y omnipresente que guía mis pasos, dándome la inteligencia, paciencia, dedicación y deseo de superación para lograr esta meta tan importante en mi vida.

A mis padres, quienes supieron lidiar conmigo desde mi nacimiento, y supieron dedicar sus vidas y sus esfuerzos para que yo lograra ser una persona de bien, una mujer responsable y una verdadera profesional. Por eso, padres queridos, les dedico esta victoria terrenal, agradeciéndoles por darme la vida y por nunca desampararme en el largo camino que me ha tocado recorrer, el cual ha estado lleno de altos y bajos que formaron el carácter que hoy poseo. A ustedes, quiero dedicarles este trabajo y esta carrera Los Quiero Mucho.

A mis Queridos y Adorados hijos, ustedes son el sol y la luz de mi vida, la razón por la que luchó cada día, sin su presencia mi vida no tendría sentido alguno, por eso les dedico el existo de esta anhelada meta que hoy he logrado, para que puedan sentirse orgullosos de su madre que verdaderamente los Ama tanto y que a cada instante está dispuesto a dar la vida por ustedes.

A mi Amado esposo Ernesto, quien sin lugar a dudas es mi apoyo, mi amigo, la persona que comparte conmigo todos mis días. Esa persona que siempre tiene un detalle, un gesto, un Te Quiero, en los momentos más oportunos. Quien me ha colmado de atenciones y ha sabido llevar adelante esta relación a lo largo del tiempo, siendo hoy, parte importante de mi vida. A ti mi amor, mi cariño, mi pasión, mi vida y este triunfo que hoy nos une, sea la parte inicial de una carrera y una vida llena de éxitos.

Agradecimiento

Por medio de las siguientes líneas, quiero expresar y dejar constancia expresa de mi más sentido y especial agradecimiento:

En primer lugar a Dios todo poderoso creador de universo, ser supremo omnipotente y omnipresente que guía mis pasos, dándome la inteligencia, paciencia, dedicación y deseo de superación para lograr esta meta tan importante en mi vida.

A todo el personal policial y administrativo que labora en la comandancia General del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo, por permitirme desarrollar la presente investigación en esa dependencia policial y poder ser parte del estudio y análisis de un problema real existente, con el cual se verán beneficiados gran número de personas y nuestra amada Institución Policial.

Quiero dejar constancia expresa del profundo y especial agradecimiento a mi profesora y tutora, quien sin lugar a dudas formo parte integral de esta investigación, incentivando mi carrera estudiantil, convirtiéndose a la vez en una muy buena amiga que supo lidiar con mi personalidad y colaboro sobremanera a que este sueño hoy se convirtiera en realidad. A Usted profesora mi eterno y sincero agradecimiento.

Por último, aunque no menos importante a La Policía del Estado Carabobo, por haberme dado la espectacular oportunidad de realizar mi trabajo especial de grado en sus espacios, en especial, quiero agradecer al Comisionado (CPEC) Jimmy Espinoza, excelente profesional y un Gran Amigo, que formo parte de este proyecto estudiantil y siempre me brindó su apoyo incondicional. Asimismo, a todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron con la realización de este TEG, que el día de hoy me permite convertirme en Abogado de la Republica, a todos mis cariños.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	pp.
Índice General de Contenido.....	v
Resumen.....	vi
Introducción.....	vii
CAPÍTULO I EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	10
Objetivos de la Investigación.....	20
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos.....	20
Justificación de la Investigación.....	21
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación.....	24
Bases Teóricas.....	31
Bases Legales.....	49
Definición de Términos Básicos.....	52
CAPÍTULO III MARCO METODOLOGICO	
Tipo de Investigación.....	54
Diseño de la Investigación.....	55
Poblacion y Muestra.....	56
Técnica de Recolección de Datos.....	57
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	60
Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	61
CAPÍTULO IV RECURSOS	
Recursos Humanos, Institucionales y Materiales.....	63
Cronograma de Actividades.....	66
Conclusiones.....	67
Recomendaciones.....	70
Referencias.....	72
Anexos.....	76



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO

**EL PROCESO DE JUBILACIÓN DE LOS EMPLEADOS Y OBREROS DEL
CUERPO DE POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO**

Autor: Rebeca Rivero
Tutor: Marjory Chirinos
Año: 2019

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objeto de analizar el proceso de jubilación de empleados y obreros que laboran en el Cuerpo de Policía del Estado Carabobo, sistema de protección social como garante del derecho a la igualdad entre empleados y obreros, que laboran en esta institución. La población estuvo constituida por 40 sujetos. Se trabajó con una muestra de 20 empleados y 20 obreros escogidos de forma aleatoria, aplicándose un cuestionario para cada estrato. La investigación fue de tipo exploratoria, documental, de nivel descriptivo jurídico; se analizaron artículos, leyes, reglamentos convenios colectivos y otros documentos de fuentes primarias y secundarias. Como técnica se utilizó el análisis e interpretación de contenido, cuya información fue sometida al razonamiento de contenido jurídico haciendo uso de la razón y la lógica. De igual forma, se dedujo mediante un análisis crítico si los obreros que laboran en este cuerpo policial, tienen igualdad de condiciones en la Jubilación, tal como lo indica la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su *Artículo 21*. Concluyendo: El derecho de igualdad en la jubilación de empleados y obreros que laboran en el Cuerpo de Policía del Estado Carabobo, no es equitativo y por eso se recomienda que la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios o funcionarias o empleados o empleadas de la Administración Pública Nacional, de los Estados o de los Municipios se adecue a la nueva realidad económica y social del país.

Descriptor: Derecho de Igualdad, Jubilación, Estado de Derechos Humanos.

INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad, el trabajo ha representado la herramienta del hombre para lograr su desarrollo obteniendo con él los medios necesarios para satisfacer sus necesidades, de allí la importancia de contar con un clima laboral propicio para desarrollar, bienestar y calidad de vida del trabajador activo, considerándolo como un elemento clave para lograr cumplir con los objetivos organizacionales. Una relación laboral digna, no corresponde a un beneficio si no al derecho del individuo de desenvolverse en condiciones propicias, para desarrollar las actividades dentro del entorno organizacional, los seres humanos consideran, unos en mayor medida que otros, aspectos vitales de logro tales como: crecimiento personal, consecución del bienestar y felicidad. De esta forma, las personas piensan poder alcanzar, en el ejercicio profesional, desarrollo y satisfacción.

En tal sentido, el enfoque de trabajo propuesto por la Organización Internacional del Trabajo propicia la inserción de políticas y normas que aseguran la seguridad laboral en todos los aspectos relacionados a la actividad laboral, proporcionando herramientas sustentadas en la búsqueda de condiciones justas y dignificantes del trabajador aun, después de hacer uso del derecho adquirido de la jubilación como parte de la seguridad social. El presente trabajo se centró en analizar el Derecho en la jubilación de empleados y obreros que laboran en el Cuerpo de Policía del Estado Carabobo, a los fines de determinar si en ambas categorías de trabajadores existe igualdad de beneficios cuando le corresponda este derecho.

Es de resaltar, que la jubilación es un derecho adquirido que surge para beneficiar a los funcionarios públicos, tal como lo prevé la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de La Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios. Sin embargo, en la Administración Pública también laboran a la par

obreros los cuales están excluidos de la Ley antes mencionada por considerarse que estos no son funcionarios públicos, pero esto no ha sido impedimento alguno para que esta categoría de trabajadores hayan logrado por otras vías, el mismo derecho.

Asimismo, el derecho a la jubilación forma parte de la Seguridad Social, entendiéndose y aceptándose éste como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, a una protección básica para satisfacer sus necesidades, que son múltiples y crecientes, cuando se ha cumplido con los años de trabajo establecido por la Ley y haber alcanzado la edad máxima legal para trabajar. La concepción universal respecto al tema en estudio, ha llevado a cada nación a organizarse para configurar variados modelos al servicio de este objetivo. En este contexto siempre se ha concebido al Estado como el principal y único promotor de esta rama de la política socioeconómica, puesto que los programas de seguridad social están incorporados en su planificación. Es de aclarar, que no siempre se logró a través de tales políticas desarrollar e implementar un sistema de seguridad social justo y equitativo, en el cual las personas tuvieran el apoyo que ameritan. A esto contribuye el vertiginoso avance de la economía mundial donde no se produjo un desarrollo paralelo entre la economía mundial y las políticas gubernamentales, bases fundamentales para lograr un crecimiento económico equilibrado.

De lo antes expuesto, se puede decir que el Estado debe ejecutar determinadas políticas sociales que garanticen y aseguren el bienestar de los ciudadanos en determinados marcos como el de la sanidad, la educación y en general todo el espectro posible de seguridad social. Estos programas gubernamentales, financiados con los presupuestos estatales, deben tener carácter gratuito, gracias a los fondos procedentes del fondo público, sufragado a partir de las imposiciones fiscales con las que el Estado grava a los propios ciudadanos. En este sentido, este impuesto a la población no hace sino generar un proceso de adquisición y redistribución de la riqueza, por medio del cual se benefician las clases sociales menos favorecidas de la

sociedad. En la actual Legislación, el derecho de igualdad tiene rango constitucional, y establece que todos somos iguales ante la Ley, también garantiza que la igualdad debe ser real y efectiva; como consecuencia de este derecho, no debería existir diferencia alguna entre los empleados y los obreros que laboran en el sector público.

Esta investigación se centró en el análisis de las dimensiones e indicadores de la jubilación, determinando la situación existente en la policía del Estado Carabobo, con la finalidad de facilitar su análisis y comprensión, el estudio se estructuró en cuatro Capítulos constituidos de la siguiente forma: El Capítulo I contiene el planteamiento del problema, su formulación, los objetivos de la investigación y la justificación. El Capítulo II corresponde a la fundamentación teórica donde se detallaron los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y legales y marco conceptual.

En el Capítulo III, se presenta la metodología empleada; el tipo, el diseño y método de investigación, la delimitación de la población y la muestra, la técnica de recolección de datos y análisis de la información, instrumento de recolección de datos, validez del instrumento, confiabilidad del cuestionario y procedimiento. Seguidamente se presenta el Capítulo IV, donde se analizaron los recursos utilizados dentro del presente estudio para cumplir con los objetivos de la investigación, permitiendo de esta manera establecer las conclusiones que reflejen la realidad de la situación actual, las cuales se derivan de la realización de un trabajo de campo cuya orientación principal fue analizar si los beneficios de la jubilación eran iguales para obreros y empleados del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo.

Por último, se encuentran las referencias bibliográficas que sirvieron de sustento para realizar el presente estudio, destacando que fue complicado ubicar material relacionado al tema abordado; seguidamente, se muestran los anexos, que de alguna manera avalan las diferentes actividades desarrolladas como parte de la investigación dentro de la institución objeto de estudio.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La concepción general de los derechos humanos implica que toda persona cuenta con una serie de garantías inherentes a las persona desde el mismo momento en que nace, estos sugieren sobre todo la dignidad del ser humano. En tal sentido, las instituciones, el Estado y el poder público, deben ser ejercidos desde una perspectiva que sirva a las personas como garantía para el goce y disfrute de tales derechos, de manera tal que permita una sana convivencia social bajo un velo de dignidad.

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

En ese sentido, Nikken (1994), afirma que “los derechos humanos son por igual inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición” (p.27). El autor mencionado, también refiere que estos derechos son

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

El principio de la universalidad de los derechos humanos está consagrado, tal como lo establece La Declaración Universal de Derechos Humanos a través de reiterados y en numerosos convenios, declaraciones y resoluciones internacionales de derechos humanos. En La Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en el año 1993, se dispuso que todos los Estados miembros tuvieran el deber independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales. Todos los derechos humanos, sean éstos derechos civiles o políticos, como el derecho a la vida, igualdad ante la ley y la libertad de expresión; derechos económicos, sociales y culturales, derecho al trabajo, seguridad social y educación; o los derechos colectivos, como los derechos al desarrollo y la libre determinación, todos son derechos indivisibles, interrelacionados e interdependientes.

Por ello, el avance de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás. Los derechos humanos incluyen derechos y obligaciones, donde los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. La obligación de realizarlos significa que los

Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos. Al respecto, Gramcko (2000), refiere que:

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

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

En este contexto, la protección social es considerada como un derecho fundamental, esta es definida por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (2007), como:

Un conjunto de políticas y programas gubernamentales y privados con los que las sociedades dan respuesta a diversas contingencias a fin de compensar la falta o reducción sustancial de ingresos provenientes del trabajo, brindar asistencia a las familias con hijos y ofrecer atención médica y vivienda a la población. Asimismo, destaca que es un derecho fundamental de las personas a tener acceso a programas efectivos y eficaces que alivien padecimientos derivados de riesgos sociales tales como enfermedades, vejez, desempleo y la

exclusión social, así como a programas que protejan los ingresos de la población proporcionando a ésta seguridad alimentaria, formación profesional, educación suplementaria y viviendas a precios razonables. (p. 22)

Por otra parte, la seguridad social es definida por la Organización Internacional del Trabajo (1991), como:

La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las contingencias económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; igualmente la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos y ofrecerles atención médica y vivienda a la población. (p. 2).

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

Al respecto, el Artículo 22 de La Declaración Universal de Derechos Humanos consagra que “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social” e incluso el Artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976), va más allá, cuando dice que es el “derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”. La Cumbre Mundial de Copenhague (1995) sobre Desarrollo Social establece el compromiso de políticas que aseguren a todas las naciones protección económica y social adecuada durante el desempleo, las enfermedades, la maternidad, la crianza de los hijos, la viudez, la discapacidad y la vejez, para todas las personas que vendan su esfuerzo en el contexto laboral para una empresa o cualquier particular; ya que esto le garantiza ciertas ventajas ante situaciones difíciles.

La evolución del derecho de la seguridad social surge en el marco de la evolución del derecho del trabajo, para luego tomar un estatuto propio en el desarrollo histórico sin embargo, ambas áreas están íntimamente enlazadas. A mediados del siglo XIX el mundo estaba en plena revolución industrial. El liberalismo económico e individualismo político se desarrollaban rápidamente. Así pues, en el mundo del derecho rige la teoría del contractualismo, que supone el acuerdo libremente otorgado entre contratantes de igual poder. Trasladada dicha teoría al trabajo, significaba primordialmente ignorar diferencias sustanciales a la igualdad de las partes en el mundo civil, comercial y otros, se contraponen la desigualdad fáctica entre empleadores y trabajadores; desequilibrio que debía atemperarse a efectos de lograr, en la medida de lo posible, la equidad e igualdad jurídica. Lo cual ocurrió con la conjunción de distintos instrumentos.

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

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

de carácter económicos – financieros, tienen que ver con la cosmovisión neoliberal de las relaciones económicas, sociales y humanas.

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

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

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

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

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

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

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

El derecho de igualdad discriminatorio se refleja en Venezuela en los siguientes aspectos: primero, el derecho de jubilación es un beneficio exclusivo de los trabajadores de la Administración Pública; segundo, en la Administración Pública existen tres categorías de trabajadores: empleados, obreros y contratados. Los primeros, son los que están amparados por la ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios. En este sentido, Caballero (2003), sostiene lo siguiente:

Si prevalece la actividad intelectual sobre la manual o material y, a su vez, los servicios son prestados a un ente estatal de derecho público, nos encontramos en presencia de un funcionario, siempre y cuando no se halle vinculado al instituto mediante un contrato de naturaleza laboral, cuyos elementos no configuren una relación de función pública simulada. (p. 55).

Además de esto, aduce con este planteamiento que, si prevalece la actividad manual o material sobre la intelectual en su trabajo se está en presencia de un obrero (Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Abril 5 de 2001). El autor agrega, que existe una categoría de trabajadores denominados servidores públicos constituida por los empleados contratados dentro del contexto de la administración pública, y con respecto a los cuales debe tenerse presente la siguiente consideración:

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

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

La Ley de Carrera Administrativa, vino a llenar ese vacío legislativo, sin embargo, la misma amparaba a los empleados de la administración pública nacional bien central o descentralizada, dejando fuera a los funcionarios al servicio de los estados y los municipios. En la Ley Orgánica del Trabajo (1997) fueron incorporados los funcionarios y empleados públicos al Régimen Protectorio de la Legislación del Trabajo en su artículo 8. En este artículo se mantiene la vigencia del régimen estatutario previsto en la Constitución Nacional y en la Ley de Carrera Administrativa pero la Legislación del trabajo viene a ser supletoria en lo que concierne al régimen de condiciones de trabajo en el sector público.

Para el año 2002, fue promulgada la Ley del Estatuto de la Función Pública, esta ley es consecuencia de un proceso histórico que tiene sus antecedentes en la Constitución del año 1947, año 1961 y año 1999 respectivamente. La misma está enmarcada dentro de la corriente estatutaria de la función pública dando así respuesta a los lineamientos estatutarios constitucionales, el régimen de la función pública se mantiene separado del régimen laboral ordinario, sin embargo se mantienen las

remisiones a instituciones tradicionales del derecho del trabajo, (sindicación, negociación colectiva y huelga entre otros) mientras que los obreros que laboran en la administración pública bien sea Nacional, Estatal o Municipal su relación de trabajo está amparada y regulada por la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

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

Como puede observarse, los planteamientos considerados como antecedentes del estudio datan de muchos años, los mismos no son concluyentes pero coinciden con las reiteradas manifestaciones de expertos en materia laboral, de que el derecho de igualdad no discriminatorio, debería ser el derecho en que se ampara el derecho de jubilación venezolano. Sin embargo, como las naciones son libres de utilizar sus propios mecanismo orientadores para la protección de los derechos humanos de su sociedad. En Venezuela se presenta el caso de que existen dos leyes que amparan a la jubilación. El primero, es la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Pensiones y Jubilaciones de Funcionarios o Funcionarias, Empleados y Empleados de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios. Se le considera como la ley representativa del régimen de jubilación nacional. El Segundo, se obtuvo a través de una negociación entre las partes (patrono-trabajadores) mediante la Convención Colectiva, como una fuente del derecho del trabajo, cuyo fin es mejorar los aspectos de la relación de trabajo.

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

1.1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En el marco de la problemática planteada, relacionada al proceso de jubilación de los empleados y obreros que laboran en el sector público, específicamente en el Cuerpo de Policía del Estado Carabobo, se formula la siguiente interrogante:

¿Cuáles serán las implicaciones del Proceso de Jubilación de los Empleados y Obreros del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo? Interrogante esta, que conllevó a la consecución del objetivo general y objetivos específicos que se plantearon mediante el conocimiento sistemático, partiendo del proceso de observación, descripción y explicación, preguntas éstas que sirvieron de base para el desarrollo y culminación de la presente investigación, siempre desde un punto de vista objetivo y analítico, que permitiera dilucidar la realidad.

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo General

Analizar el Proceso de Jubilación de Empleados y Obreros del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo y Contrastar la Igualdad de sus Beneficios.

1.2.2 Objetivos Específicos

1. Verificar las premisas del Proceso de Jubilación de Empleados y Obreros del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo.
2. Verificar el cumplimiento del derecho de igualdad del Proceso de Jubilación de Empleados y Obreros del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo.
3. Determinar los Conocimientos que Poseen los Empleados y Obreros del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo sobre el Proceso de Jubilación.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

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

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

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

Por otra parte, el conocimiento de los derechos y deberes de igualdad en la jubilación de los patronos y trabajadores traerán consecuencias positivas a corto y mediano plazo para cualquier organización que los aplique y así se desarrollarán en forma armoniosa las relaciones laborales permitiendo el buen funcionamiento y éxito de las empresas. Conforme a este estudio, los empleados del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo, lograrán un argumento de investigación organizado y fundamentado, que integran y definen lo que significa y representan para ello el derecho de jubilación y sus beneficios. Cuando un empleado sabe que se le está garantizando una remuneración estable de por vida, si es consciente, tratará de ser más eficiente en la labor que desempeña y esto representa un beneficio para la prestación del servicio de la institución.

Desde el punto de vista metodológico la presente investigación abre el camino hacia otras investigaciones, puesto que el concepto jubilación es un término, aunque no novedoso, si es parte de la seguridad social. De igual manera, aportara nuevos instrumentos que permitirán procesar la información necesaria para arrojar las conclusiones y recomendaciones pertinentes. Ahora, desde el punto de vista personal la autora se dará por satisfecha con el aporte de esta investigación a fin que permita dar ideas para la realización de nuevas investigaciones.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se analizan y exponen teorías, investigaciones, leyes, estudios y antecedentes que han sido consideradas válidas, confiables e idóneas, en dónde se organiza y conceptualiza el estudio. También, a este capítulo, se le llama Marco teórico - conceptual, marco funcional de la investigación, marco de sustentación, marco estructural de la investigación y marco conceptual. Al respecto, Balestrini (2007) indica que:

Determina la perspectiva de análisis, la visión del problema que se asume en la investigación y de igual manera muestra la voluntad del investigador, de analizar la realidad objeto de estudio de acuerdo a una explicación pautada por los conceptos, categorías y el sistema preposicional, atendiendo a un determinado paradigma teórico. (p. 91).

En el marco teórico de la investigación, se debe incorporar los elementos centrales de orden teórico que orientarán el estudio, deben estar relacionados con el tema de investigación y el problema. Para Ramírez (2006), el marco referencial teórico es:

El espacio del informe o del proyecto de investigación destinado a ilustrar al lector sobre: 1) Las investigaciones ya realizadas sobre la problemática estudiada. 2) El contexto histórico en el cual se enmarca el problema. 3) Los parámetros teóricos desde los cuales comprendemos nuestro problema de investigación en sus múltiples facetas y dimensiones. 4) Las hipótesis (si son planteadas) y las variables a estudiar. (p. 42).

Este marco aborda las características del tema de estudio, y estas cualidades constituyen las variables objeto de estudio, que no son más que las diferentes proposiciones, diversos conocimientos que permitirán estudiar el problema y enfocar teorías para su adecuado tratamiento desde una perspectiva holística que posibilite al investigador la construcción de soluciones adecuadas a los requerimientos de la población objeto de estudio.

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Estos se basan en crear un análisis crítico de investigaciones previas para determinar su enfoque metodológico, especificando expresamente su relevancia y diferencias con el trabajo propuesto y las circunstancias que lo justifican. Los mismos pueden obtenerse de trabajos de grado, monografías, resultados de investigaciones, ponencias, conferencias, ensayos, congresos, revistas, portales web, entre otros; los cuales pueden ser tanto fuentes impresas, como digitales que den luces al autor para determinar el estado anterior del tema y contrastarlo con la realidad actual.

En tal sentido, es válido decir que los antecedentes de una investigación, reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones de manera efectiva y práctica, que servirán a los autores a discernir sobre los cuestión abordada, aportando sentido, contenido y/o tópicos al tema que se desarrolla, toda vez que da un apoyo desde el punto de vista estructural que sirve como cimiento del estudio planteado; en ese sentido, Arias (1997) al referirse a los antecedentes de la investigación indica que:

Se refieren a todos los trabajos de investigación que anteceden al nuestro, es decir, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares; además sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad. (p.36)

Con base en esta narrativa, vale mencionar que para desarrollar el presente trabajo, fue necesario consultar un número extenso de material investigativo, realizado previamente y relacionado con el tema de estudio, que, a pesar de la diferencia en cuanto a título o funcionamiento de las investigaciones, se puede decir, que en los procesos planteados, metodologías y herramientas que las abarcan, se corresponden de forma directa con el tema objeto de estudio en la presente propuesta investigativa. En ese sentido, como antecedentes efectivos al desarrollo de la presente investigación destacan:

Un primer trabajo presentado por *Mora* (2014), titulado Actitud de “*La seguridad social como garantía en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*”, TEG para optar al Grado de Magíster en Derecho Laboral, el cual tuvo como objetivo general analizar la seguridad social como garantía en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Este autor obtuvo como resultado que la seguridad social como derecho y sistema es una política de Estado destinada a la atención de los habitantes en un conjunto de áreas o contingencias familiares, personales y sociales que ha sido desarrollada por el constituyente de 1999, principalmente en el Artículo 86 constitucional.

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

En ese sentido, este trabajo ha sido tomado como un antecedente efectivo, debido a que su tema central refiere seguridad social como garantía en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, es decir, el estudio a bordo de manera muy objetiva la acción concertada dentro de la carta magna, de cara a los beneficios socioeconómicos de los trabajadores como prioridad y garantía de un estado de derecho orientado a cubrir las necesidades reales de los trabajadores dentro del territorio nacional; esto implica un cuidado implícito a la familia como núcleo central de la sociedad.

En segundo lugar, destaca el TEG presentado por *Caro* (2014), quien en un estudio titulado “*El proceso de reforma del sistema de seguridad social en Venezuela y sus Implicaciones en la Calidad de Vida de los Pensionados*”, cuyo objeto principal fue analizar las implicaciones del proceso de reforma del sistema de seguridad social en Venezuela en la calidad de vida de los pensionados. Planteó como objetivos específicos reconocer el alcance y disposición de las bases legales del sistema de seguridad social venezolano, teniendo como marco los regímenes de pensiones, describir las bases teóricas de la seguridad social vinculada con los regímenes de obtención de pensiones y la trascendencia de las mismas en la calidad de vida de sus beneficiarios.

La investigación, se enmarcó dentro de la modalidad de trabajo de campo, según la dimensión cronológica es descriptiva. En atención al método se utilizó el método correlacional. Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario semi estructurado con quince ítems que se aplicó por separado a dos estratos muestrales: El primero conformado por los 30 sujetos, el segundo, formado por 20 personas jubiladas y pensionadas por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, los cuales fueron seleccionados de manera aleatoria. Los resultados de la investigación determinaron, que existe cierta desmejora cuando el empleado pasa a su condición de jubilado, ya que pierde ciertos beneficios contractuales que solo son disfrutados por los trabajadores activos dentro del sistema laboral venezolano, entre los cuales destaca el cobro del bono de alimentación, el seguro HCM, los bonos laborales, entre otra serie de patrocinios que son exclusivos de la actividad laboral.

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

En tal sentido, el marco normativo en materia de seguridad social en Venezuela, establece un amplio sistema, a través del cual se describen todos los procedimientos y modos para el cumplimiento de las contingencias, que en materia de seguridad social contiene la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la investigadora concluye, que la aplicación de la reforma del sistema de seguridad social resulta inviable por cuanto supone la inversión de inmensos recursos monetarios y un elevado costo político a propósito de la eliminación del IVSS.

La investigación descrita se relaciona con el presente estudio porque constituyen un cimiento valioso para la sustentación de esta investigación dentro del marco normativo en materia de Seguridad Social en Venezuela, establece un amplio sistema, a través del cual se describen todos los procedimientos y modos para el cumplimiento de las contingencias, que en materia de seguridad social contiene la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Se concreta la circunstancia de que no es precisa la reforma, sino a través del financiamiento establecido en la Ley para la Seguridad Social y su determinación para que se produzca el efectivo cumplimiento de las contingencias enmarcadas en la Constitución. Además, ambos trabajos indagan en el sistema de seguridad social en Venezuela y sus implicaciones en la calidad de vida de los pensionados, es decir, su foco central es el de estudiar ese proceso mediante el cual el trabajador pasa de ser un trabajador activo a ser nomina pasiva de las instituciones y su impacto en la calidad de vida.

Como tercer trabajo, destaca la investigación de *Querales* (2015), quien elaboró una investigación para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo, denominada, “*Aplicabilidad de la Ley del estatuto sobre el régimen de jubilaciones y pensiones de los funcionarios o empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios a los Trabajadores de la Industria Petrolera Nacional*”, presentado en la Universidad de Oriente, donde su objetivo general fue determinar mediante el empleo de herramientas teóricas y legales, la aplicabilidad de

la Ley del estatuto sobre el régimen de jubilaciones y pensiones de los funcionarios o empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, a los trabajadores de la industria petrolera nacional.

Para luego determinar si los trabajadores de la industria petrolera nacional poseen un sistema propio de jubilaciones y pensiones en la nueva Ley Nacional, que consagre prestaciones superiores a los de la Ley del estatuto sobre el régimen de jubilaciones y pensiones de los funcionarios o empleados de la administración pública nacional, de los Estados y de los Municipios. Como conclusión de su investigación este autor indicó, que Petróleos de Venezuela, S.A. es una empresa en la cual el Estado venezolano es el único accionista, en lo que respecta a los derechos de jubilación pensión de sus trabajadores, los mismos estarán sometidos a las disposiciones de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, al estar comprendidos dentro de su ámbito subjetivo de aplicación conforme lo previsto en el Artículo dos, Numeral nueve Ejusdem.

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

En consecuencia el plan de jubilaciones instaurado por Petróleos de Venezuela S.A. debe equiparar sus beneficios con los de la Ley del estatuto sobre el régimen de jubilaciones y pensiones de los funcionarios o empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, por resultarles aplicables sus disposiciones a los jubilados y pensionados de Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA) y sus filiales en Venezuela. Esta investigación sirvió de aporte a la investigación, ya que estudia los alcances y prestaciones de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, en ella se profundiza las bases legales y análisis teórico. A su vez, demuestra permeabilidad de la Ley cuando concluye que sus beneficios le son aplicables a los trabajadores al servicio de las empresas del Estado. Brindando una buena sustentación legal y teórica al estudio.

Por otra parte, en cuarto lugar, destaca el trabajo de *Campos (2015)* en su Tesis Doctoral presentada en la Universidad Complutense de Madrid realizó “un análisis de la jubilación anticipada a través de sus elementos configuradores (reducción de la edad general, aplicación de coeficientes reductores y voluntariedad) distingue conceptualmente tanto de las ayudas equivalentes a la jubilación anticipada (también denominadas prejubilación) como de la jubilación parcial; ésta se entiende como una modalidad atípica de jubilación anticipada y, en consecuencia, se analizan determinados aspectos de su régimen jurídico desde esa perspectiva”.

El investigador expone que la jubilación anticipada se define a través de los elementos como la edad, aplicación de coeficientes reductores y voluntariedad. Sobre la edad se ha intentado demostrar su importancia en el campo del ordenamiento social, especialmente en el área de la seguridad social. Para este sector del ordenamiento jurídico, la edad constituye un elemento acaecido del derecho a la pensión de jubilación y, por lo tanto, un elemento objetivo de cobertura del riesgo de vejez. El estudio de la edad también ha posibilitado distinguir los supuestos de

reducción de la edad de jubilación y la jubilación anticipada, mientras los primeros son casos normales, la jubilación anticipada es excepcional, pues en esta el trabajador se retira antes de la edad de jubilación del ordenamiento jurídico español los 65 años.

El coeficiente reductor, elemento importante para la definición de la jubilación anticipada, sirve de control para evitar los efectos negativos en la caja de la seguridad social cuando el trabajador decide retirarse anticipadamente. Por último, la voluntariedad, también elemento integrante del concepto estricto de jubilación anticipada, donde el acto es voluntario y personal porque el trabajador decide retirarse de la vida activa a la inactividad, concluyendo que la jubilación anticipada es el retiro voluntario de la vida activa a una edad anterior a la prevista con carácter general que lleva aparejado la aplicación de coeficientes reductores sobre el valor de la pensión. En este trabajo permitió hacer una comparación entre las distintas forma de obtener una jubilación en Venezuela y el extranjero, como ellos han resuelto dar una jubilación, considerando la edad, la voluntad y la reducción de la pensión.

Por último, se encuentra *Mendoza* (2016), en su Trabajo de Grado para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo titulado “*Tendencias y perspectivas de la seguridad social venezolana. Sus efectos en el derecho del Trabajo: Caso Fondo de Pensiones*”. El cual Tuvo como objetivo general analizar el basamento Constitucional de la seguridad social en Venezuela, para comparar el actual régimen de seguridad social con el nuevo sistema de seguridad social y subsistema de pensiones. En ella, la autora concluye que el sistema de seguridad social, puede entenderse, como un servicio público reservado al Estado, con exclusividad, el cual debe ser estructurado con carácter universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente, y participativo, de contribuciones directas o indirectas, teniendo el Estado siempre, su rectoría, es decir el sistema de seguridad social tiene por objeto garantizar la salud de las personas y la protección de las mismas en contingencias sociales y laborales u otras circunstancia de previsión social, para los trabajadores público y privado.

Por lo tanto, el sistema se compone de un régimen de pensiones otorgadas a quienes contribuyan mediante cotizaciones al sistema (régimen contributivo de personas) y por un régimen no contributivo que debe dar cobertura a las personas que no habiendo contribuido con el sistema, pueden ser acreedoras de pensiones cuando se encuentren en estado de necesidad, debiendo en estos casos financiar el Estado, las pensiones respectivas. Destaca entonces, que las situaciones de crisis de la seguridad social en Venezuela imponen reformas profundas, creando espacios para fórmulas de participación privada, con controles precisos por parte del Estado. Por ello, no es viable un sistema exclusivo del Estado. Finaliza indicando que la opción más recomendada es el sistema mixto, que sin dejar de lado los principios de universalidad y solidaridad, incide positivamente en una economía, como la venezolana, que se caracteriza por bajos niveles de ahorro e ineficiencia en los mercados financieros a largo plazo.

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

2.2 BASES TEÓRICAS

Antecedentes Históricos de los Derechos Humanos

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

Nazaret “Dad al Cesar lo que es del César y a Dios lo que es de Dios”. Pero, en 1971 la Organización de Naciones Unidas (ONU) traduce el cilindro de Ciro el cual contiene la declaración del Rey Persa, éste fue descubierto en 1879. Este documento ha sido valorado positivamente por su sentido humanista e incluso se ha descrito como la primera declaración de derechos humanos. Posterior, se citan la Carta Magna Inglesa de 1215, y carta de Mandén 1222, ambas asociadas a los derechos humanos.

La primera declaración de derechos del hombre de la época moderna fue la Declaración de Derechos de Virginia, escrita por George Mason y proclamada por la convención de Virginia el 12 de junio de 1776. En gran medida influyó a Thomas Jefferson para la declaración de derechos humanos que se contiene en la declaración de Independencia de los Estados Unidos de 4 de julio de 1776, y a las otras colonias de América del Norte y a la Asamblea Nacional francesa en su declaración de 1789. Pese a ello, las teorías que han desarrollado los derechos humanos, se basan en la filosofía dominante en el momento histórico en que se gestó, y en cada una de ellas son diferentes los enfoques y concepciones del ser humano, al que atribuyen o niegan determinadas características inmanentes, a continuación se describen las diferentes tesis y teorías en que se fundamenta cada una.

La tesis iusnaturalistas: afirma la existencia del derecho natural, aunque en cada época se ha entendido este concepto de manera diferente. En las declaraciones de derechos del siglo XVIII se refleja esta concepción, y el Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, afirma que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, lo que es considerado por juristas como Hans Kelsen una clara manifestación de la doctrina del iusnaturalismo. El primer autor en teorizar sobre los derechos humanos fue, el filósofo británico John Locke (1632-1704); quien escribió que los pueblos forman sociedades y las sociedades instauran gobiernos a fin de garantizar para sí el disfrute de los derechos “naturales”. Este autor, definió el gobierno como un “contrato social” entre gobernantes y

governados, a su juicio, los ciudadanos sólo estaban obligados a ser leales a un gobierno que protegiera sus derechos humanos. Esos derechos podían incluso tener precedencia sobre las pretensiones y los intereses del gobierno. Un gobierno sólo puede ser legítimo si respeta y protege los derechos humanos de sus ciudadanos.

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

La Teoría Dualista establece que los derechos con un fundamento moral son fundamentales, pero al mismo tiempo, considera que la positivación es requisito para que un derecho humano lo sea. Por lo tanto, concibe los derechos como la encrucijada entre lo jurídico y lo ético y como traducción normativa de los valores de dignidad, libertad e igualdad, al tiempo que legitimadores de los poderes públicos. La Teoría del Garantismo Jurídico, afirma que el Estado de derecho posee una legitimación formal y otra material, que hace referencia al imperio de la ley y a la vinculación de los poderes del Estado a la satisfacción de derechos fundamentales respectivamente.

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

Derechos Humanos

Según Zapirain (2000) en su obra “Derechos Humanos y Trabajo”, los define como: “los derechos que posee todo hombre por el solo hecho de ser hombre” (p. 22). Igualmente los clasifica como una tendencia expansiva que particularizan a los derechos humanos, y ha llevado a los juristas a hablar de derechos de primera, segunda y, en los últimos años del siglo pasado, de una tercera y hasta cuarta generación de derechos fundamentales. Esta nueva generación de derechos presenta una doble característica, son a la vez derechos colectivos e individuales los cuales, tienen la particularidad en algunos de ellos de ser al mismo tiempo sustanciales e instrumentales. Es de resaltar, todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí como lo señala el Numeral 5º de la Declaración aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en Viena 1993.

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

Los derechos humanos han tendido una gran expansión a través del tiempo y de varios instrumentos, entre los que se pueden señalar: Los Pactos Internacionales de Derechos Humanos de 1966 (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y Culturales), Convención Americana sobre Derechos Humanos, (OEA, 1969). Igualmente sucede con los Derechos Humanos Fundamentales en el Trabajo, que corresponden a una

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998). El estudio de los Derechos Humanos Fundamentales Laborales, implica considerar los relativos a la Persona del Trabajador, y los relacionados al Trabajo.

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

Asimismo, la Carta Magna establece que estos tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por la Constitución y las leyes de la República Bolivariana de Venezuela. La Constitución nacional es innovadora en materia de derechos humanos, pues además de proteger los intereses individuales, extiende esa protección a los intereses legítimos, colectivos y difusos y los clasifica de la siguiente manera: a) Derecho de nacionalidad y la ciudadanía; b) Derechos civiles. Derechos políticos; c) Derechos sociales y de las familias; d) Derechos culturales y educativos; e) Derechos económicos; f) Derechos de los pueblos indígenas; y g) Derechos ambientales.□"

Derecho de Igualdad

El derecho de igualdad es aquel derecho inherente que tienen todos los seres humanos a ser reconocidos como iguales ante la ley y de disfrutar de todos los demás derechos otorgados de manera incondicional, es decir, sin discriminación por motivos

de nacionalidad, raza, creencias o cualquier otro motivo. El derecho a la no discriminación es un derecho fundamental y autónomo, subsumido en el derecho a la igualdad. Los acontecimientos que dieron lugar al surgimiento de este derecho, lo constituyeron la revolución francesa, en su declaración de los derechos del hombre y del ciudadano. Esta se fundamentó en tres principios ideales, tales como: libertad, igualdad y fraternidad; y en la declaración universal de los derechos humanos, aprobada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Los derechos y las libertades que la conforman han sido reafirmados en los pactos internacionales de derechos humanos y varias convenciones internacionales.

Otro instrumento relevante en materia de igualdad lo constituye la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esta declaración es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales, valores de vital importancia para todo ciudadano en el plano económico y social. Además, establece que los derechos consagrados son universales y que se deben aplicar en todos los países con independencia de su desarrollo económico.

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

Antecedentes del Derecho de Jubilación

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

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

En un intento por ordenar esta materia, el 11 de julio de 1966 fue reformada la Ley del Seguro Social, para entrar en vigencia el 1 de enero de 1967, estableciéndose las prestaciones a largo plazo (Pensiones) por conceptos de invalidez, incapacidad parcial, vejez y sobrevivientes. Posteriormente, el 15 de noviembre del mismo año, fue aprobado en Concejo de Ministros el Reglamento de Jubilaciones y Pensiones para regir en ministerios, institutos autónomos y empresas del Estado, el cual entró en vigencia a partir del 1 de enero de 1967. Asimismo, la segunda enmienda de la Constitución de la República de Venezuela del año 1961, de fecha 16 de marzo de 1983, consagró en el Artículo 2, el beneficio de jubilación y pensión, el cual sería regulado por una ley orgánica a la cual se someterán todos los funcionarios o empleados públicos al servicio de la administración central o descentralizada de la República, de los Estados o de los Municipios.

Dicha enmienda dio lugar, a que en fecha 21 de junio de 1985, el Presidente de la República, Dr. Rafael Caldera, en ejercicio de las facultades extraordinarias otorgadas por el Congreso Nacional, mediante el Decreto N° 673, publicado en la misma fecha en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 3574, aprobara el Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, el cual establecía en su Artículo 32, la derogatoria de la Ley de Pensiones del 20 de junio de 1928.

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

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

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

los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios.

Posteriormente, en fecha 01/04/1987, mediante Decreto N° 1508, se dictó el Reglamento de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, publicado en la Gaceta Oficial N° 33708, del 30 de Abril de 1987, el cual sufrió modificaciones, siendo la última de ellas, mediante Decreto N° 3208, de fecha 07/01/99, publicado en Gaceta Oficial N° 36618, de fecha 11/01/99.

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

Es de destacar, que este Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones está sujeto a un control permanente de sus recursos, de conformidad con lo previsto en la Resolución N° 1575, de fecha 07/10/2004, publicada en la Gaceta Oficial N° 38039 en esa misma fecha, la cual prevé en su Artículo 3 que el Fondo presentará semestralmente al Ministerio del Poder Popular para las Finanzas, informes sobre los resultados del cierre de sus operaciones ordinarias y las informaciones especiales que le sean requeridas. Asimismo, en Gaceta Oficial N° 38.161, de fecha 07/04/2005, Decreto 3530, de fecha 15/03/2005, Artículo 7, además señala, que la Junta

Liquidadora del Fondo presentará trimestralmente al Ejecutivo Nacional, por órgano del Ministerio de Finanzas, el presupuesto de gastos, informe sobre los resultados de sus operaciones ordinarias e informaciones especiales que le sean requeridas.

Naturaleza Jurídica de la Jubilación

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

La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37600 de fecha 30/12/2002 en su Artículo 128, dispone que el Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones, cesará en sus funciones una vez entrada en funcionamiento La Tesorería de la Seguridad Social, que pasará a ser el ente de recaudación, inversión y distribución de los recursos financieros del nuevo Sistema de Seguridad Social y le serán transferidos los recursos que corresponde administrar actualmente al Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones. Para llevar a cabo la liquidación y supresión de dicho Fondo, tal y como lo establece el Artículo 128 de la Ley en comento, se nombra la Junta Liquidadora, mediante Decreto Presidencial N° 3.519 de fecha 14/03/2005, publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.147 de fecha 15/03/2005, con el cual se le pretende dar cumplimiento a la mencionada ley.

De los párrafos antes expuestos, se puede deducir, que al Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones, por su naturaleza de poseer un patrimonio separado, creado por la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, integrado dicho patrimonio, por las contribuciones obligatorias de los funcionarios y patronos. La Junta Liquidadora en calidad de máxima autoridad, autorizan la colocación de los recursos del Fondo, así como sufragar con los beneficios que genere o ganare dicha colocación los gastos por administración y funcionamiento del mismo, todo esto en concordancia con la Resolución N° 1575 de fecha 07/10/2004, emitida por el Ministerio del Poder Popular para las Finanzas.

Concepción de Jubilación

La jubilación es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral; luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar. En este sentido, Gramcko (2000) señala que la palabra jubilación “proviene del latín *iusbilatio-onis*, significa acción y efecto de jubilarse; eximir de servicio por razones de imposibilidad física a la persona que desempeña o ha desempeñado algún cargo civil, señalándole pensión vitalicia por los servicios prestados”. (p. 51). Entonces, a nivel nacional e internacional, la jubilación constituye, un derecho adquirido de carácter vitalicio para los funcionarios y empleados al servicio de los organismos o entes públicos o privados y se otorgará cumplidos como sean los extremos previstos en la ley o en los convenios laborales.

En Venezuela ha sido reconocido el derecho a la jubilación como un nuevo estatus que corresponde al funcionario público retirado de la Administración cuando tiene un determinado número de años de servicios y ha alcanzado ciertos límites de edad, constituye entonces una forma de retiro de la Administración Pública Nacional,

cuando desincorpora un sujeto del servicio público extinguiendo a su vez su investidura, Tal como lo prevé la Ley del Estatuto de la Función Pública, sobre lo cual, Gramcko (2000), menciona las siguientes características de la Jubilación:

- 1.- Constituye un Derecho adquirido, razón por la cual al estudiar la aplicación de la ley en el tiempo así como los efectos que surte el empleo del principio de la irretroactividad, surge el concepto del derecho adquirido como un impedimento para que pueda aplicarse una nueva disposición legal a las situaciones jurídicas consolidadas bajo el imperio de la ley antigua. De allí que los primeros autores que estudiaron esta figura jurídica la definieron como aquél incorporado irrevocablemente al patrimonio del adquirente, por tanto ningún derecho que califique como adquirido puede ser revocado por el concedente o por terceros, sean personas naturales o entes públicos o privados.
- 2.- La jubilación puede considerarse desde el punto de vista jurídico como un accesorio del sueldo, por cuanto sus peculiaridades esenciales son la asignación fija, periódica y proporcionada de él, (la jubilación no es un favor, representa el pago de una deuda). Es de destacar, que el derecho a la jubilación no es simultáneo sino sucesivo a la relación laboral y se perfecciona en el momento en que se cumplen los siguientes requisitos legales: a) Edad en el funcionario, b) Antigüedad en el cargo; y, c) Incapacidad física.
- 3.- Existe criterio unánime que afirma que las leyes de jubilación son disposiciones de Previsión Social, por ende tienen el carácter de normas de orden público por lo tanto no es aplicable a ellas el principio de la irretroactividad; y
- 4.- El parecer consolidado de la jurisdicción laboral reconoce que debido a la naturaleza vitalicia del derecho a la jubilación, la acción para ejercerlo es imprescriptible, lo que prescribe es la acción destinada al cobro de las cuotas transcurridas cuando no se ejerció oportunamente el reclamo. (p. 58).

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

segundos si es permisible que una nueva norma modifique el cuadro jurídico que le dio nacimiento.

La doctrina nacional, a este respecto sostiene que el principio de la irretroactividad exige que, en aplicación de la regla *tempus regis actum*, la ley vigente en un período dado determine la existencia de los supuestos de hecho verificados bajo su vigencia y las consecuencias jurídicas derivadas de esos supuestos. La jurisprudencia nacional, ha venido consolidando a través de los años, todo un cuerpo de doctrina en torno a la intangibilidad e irrevocabilidad de los derechos adquiridos. Tanto es así que en un fallo dictado en 1999, por nuestro más alto Tribunal (para esa época la Corte de Casación) se sostuvo lo siguiente:

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

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

De igual forma, en la Ley de del Estatuto de la Función Pública (2002), en su Artículo 78 establece: El retiro de la Administración Pública procederá en los siguientes casos: a) por jubilación y b) por invalidez de conformidad con la Ley; donde sí existe uniformidad es en los parámetros establecidos para calcular el monto de la pensión de jubilación, pues la remuneración se establecerá con base al sueldo básico mensual que devengue el solicitante del beneficio, más los montos que

mensualmente reciba por concepto de antigüedad y primas referentes a esos conceptos. Sin embargo no se tomarán en consideración para fijar el monto de la pensión de jubilación, las remuneraciones que pudiese recibir el funcionario aún de forma permanente, tales como: viáticos, primas por transporte o primas por hijos.

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

Sector Público

Refiere en primer término, todo el sector que depende del Estado, sin embargo, en opinión de Pita (1985), el sector público es el:

Conjunto de organismos administrativos mediante los cuales el Estado cumple, o hace cumplir las políticas o voluntad expresada en las leyes fundamentales del País. Clasificada en: a) El Poder Legislativo, b) Poder Ejecutivo, c) Poder judicial y organismos públicos autónomos, instituciones, empresas y personas que realizan alguna actividad económica en nombre del Estado y que se encuentran representadas por el mismo. (p. 65).

Es decir, que abarca todas aquellas actividades que el Estado (Administración local y central) poseen o controlan desde su ámbito de competencias, sobre el cual, debe decirse que en los últimos veinte años, este sector ha crecido vertiginosamente y se ha hecho mucho más robusto, creando una gran carga al estado en cuando a nomina activa y pasiva que, con el descenso de los ingresos petroleros, será demasiado difícil de mantener en el tiempo.

Pensión

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

Tipos de Jubilación

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

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

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

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

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

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

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

En la investigación objeto de este estudio, se tiene que conforme a las dos categorías que laboran en el Cuerpo de Policía del Estado Carabobo, funcionarios y Obreros la jubilación ordinaria se encuentra regulada en la Ley del Estatuto Sobre El Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de La Administración Pública Nacional, de Los Estados y de Los Municipios, conforme a lo indicado en el Artículo 3 de la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de La Administración Pública Nacional, de Los Estados y de Los Municipios, cuyos requisitos son los siguientes:

1. Cuando el funcionario o funcionaria y empleado o empleada haya alcanzado la edad 60 años si es hombre, o de 55 años si es mujer, siempre que hubiere cumplido, por lo menos, veinticinco (25) años de servicios; o,
2. Cuando el funcionario o funcionaria y empleado o empleada haya cumplido treinta y cinco (35) años de servicio, independientemente de la edad.

3. Para que nazca el derecho a la jubilación será necesario en todo caso que el funcionario o empleado haya efectuado no menos de sesenta (60) cotizaciones. De no reunir este requisito, la persona que desee gozar de la jubilación deberá contribuir con la suma única necesaria para completar el número mínimo de cotizaciones, la cual será deducible de las prestaciones sociales que reciba al término de su relación de trabajo, o deducible mensualmente de la pensión o jubilación que reciba en las condiciones que establezca el Reglamento de esta Ley.
4. **Parágrafo Segundo:** Los años de servicio en exceso de veinticinco (25) serán tomados en cuenta como si fueran años de edad, a los fines del cumplimiento del requisito establecido en el literal a) de este Artículo, pero no para determinar el monto de la jubilación.

Respecto a la Jubilación Especial solamente está previsto en la Ley del Estatuto Sobre El Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de La Administración Pública Nacional, de Los Estados y de Los Municipios, en su Artículo 6 establece que el Presidente o Presidenta de la República podrá acordar jubilaciones especiales a funcionarios o funcionarias, empleados o empleadas con más de quince años de servicio.

Es importante señalar, conforme a esta norma, este tipo de jubilación es potestativa del Presidente de la República, otorgada mediante Decreto N° 4107 del 28/11/2005, se dictó el Instructivo que establece las Normas que Regulan la tramitación de las Jubilaciones Especiales para Funcionarios y Empleados que presten servicio en la Administración Pública Nacional, Estatal, Municipal y para los Obreros dependientes del Poder Público Nacional. Referido a la Jubilación Anticipada, esta se encuentra prevista tanto en la Ley del Estatuto Sobre El Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de La Administración Pública Nacional, de Los Estados y de Los Municipios.

Funcionario Público

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

Asimismo, la Ley de la Función Pública establece que los funcionarios públicos son de carrera o de libre nombramiento y remoción. Los Funcionarios de Carrera son “quienes habiendo ganado el concurso público, superado el período de prueba y en virtud de nombramiento, presten servicios remunerados con carácter permanente”. La condición de funcionarios públicos de carrera asegura a éstos derechos exclusivos, entre los que figuran los derechos colectivos laborales; y los Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción son “aquéllos que son nombrados y removidos libremente de sus cargos sin otras limitaciones que las establecidas en la Ley”.

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

Bases Legales

La presente investigación se pretende desarrollar dentro de una institución del Estado, en este caso se trata de un cuerpo de policía, por lo cual la propuesta se sustenta en los aspectos laborales, permisológicos, condiciones de trabajo, aspectos expansivos y normativas que regulan esta materia, es por ello que se examinó exhaustivamente las diferentes legislaciones existentes en el país, a fin de encuadrar esta investigación dentro de un marco legal que apoye el diseño y elaboración del referido proyecto investigativo, el cual está orientado a analizar el proceso de jubilación de los empleados y obreros adscritos a la institución; por lo que al respecto, se puede nombrar:

La Constitución Nacional, Ley Orgánica de la Administración Pública, Ley de Estatuto de la Función Pública, entre otras. En estos textos se hallan de manera explícita todo cuanto tiene que ver con el diseño y desarrollo del presente proyecto, en cuanto al aspecto legal se refiere, en ese sentido, es preciso destacar que se efectuó un análisis de amplio espectro, por lo que de manera definitiva se concluyó que el basamento legal citado es el más acorde para apoyar el presente proyecto, donde de manera específica destacan:

La Constitución de la República Bolivariana Venezuela, en su carácter de madre de todas las leyes de la república, es la base legal por excelencia, donde están contenidos los derechos fundamentales de los ciudadanos del país, la potestad autónoma que posee la Administración Pública en cuanto a organizar su funcionamiento interno, así como su forma de trabajo; en consecuencia, en ella se establece el basamento legal principal, con el cual se rige la presente investigación, brindando las pautas a seguir dentro del marco legal vigente, el cual sirve a su vez de guía en la búsqueda de soporte en otras leyes vigentes que avalen la realización y desarrollo de la propuesta actual.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2008)

Artículo 21. Todas las personas son iguales ante la Ley; en consecuencia:

1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.
3. Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana; salvo las fórmulas diplomáticas...

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

Artículo 86. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado...

Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores (2012)

Artículo 18. El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado... La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:

1. La justicia social y la solidaridad,
2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo...
- ...4. Los derechos laborales son irrenunciables...
- ...7. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición...

Ley Orgánica de Administración Pública (2014)

Artículo 3. La Administración Pública tendrá como principal objetivo de su organización y funcionamiento dar eficacia a los principios, valores y normas consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y, en especial, garantizar a todas las personas, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos.

El citado artículo establece de manera clara y precisa los objetivos de la administración pública, en relación al respeto de lo contenido en la Constitución Nacional, garantizando el derecho de las personas, su disfrute y atención especial.

Ley de Estatuto de la Función Pública (2002)

Artículo 75. El funcionario o funcionaria público que cumpla con los requisitos para el disfrute de la jubilación o de una pensión por invalidez, podrá ser transferido, previo acuerdo entre la Administración Pública y el funcionario o funcionaria público.

Establece el derecho de los funcionarios a recibir educación de manera permanente en el ámbito de sus competencias, y de esta forma actualizarse para cumplir con sus funciones de forma adecuada.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Seguridad Social: Es el sistema obligatorio para todos los trabajadores dependientes y opcional para los trabajadores independientes, en el que deben realizar aportes tanto trabajadores, empleadores y Estado. Los afiliados asegurados (trabajadores) gozan de ciertos beneficios entre los cuales se encuentran enfermedades, maternidad, vejez, invalidez y muerte.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Diversos autores han definido el significado de un proyecto de investigación, para referir un concepto puntual, se cita lo dicho por Sabino (2002) quien dice que es “un plan definido y concreto de una investigación a realizar, con la especificación de sus características básicas” (p. 16). De la misma forma, Sierra (1991) sostiene que “es la organización temporal y económica específica de todas las fases y operaciones de un proceso concreto de investigación” (p. 21). En ese sentido, en éste capítulo se presenta información referida a la metodología puesta en práctica para desarrollar esta investigación, fue la encargada de designar el modo de enfocar el problema a estudiar, y buscar respuestas a través de un proceso metódico. Sin embargo, la esencia de la misma no sólo se basa en las definiciones de las diferentes estudios, sino, en la organización y distribución espacial y temporal de las diversas tareas que luego fueron reubicadas para dar consistencia a la investigación realizada.

Tipo de Investigación

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

En lo que corresponde al método de investigación, se atribuyó a un estudio jurídico descriptivo, cuyo propósito se orienta a recopilar datos necesarios para analizar el trabajo. Además, permitió el estudio del derecho de igualdad, en la jubilación de los empleados y obreros del sector público, para lo cual se detallaron características sobre los hechos objetos de estudio. Este estudio es documental en atención a los objetivos propuestos, ya que permitió a través de la revisión bibliográfica, cibergráfica e informes de otras investigaciones, abordar los fundamentos teóricos, base fundamental en la profundización de los factores y características que permitieron descomponer a través del análisis del estudio de la jubilación del personal de empleados y obreros del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo. Seguidamente, se procedió a establecer el tipo de plan o estrategia requerida para poder responder a las preguntas de investigación, es decir, se precisa lo requerido al diseño adaptado para el estudio.

Diseño de la Investigación

El diseño es la estructura general que adopta la investigadora para responder al problema planteado, el cual condujo a la adopción de un diseño de investigación no experimental, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “sólo se puede medir o descubrir el problema, no permite la modificación ni manipulación de variables, ni de los factores a voluntad ninguna dentro del proceso de investigación”. (p.123). Lo único permitido es un proceso de observación del problema tal como se da en el contexto natural, para después ser analizado, es decir, los sujetos se observaron en su forma natural sin intervenir en su desarrollo. Es conveniente precisar el lugar donde se desarrolla la investigación con el propósito de captar la información a partir de los sujetos u objetos involucrados en ella, clasificándose de esta manera en una investigación de campo, Bavaresco (2008) define que los estudios de campo “se realizan en el lugar o sitio donde se encuentra el objeto de estudio, lo

cual permite el conocimiento más a fondo del problema por parte del investigador, pudiendo manejar los datos con más certeza”. (p. 28).

Población

Según Tamayo y Tamayo (2007:92), población es “la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen características comunes que se analizarán originando los datos de la investigación determinada por sus características definitorias”, por ende el conjunto de elementos que presentan estas particularidades se define como población objeto de estudio o en todo caso de análisis. Por su parte, Parra (2004: 15) expone “la población o universo está referida a cualquier conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características generales”, o bien sea una de ellas, y para la cual serán realidades verdaderas, válidas en las conclusiones obtenidas en la investigación. Según Arias (2006: p.81), “la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”. Para esta investigación se seleccionaron como población 20 empleados y 20 obreros que laboran en el Cuerpo de Policía del Estado Carabobo.

Muestra

Según Parra (2004:16), la muestra es “una parte o subconjunto de la población”, que se obtiene con la finalidad de investigar propiedades que posea la misma, dado que en la mayoría de los casos resulta difícil medir a toda la población, la muestra tiene que ser la representación fiel de la tendencia de esa población. Para los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010:173), acotan que para la selección de la muestra es necesario que se delimiten las características de la población a fin de limitar los estadísticos.

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

La muestra del personal que labora en la institución consistió en 20 empleados y 20 obreros que laboran en la Comandancia General de Policías. Esta escogencia se realizó tomando en cuenta la tabla para cálculos de una muestra finita de Arkin y Cotton. De acuerdo con la tabla sugerida por estos autores, cuando no se indican las cifras para el cálculo de una muestra finita, significa que la muestra debe tener una amplitud superior o igual a la mitad de la población. En este caso se trabajó con el 50 por ciento de ambas poblaciones, por lo tanto la muestra se puede considerar como representativa, científica y adecuada. Coincidentemente los resultados de sus cuestionarios arrojarán un margen de error muestral menor al 4 por ciento según los procedimientos establecidos por Arkin y Colton (1956 en Chávez 2007:164).

Técnica de Recolección de Datos

La recolección de datos es uno de los procesos técnicos metodológicos de cómo se debe abordar la información; Blanco (2000:156), menciona dos criterios para la clasificación de datos; el primer criterio está basado por los datos objetivos, los cuales son observables y de fácil comprobación, como por ejemplo las características físicas (sexo, edad), las de orden ocupacional (profesión, cargos), entre otras. Los datos subjetivos que son los no observables directamente, y los que se manifiestan sólo a través de expresiones verbales, escritas o conductuales de los sujetos a objeto de estudio, como por ejemplo las opiniones, creencias o preferencias.

Como segundo criterio, resalta si estos han sido procesados o no y para ello los clasifica como datos primarios, los cuales están en la realidad de su ambiente, y es proporcionado directamente por el sujeto a través de algún tipo de interacción, es una fuente directa de información. Y los datos secundarios, que son aquellas fuentes procesadas de otros investigadores respecto al tema a investigar. Para esta investigación se utilizaron las fuentes primarias, la observación, el comportamiento o pensamiento directo del personal que labora en el Cuerpo de Policía del Estado Carabobo, por medio de una encuesta estructurada con opciones de respuestas cerradas y abiertas. Las fuentes secundarias se tomaron en cuenta para el análisis de los resultados.

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

Se hace necesario precisar, la encuesta es una de las técnicas más pertinente para este tipo de estudio, especialmente la encuesta de tipo escrita. Esta proporcionó los datos a través de una serie de preguntas relacionadas con los indicadores del estudio. Otra técnica utilizada fue el empleo del análisis de las fuentes, las cuales ayudaron a desarrollar la fundamentación teórica primaria. Además, se empleó la técnica de la observación directa con la finalidad de captar la realidad y obtener datos precisos para el estudio.

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

Instrumentos de Recolección de Datos

Uno de los instrumentos que se utilizó para realizar la observación directa fue la guía de notas de campo, el cual sirvió para registrar situaciones o comentarios de interés para la investigación. Sin embargo, se determinó que el instrumento más importante era el diseño de un cuestionario auto administrado que le fue suministrado personalmente a los sujetos que conformaron las muestras de las dos poblaciones que constituyen el estudio. Esto indica que estos instrumentos pone en contacto a la investigadora con las poblaciones en estudio, quienes le proporcionarán información directa sobre el problema planteado. Además, se utilizaron formato de validación para recabar las observaciones y recomendaciones de los expertos y un formato donde se recabó la información para la elaboración de la prueba piloto.

Validez del Instrumento

Al respecto Hernández Fernández y Batista (2010:201), expresan que la validez “refiere el grado en el cual un instrumento logra medir la variable o variables objeto de estudio”. Es por ello que, los instrumentos se sometieron a un estudio técnico para obtener su validez y confiabilidad. La validez de una medida está referida al grado en el cual el proceso de medición está libre, tanto de los errores sistemáticos como de los errores aleatorios relacionados con la pregunta y trata de medir evidencias

relacionadas con el contenido, evidencia relacionada con el criterio y evidencia relacionada con el constructo. Para efectos de esta investigación sólo se validó el instrumento tomando en cuenta la de contenido. Para la determinación de la validez de contenido del instrumento se recurrió a la opinión de los expertos poseedoras de un amplio conocimiento en Derecho del Trabajo. La investigadora escogió tres (3) personas con niveles académicos de Maestría, los cuales revisaron la pertinencia de los ítems con las variables, dimensiones e indicadores establecidos.

Confiabilidad del Instrumento

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

Para esta investigación, se aplicaron dos instrumentos, uno para los empleados y otro para los obreros, y el método para determinar la confiabilidad. El método utilizado fue la prueba piloto Test-Retest, que según Hernández, Fernández y Batista (2010:210), es el procedimiento mediante el cual un mismo instrumento es aplicado dos o más veces a un mismo grupo de personas, después de un período de tiempo, si la correlación entre dos resultados de las diferentes aplicaciones es altamente positiva el instrumento se considera confiable. La prueba consistió en aplicar el instrumento modificado a los diez en cada estrato, seleccionado en dos fechas, con lapsos de un mes (1) de diferencia. Se determinó que alcanzó un valor de **0,94** para los empleados y 0.89 para los obreros lo que determinó una confiabilidad altamente confiable.

Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Méndez (2001:118), refiere que “se trata de un conjunto de técnicas que se basan en descomponer un todo en sus partes constitutivas para profundizar el conocimiento de cada una de ellas”. Paralelamente y sobre el mismo tema, Palella y Martín (2012:19), al hacer referencia al Método Lógico Deductivo, explican que el mismo son un conjunto de acciones que “consisten en un procedimiento que hace posible explicar conocimiento a partir de situaciones evidentes”.

Procedimiento

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

Es importante resaltar que para el estudio de los datos, fue necesaria la aplicación de la estadística descriptiva, la cual según Fernández, Cordero y Córdoba (2002), lo refieren como “el ordenamiento de los datos obtenidos a través de los registros. Asimismo, describen que las técnicas estadísticas son aquellas que sirven para analizar e interpretar la información recopilada del instrumento, siendo las más utilizada la de distribución de frecuencia”. (p.152). Para este trabajo se seleccionaron la frecuencia absoluta, la frecuencia relativa. Con el objeto de cumplir con el desarrollo de la investigación se describen una serie de pasos que facilitaron el procedimiento ordenado del mismo, las cuales se identifican a continuación:

- a) Selección del tema a investigar;
- b) Revisión de fuentes documentales de autores especialistas en Competencias y desempeño laboral;
- c) Desarrollo del problema de investigación apoyado en las teorías consultadas;
- d) Elaboración del problema de investigación, objetivos justificación y delimitación del estudio,
- e) Consulta de tesis de grado para revisar cuales guardan relación con las variables y tomarlas como fuentes de apoyo para efectos de antecedentes;
- f) Elaboración de las bases teóricas a partir de las fuentes documentales consultadas e identificar las dimensiones e indicadores en la operacionalización de las variables;
- g) Selección del tipo y diseño de la investigación;
- h) Delimitación de la población objeto de investigación;
- i) Selección y recopilación de los antecedentes de estudios,
- j) Basamento conceptual a partir de los principios teóricos de autores especialistas en el área correspondiente a las variables del estudio;
- k) Descripción del tipo y diseño de la investigación; l) Selección de las poblaciones objetos de estudio;
- m) Elaboración de la técnica e instrumentos de recopilación de información utilizada para captar los datos de interés relacionados con las variables de análisis;
- n) Validez de los instrumentos que sirvió como medio de recolección de datos en la institución objeto de estudio;
- o) Cálculo de la confiabilidad para medir la pertinencia de las variables en términos cuantitativos utilizando la fórmula del text – retext y el Coeficiente Alpha de Cronbach;
- p) Procesamiento de los datos compilados de los instrumento de recolección de datos, donde se codificaron y trasladaron a tablas para su análisis e interpretación estadística. Luego de aplicados los instrumentos y obtener los datos, se procedió a la aplicación de las técnicas de análisis para lograr los objetivos propuestos.

CAPITULO IV

RECURSOS

Los aspectos administrativos comprenden una breve descripción de los recursos y el tiempo necesario para la ejecución de la investigación. En ésta sección se deben ubicar los aspectos administrativos que son vitales para obtener financiación y culminación de la investigación.

Recursos Humanos

Está conformado por un conjunto de profesionales multidisciplinarios que aportaron sus conocimientos al desarrollo del proyecto, todo este capital humano estuvo acompañado de las unidades de observación, como recursos vitales para establecer las tendencias de la investigación, que se mencionan a continuación:

1. Investigadora,
2. Asesor Metodológico,
3. Tutor de Contenido,
4. Personal de Biblioteca,
5. Tutor Institucional de la Investigación adscrito al Cuerpo de Policía del Estado Carabobo y que labore en la Comandancia General de Policías,
6. Expertos que validaron el Instrumentos de recolección de datos,
7. Personal Policial adscrito al Cuerpo de Policía del Estado Carabobo y que labore en la Comandancia General de Policías,
8. Personal Administrativo adscrito al Cuerpo de Policía del Estado Carabobo y que labore en la Comandancia General de Policías,
9. Personal Obrero adscrito al Cuerpo de Policía del Estado Carabobo y que labore en la Comandancia General de Policías.

Recursos Materiales y Técnicos

Para el desarrollo de la presente investigación, se han contemplado los siguientes materiales y recursos técnicos:

1. Mobiliario de oficina,
2. Materiales impresos,
3. Textos,
4. Leyes,
5. Reglamentos,
6. Disposiciones Administrativas,
7. Normas Técnicas,
8. Formularios,
9. Papelería,
10. Computador,
11. Impresora,
12. Cartuchos de tinta negra,
13. Escáner,
14. Quemador de CD,
15. Internet,
16. Maquina Encuadernadora.

Recursos Institucionales

Se estimó el apoyo del personal adscrito al Departamento de Servicio Social del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo, la Dirección de Recursos Humanos del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo, con la aprobación del Director del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo.

Cuadro Numero 1.

Presupuesto Estimado para la Investigación.

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	PRECIO	TOTAL
1	Cartucho para impresora		
6	Lápiz		
6	Borradores		
1	Cuaderno		
2	Resma de papel bond 20		
1	Gastos Material de Oficina		
1	Misceláneos		
4	Textos y Revistas Especializados		
1	Fotocopias		
1	Encuadernado		
6	Tapas encuadernado		
6	Lomos encuadernado		
6	Refrigerios		
4	Empastado		
1	Internet		
3	Traslados y viajes para aplicar el cuestionario		
1	Gastos varios (luz, celular)		
Total General			

Nota: Datos tomados de los *Recursos Materiales y Técnicos*. Cuadro elaborado por la Autora. No se ha definido un monto específico de gastos, motivado a la situación económica actual, la cual impide hacer estimaciones monetarias a escalas de tiempo muy amplias y se ha decidido realizar corte de costos al final del estudio.

Cronograma de Actividades

Cuadro Numero 2.

Cronograma de Actividades.

Actividades	Jun. 18	Jul. 18	Ago. 18	Sep. 18	Oct. 18	Nov. 18
	Semanas	Semanas	Semanas	Semanas	Semanas	Semanas
Observación del área de estudio, para selección						
selección del título del objeto de estudio						
Redacción del objeto de estudio						
Entrega del nuevo objeto de estudio modificado						
Elaboración y Revisión Capítulo I, Correcciones del Capítulo I						
Elaboración y Revisión Capítulo II, corrección y entrega Capítulo II						
Elaboración, revisión y corrección Capítulo III, entrega Capítulos I, II, III Anteproyecto para revisión						
Recepción Anteproyecto con correcciones y consideraciones del tutor						
Realización de las correcciones del anteproyecto						
Aplicación de Encuestas y Entrevistas a la población						
procesamiento y análisis de la información y diseño Capítulo IV de la investigación						
Realización de Conclusiones y Recomendaciones						
Entrega del TEG para revisión y aprobación						

Nota: Datos tomados de las *Actividades concernientes al Trabajo Especial de Grado*. Cuadro elaborado por la Autora.

CONCLUSIONES

Una vez aplicado el instrumento a los empleados y obreros que laboran en el Cuerpo de Policías del Estado Carabobo, y teniendo como base los objetivos propuestos, las respuestas obtenidas y realizado el análisis correspondiente se presentan las siguientes conclusiones:

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

La Jubilación establecida en la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios o funcionarias, empleados o empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios, contiene una serie de beneficios y derechos que no contempla el Plan de Jubilaciones previsto en la Convención Colectiva suscrita entre la Gobernación del Estado Carabobo y el Sindicato Único de Empleados y Obreros de la gobernación del Estado Carabobo, es decir que la población más favorecida con el beneficio de jubilación está constituida por los funcionarios, empleados, que laboran en este cuerpo de policías.

La Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los funcionarios o funcionarias, empleados o empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios, consagra desde su creación la jubilación como un derecho único y exclusivo del funcionario público, que es aquel que ingresa

a la administración Nacional, Estatal o Municipal, mediante concurso público, esta disposición del Legislador constituye una desigualdad, ya que éste debió incluir dentro de la Ley, a todo aquel que presta servicios en entes de la administración con forma de derecho privado como los obreros, quienes quedan excluidos del régimen de jubilaciones, cuya omisión colisiona con el principio de igualdad ante la ley que indica que ante supuestos de derecho iguales debe aplicársele consecuencias jurídicas iguales.

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

Los obreros que prestan servicios para el Cuerpo de Policía del Estado Carabobo, haciendo uso de una de las fuentes del Derecho del Trabajo como lo es la Convención Colectiva, han logrado que se les reconozca un Plan de Jubilaciones. Este instructivo aunque constituye una gran conquista para el estrato de trabajadores, es una copia de ciertos Artículos de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias, Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios, no obstante a esto sigue siendo desigual, debido a que no todos los derechos que tienen los empleados para optar a ciertos beneficios del régimen de jubilaciones, no están regulados en el plan contenido en la Convención Colectiva que ampara al personal obrero adscritos a la Gobernación del Estado Carabobo.

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

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

Igualmente, se evidenció decadencia en la actividad o rol que deben cumplir las organizaciones sindicales dentro de las instituciones, pues su labor no solo consiste en lograr una Convención Colectiva que mejore las condiciones de trabajo o que les reconozca derechos, sino que tienen el deber que se cumplan sus objetivos y metas, que el trabajador esté informado, conozca sus derechos y deberes. Necesariamente uno de los roles que deben desempeñar las organizaciones sindicales es el deber de informar a sus afiliados de los beneficios que contemplan las convenciones colectivas, para que a la larga no se conviertan éstas en letras muertas.

RECOMENDACIONES

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

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

2.- Para garantizar una verdadera igualdad de beneficios en el derecho a la jubilación entre empleados y obreros que prestan servicio en el Cuerpo de Policías del Estado Carabobo y con esto eliminar la discriminación de este derecho se propone:

Reformar la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas, de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, para que sean incluidos los obreros que prestan servicios para la Administración Pública Nacional, Estatal o Municipal.

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

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

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

REFERENCIAS

- Alvarado, J (2006). *“El Gerente de las Organizaciones del Futuro”*. Caracas – Venezuela. Universidad Pedagógica Experimental el Libertador (UPEL).
- Arias, F. (2006) *“El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica”*. 5^{ta} Edición. Editorial Episteme, Caracas, Venezuela.
- Bavaresco, A (1992). *“Proceso Metodológico de la Investigación”*. Caracas Venezuela: Academia Nacional de las Ciencias.
- Bielsa, R. (2004). Derecho Administrativo. Tomo I. Disponible: www.derecho.usmp.edu.pe/.../derechoadministrativo/..09ago_teoría_general_del_derecho_administrativoppt.
- Blanco, N. (2000). Instrumento de Recolección de Datos Primarios. Colección FACES. Dirección de Cultura de la Universidad del Zulia. Maracaibo.
- Bravo, S. (1992). *“Metodología de la Investigación”*. México Distrito Federal. Editorial Prentice Hall.
- Caballero, J. (2001). Los Institutos Autónomos. Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Abril 5 de 2001. Caracas. Venezuela.
- Campos, G. (2014). La Jubilación Parcial: Modalidad Atípica de Jubilación Anticipada. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Madrid.España.Disponible:Página:adialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142
- Caro, L. del C (2014). El Proceso de Reforma del Sistema de Seguridad Social en Venezuela: sus Implicaciones en la Calidad de Vida de los Pensionados. Trabajo presentado ante el Área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborables. Valencia. Carabobo.
- Chávez, N. (2009). Introducción a la Investigación Educativa. Editorial la Columna, Cuarta Edición. Maracaibo Estado Zulia.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2008), *Gaceta Oficial República Bolivariana de Venezuela Numero 8.637* (Extraordinario) Marzo 29 de 2008, Caracas Venezuela.
- Convenio 110. Organización Internacional del Trabajo (1958). Convenio Relativo a las Condiciones de Empleo de los Trabajadores de las Plantaciones (Entrada en vigor: 22 enero 1960). Ginebra, 42^a reunión CIT (25 junio 1958). Disponible: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO

- Convenio 111. Organización Internacional del Trabajo (1958). Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960). Disponible: www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C111.
- Fernández, E. (2000). Diccionario de Derecho Público. Editorial Astrea. Cali. Colombia.
- Fernández, S.; Cordero, L. y Córdoba, A. (2002). Estadística Descriptiva. Segunda Edición. Editorial ESIC. Madrid.
- Guía para la Preparación de un Trabajo de Investigación*, Según Manual de Estilos de Publicaciones de la American Psychological Association (2001) 5^{ta} Edición.
- Gramcko, L. (2000). La Jubilación. Universidad de Carabobo. Valencia. Estado Carabobo.
- Hernández, Fernández y Baptista (2006). “*Metodología de la Investigación*”. Editorial Mc. Graw Hill, México Distrito Federal 5^{ta} edición.
- Lara, J. (2003) “*Estrategias de Cambio Industrial en Querétaro*” Tres Estudios de Casos. Universidad Autónoma de Querétaro. México Distrito Federal 2003.
- Lares E. (2002). Manual de Derecho Administrativo. Décima Segunda Edición, Caracas, Universidad Central de Venezuela.
- Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios (2002). Caracas. Venezuela.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.600 de fecha 30/12/2002. Caracas. Venezuela.
- Likert, R. (1974). “*Organización Humana, su Administración y su Valor*”. Distrito Federal México. Editorial Mc Gran-Hill.
- López, J. (1999). “*Proceso de Investigación*”. 1^{ra} Edición. Caracas Venezuela. Editorial Panapo.
- Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales UPEL* (2006). Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL), 4^a Edición Año 2006, Reimpresión Año 2008.
- Marienhoff, M. (1998). Tratado de Derecho Administrativo. Tomo I. 5^{ta}. Edición. Buenos Aires Argentina. Disponible: www.uybusiness.com/verlibro.asp?id=52229.
- Martínez, J. (2006). La jubilación. Régimen Jurídico y Procedimiento para su Cálculo. 5^{ta} Edición. Barcelona. España.
- Méndez, C. (2001) “*Metodología, Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación*”. Bogotá Colombia: Editorial McGraw Hill Interamericana S.A.

- Mendoza, L. (2015). Tendencias y Perspectivas de la Seguridad Social Venezolana, sus Efectos en el Derecho del Trabajo: Caso Fondo de Pensiones. Trabajo presentado para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo. Valencia. Carabobo.
- Mora, F. (2015). La Seguridad Social como Garantía en el Marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, presentado como requisito para optar al Grado de Magíster en Derecho Laboral de la Universidad Bicentenario de Aragua. Maracay. Estado Aragua.
- Normas Para la Elaboración y Presentación de los Anteproyectos, Proyectos y Trabajos de Grado de la Universidad José Antonio Páez (UJAP)*
- Nikken, P. (1994). El Concepto de los Derechos Humanos. Editorial IDDH. San José de Costa Rica.
- Noriega, H. (2006). El Derecho a la Igualdad ante la Ley, la no Discriminación y Acciones Positivas. Editorial AFDUDC. Santiago de Chile.
- Organización de Naciones Unidas (1945). Antecedentes Históricos de los Derechos Humanos.
- Organización de Naciones Unidas (1995). Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 6 a 12 de marzo) Copenhague, Dinamarca.
- Organización Internacional del Trabajo (1991). Definición Seguridad Social. Disponible: (www.ilo.org/spanish). (Consultada, Enero 2011).
- Organización Internacional del Trabajo (2007). Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. OIT/Cinterfor. Montevideo. Uruguay.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1996-2009 La Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). Disponible: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Palella y Martín (2012) *“Metodología de la Investigación Cuantitativa”*. Fondo Editorial Universidad Pedagógica Experimental Libertador FEDEUPEL Caracas.
- Parra, J. (2004). Guía de Muestreo. Colección FACES. Dirección de Cultura de la Universidad del Zulia. Maracaibo.
- Pita A. (1985), Civitas. Revista Española de Derecho Financiero. ISSN 0210-8453, Nº 45, 1985, págs. 67-100.
- Querales, G. (2015). Aplicabilidad de la ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios a los Trabajadores de la Industria Petrolera Nacional. Trabajo presentado para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo. Valencia. Carabobo.

- Reglamento de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios (1987) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 33.708. Caracas Venezuela.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426 de fecha 28/04/2006. Caracas Venezuela.
- Resolución N° 1.575. Ministerio del Poder Popular para las Finanzas (2004) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.039 de fecha 7/10/2004 Caracas. Venezuela.
- Revista Derecho del Trabajo, (extraordinaria 2009). Fundación Universitas de Estudios Jurídicos. Número 7. Barquisimeto Estado Lara.
- Rodríguez P. (2005). La Contratación Administrativa del Sector Privado. Editorial Besch. Madrid. España.
- Sabino, C. (2002) “*Como Hacer una Tesis*”. 3^{ra} Edición. Editorial Panapo, Caracas Venezuela.
- Sierra, B. (1991) “*Diccionario Practico de Estadística y Técnicas de Investigación Científica*”. Editorial Paraninfo. Madrid España 1991.
- Slavin, R. (2006). “*Salas de Clase Efectivas, Escuelas Efectivas*”; traducción
- Tamayo & Tamayo, M. (2003) *Metodología Formal de la Investigación Científica*. 2^{da} Edición. Editorial Limusa, México Distrito Federal, México. 2003
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia del Área Metropolitana de Caracas de fecha 14/06/1999 Caracas. Venezuela. Disponible: www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/junio/14-259007-0284580.htm
- Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia del Juzgado Superior Primero del Trabajo 21/04/1999. Caracas. Venezuela. Disponible: www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/abril/21-250105-0284720.htm
- Zapirain H. (S/f). Derechos Humanos y Trabajo. Disponible: www.mtss.gub.uy/datos/ddff/Hector_Zapirain.pdf.

Anexos