



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA



**INCIDENCIAS PRESUPUESTARIAS EN EL OTORGAMIENTO DE LA
JUBILACIÓN EN EL MARCO DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

Autora: Sánchez B, Sandra S.

C.I: V- 7.145.529

La Morita, Mayo 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA



**INCIDENCIAS PRESUPUESTARIAS EN EL OTORGAMIENTO DE LA
JUBILACIÓN EN EL MARCO DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

Autora: Sánchez B, Sandra S.
C.I: V-7.145.529

Trabajo de Grado para optar al Título de Magister
En Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

La Morita, Mayo 2014

DEDICATORIA

A mis hijas: DANIELA ESTEFANÍA E

IVANA LUCÍA

AGRADECIMIENTO

Incondicionalmente a mi hermana Yulymar



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA

**INCIDENCIAS PRESUPUESTARIAS EN EL OTORGAMIENTO DE LA
JUBILACIÓN EN EL MARCO DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

Autora: Sandra Sánchez
Tutora: MSc. Deysi Hernández
Fecha: Mayo, 2014

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general, analizar la incidencia presupuestaria en el otorgamiento de la Jubilación en el marco de la Gestión Pública. La estrategia de la investigación estuvo apoyada en un revisión documental y de enfoque cualitativo, además es de campo y descriptiva. La recolección de información se efectuó a través del estudio de textos legales y material bibliográfico relacionado con el tema de estudio, además se aplicó una entrevista estructurada que permitió recabar datos propios objeto de la investigación. Debe señalarse que se concluyó que: 1) Existen normas que expresan taxativamente los requisitos y momento de procedencia para otorgar el beneficio de la jubilación a los trabajadores de la administración pública. 2) Los procedimientos para la obtención de los recursos presupuestarios para honrar los compromisos contractuales y legales a los trabajadores derivados de la jubilación, no son expeditos. 3) La falta de otorgamiento de la jubilación, genera una doble erogación en el presupuesto de gasto de personal tanto de la Corporación de Salud del estado Aragua, como del Ministerio del Poder Popular para la Salud. Se recomienda: Cumplir con los lapsos establecidos en la ley para el otorgamiento de la jubilación. Crear leyes que establezcan sanciones por el incumplimiento en el otorgamiento de la jubilación. Simplificar los procedimientos administrativos correspondientes a la obtención de los recursos presupuestarios, para el pago de las prestaciones sociales y el consecuente otorgamiento de la jubilación. El pago paulatino de las prestaciones sociales a los trabajadores jubilables tomando en cuenta la antigüedad.

DESCRIPTORES: Incidencia, Presupuesto, Jubilación, Gestión Pública.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA

**BUDGET IMPACTS ON THE GRANTING OF RETIREMENT UNDER
PUBLIC ADMINISTRATION**

Author: Sandra Sanchez
Tutor: MSc. Deysi Hernández
Date: May, 2014

ABSTRACT

This research has the overall objective to analyze the budget impact in granting Retirement under Public Management. The strategy of the investigation was supported by a documentary review and qualitative approach, it is also field and descriptive. Data collection was carried out through the study of legal texts and bibliographic material related to the topic of study, plus a structured interview to collect data that allowed themselves under investigation was applied. It should be noted that it was concluded that: 1) There are rules exhaustively express the requirements and time of origin to grant retirement benefits to employees of public administration. 2) The procedures for obtaining budgetary resources to honor contractual and legal workers arising from the retirement commitments are not expeditious. 3) failure to provide retirement, generates double the budget outlay in personnel expense of both the Health Corporation of Aragua state, as the Ministry of Popular Power for Health. Recommended: Comply with the terms established by law for granting retirement. Create laws establishing penalties for failure to grant retirement. Simplify administrative procedures to obtain budgetary resources for the payment of social benefits and the subsequent granting of retirement. The gradual payment of social benefits to workers considering jubilables antiquity.

WORDS: Advocacy, Budget, Retirement, Public Management.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice General.....	viii
Índice de Tablas.....	x
Introducción	11

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento del Problema.....	15
Objetivos de la Investigación.....	28
Justificación.....	29

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes.....	33
Bases Teóricas.....	38
Prestaciones Sociales entendida como contraprestación de la terminación de la relación laboral.....	39
Seguridad Social enmarcada en la Garantía y Protección del Estado amparada Constitucionalmente.....	40
Trabajadores como Sujetos de Derecho dentro de la Relación Laboral.....	43
Funcionarios: Servidores Públicos bajo el amparo de la Administración Pública	44
Estabilidad Laboral: Protección Legal del Empleo	45
Convención Colectiva como Norma que regula las Condiciones de	

Trabajo entre las partes intervinientes en una Relación laboral.....	46
<i>El Beneficio de la Jubilación en las Convenciones Colectivas</i>	
<i>en el ámbito de la Corporación de Salud del Estado Aragua.....</i>	49
Presupuesto como Instrumento Financiero de Planificación en la	52
Administración Pública.....	
<i>El control de la Ejecución del Presupuesto de Gasto.....</i>	55
Bases constitucionales y legales para el otorgamiento del beneficio	57
de la Jubilación en el marco de la Gestión Pública.....	
Jubilación: Beneficio Social y Derecho adquirido en Venezuela.....	61
Glosario.....	66
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Diseño de la Investigación.....	70
Estrategia Metodológica	71
Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.....	72
Escenarios e Informantes claves.....	73
CAPÍTULO IV	
PRESENTACION Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	75
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	95
LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	103
ANEXOS.....	109

INDICE DE TABLAS

TABLA 1

Descripción de Informantes..... 76

TABLA

Operacionalización de Variables..... 77

INTRODUCCION

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, consagra todo lo concerniente a la Seguridad Social, destacando, todas las contingencias que pueden ser cubiertas a los ciudadanos que se encuentren afectados por ellas en un momento dado.

De manera que la Seguridad Social es entendida como un derecho humano que le asiste a toda persona y que es indispensable para coadyuvar en su bienestar y desarrollo. Con el constante crecimiento de las naciones, los sistemas de seguridad social, a pesar de haber sufrido modificaciones normativas; éstas no han podido ser cubiertas en virtud de las cargas que se arrastran de experiencias pasadas. En la actualidad observamos que no se puede hacer frente a la carga económica que representan estos sistemas, por lo que existe la necesidad de tomar las riendas e implementar las medidas conducentes al cumplimiento del mandato constitucional.

En este orden de ideas los Sistemas de Seguridad Social ameritan ser evaluados y se requiere una ardua revisión de las políticas económicas, a los fines de determinar la mejor utilización de los recursos disponibles.

Una de las contingencias que prevé la Constitución dentro de la Seguridad Social es la relativa a la vejez, la cual debe ser atendida de manera adecuada y con celeridad por las implicaciones de los amparados en tal condición.

Así pues, la Seguridad Social debe garantizarse mediante un sistema integrado que incluya mecanismos, recursos económicos, técnicos y organizativos, para brindar a todo habitante de un país las condiciones

mínimas que le permitan una existencia digna ante contingencias que signifiquen pérdida o reducción importante de sus medios de vida.

En tal sentido, la clase trabajadora realiza una labor productiva en beneficio del desarrollo de un país, siendo justa la reivindicación correspondiente por parte del Estado, una vez que se cumple con este loable ejercicio, por lo que todo individuo merece, una vez cubiertos los requisitos legalmente o convencionales, el goce al derecho a la jubilación

Por su parte, la normativa legal y la convención colectiva en materia de jubilación en el sector público en Venezuela son claras, al establecer los requisitos que se deben cumplir para el otorgamiento de tal derecho. En la actualidad, motivado al déficit presupuestario que en materia de seguridad social atraviesa el país, el supuesto contenido en las normativas no ha podido ser cumplido y en virtud de ello, se han generado en el sector salud, específicamente, una realidad paralela que escapa de la normativa vigente.

Esta nueva realidad, ha permitido la configuración de una política de recursos humanos en el sector salud, a través de la cual, se procede a la indemnización por parte del Estado al trabajador que cumpliendo con los requisitos, no puede ser liquidado por la ausencia de disponibilidad presupuestaria, lo cual genera una erogación dineraria que afecta severamente al presupuesto estatal y por ende nacional.

Tomando como base este sector de la población, la investigadora, efectuó un estudio específicamente en el sector salud delimitándolo a la Corporación de Salud del Estado Aragua, (ente público), a través del cual analizó, los retardos en el otorgamiento del beneficio de la jubilación, a los trabajadores dependientes de ese organismo; así como las incidencias que se generan

en el presupuesto público por tal situación.

Esta investigación está estructurada en cinco capítulos: en el Capítulo I se describe el planteamiento y formulación del problema, enfocado globalmente al tema, los objetivos del estudio, tanto general como específicos y la justificación de la investigación.

En el Capítulo II se plantea el Marco Teórico Referencial donde se indagó sobre los antecedentes y bases teóricas de la investigación, su fundamentación teórica, bases constitucionales y legales en la cual se sustenta dicho estudio.

Posteriormente en el Capítulo III se presenta el Marco Metodológico, con especificación de la metodología utilizada, el tipo y diseño de la investigación, la estrategia metodológica, la población de estudio, técnicas de recolección de datos, validez, confiabilidad y los escenarios e informantes claves.

Seguidamente en el Capítulo IV se realiza el análisis de los datos e interpretación de los resultados de la información extraída de los instrumentos aplicados a los informantes claves, con su respectivo cuadro de operacionalización de variables y guiones de entrevistas.

Finalmente en el Capítulo V se presentaron las conclusiones y recomendaciones, seguidas de las referencias bibliográficas y los anexos. A continuación, se aborda el tema objeto de investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La seguridad social como sistema de protección a la población frente a ciertos supuestos, ha sido implementada con el correr de los tiempos por los Gobiernos, como un método que ha permitido, enfrentar la obligación del Estado de otorgar garantía a sus ciudadanos, estando subdividida en sistemas prestacionales, como una forma de ordenamiento ante las contingencias que se amparan con ella. A nivel mundial se han venido dando cambios, en cuanto a los Sistemas Prestacionales de Seguridad Social, pero con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a principios del siglo XX, se establecieron Convenios para la protección de las contingencias frente a la vejez del trabajador.

Así surgió el Convenio 102 de la OIT sobre las Normas Mínimas de la Seguridad Social, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra el 28/06/1952; que prescribe las bases fundamentales de un sistema moderno de Seguridad Social, en lo relativo a las contingencias que debe cubrir o proteger. En lo que respecta a la existencia de los regímenes jubilatorios en los diversos sistemas de seguridad social; éstos deben asegurar el cumplimiento de las cargas jubilatorias, a través de erogaciones de las contribuciones para constituir los fondos de manejo de los recursos con criterios racionales.

Así pues, la OIT establece que los Sistemas de Seguridad Social prevén unos ingresos básicos en caso de desempleo, enfermedad y accidente laboral, vejez y jubilación, invalidez, responsabilidades familiares tales como el embarazo y el cuidado de los hijos y la pérdida del sostén de la familia.

Estas prestaciones no solo son importantes para los trabajadores y sus familias sino también para sus comunidades en general.

En este orden de ideas, una de las reglas consagradas en éste Convenio es la responsabilidad del Estado en lo que respecta a un eficiente y eficaz funcionamiento de los regímenes de la seguridad social independientemente del método de administración elegido para asegurar la protección garantizada en el mismo. En éste contexto internacional se mantienen bajo la premura del referido convenio límites de edad de los más bajos y onerosos del mundo para alcanzar el beneficio de la jubilación, estableciendo 55 años para la mujer y 60 años para el hombre.

Por consiguiente, el aumento progresivo de la expectativa de vida en América Latina, combinado a la fragilidad de los sistemas de seguridad pública ha replanteado las reglas del retiro, de manera que en muchos países, se están haciendo los ajustes necesarios para abrir el mercado de la seguridad social a firmas privadas y aumentar la edad de jubilación entre tres y cinco años.

De manera general, los países de América Latina que reformaron sus sistemas de pensiones, simplificaron el sistema público, redujeron o eliminaron los regímenes paralelos, le dieron transparencia y eficiencia administrativa y por lo general, sólo permitieron que continuara operando el sistema especial vinculado a las fuerzas armadas o seguridad pública.

En el caso de Venezuela, nuestro país ratificó el Convenio 102 según Gaceta Oficial Extraordinaria N° 2.898 el 27 de agosto de 1981, y dentro de los aspectos que ratifica se encuentran: la II Asistencia Médica, la III Prestaciones monetarias por enfermedad la cual ya no es aplicada de

conformidad con el Convenio 130 (Sobre Asistencia Médica y Prestaciones Monetarias de Enfermedad), la parte V Prestaciones de Vejez, definiéndola como la contingencia cubierta, es la supervivencia mas allá de una edad prescrita, la cual normalmente no deberá superar los 65 años; la parte VI Prestaciones en caso de Accidente del Trabajo y Enfermedad Profesional, la cual ya no es aplicada en virtud de la ratificación de los Convenios 121 (Prestaciones en caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedad Profesional) y 128 (Sobre las Prestaciones de Invalidez, Vejez y Sobrevivientes); la parte VIII Prestaciones de Maternidad y finalmente la parte X Prestaciones de Sobreviviente.

En este orden de ideas y en particular la entonces República de Venezuela, como miembro de la OIT, promulgó el 20 de junio de 1928, la primera Ley de Pensiones. Con esta Ley adquiere consistencia la Seguridad Social y por ende el primer Sistema de Pensiones y Jubilaciones de los Funcionarios Públicos, constituyendo una ley especial de pensiones civiles, jubilaciones y retiros militares.

Para lograr los beneficios de esta ley había que cumplir con una serie de requisitos entre ellos tener 30 años de servicio activo consecutivos o no, siempre y cuando las interrupciones no hayan sido mayores de un año; en éste sistema no existían montos ni porcentajes preestablecidos afín al salario, sino que estaba regido por el servicio que había prestado a la patria, por eso en Venezuela la jubilación aparece estrechamente vinculada a la función pública, al tiempo de servicio como funcionario público.

Pero, es realmente a partir de 1936, con la promulgación de la Ley del Trabajo, donde se incluyen disposiciones relativas a la seguridad social, estableciendo las bases generales de los estudios técnicos necesarios para

instituir el Seguro Social Obligatorio, acogiendo los lineamientos de los diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo existentes para la época que posteriormente fueron ratificados por Venezuela. Así se mantuvo en las Reformas de la Ley Orgánica del Trabajo correspondientes a los años 1945, 1947, 1966, 1974, 1975, 1983, 1991 y 1997 estas dos últimas leyes orgánicas, estando vigente la del 2012 hasta nuestros días, con las respectivas adecuaciones de acuerdo a las necesidades imperantes en cada período.

No obstante, en 1984 se estableció el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública, a través del Estatuto del Fondo de Jubilaciones de los Empleados Públicos. Este evolucionar del Régimen de Jubilaciones, ha generado una multiplicidad de criterios en cuanto al otorgamiento de dicho beneficio.

Para ello, se creó posteriormente 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 Municipios publicada en Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 3.850 Extraordinaria de fecha 18 de Julio de 1986, y reformada el 28 de Abril del 2006 según Gaceta Oficial N° 38.426 por la Ley de Reforma Parcial 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 Municipios, y posteriormente modificada publicada en la Gaceta Oficial N° 5.976 extraordinaria de fecha 24 de mayo de 2010, a través de la cual se reforma en su artículo uno el título de la Ley.

Quedando modificado de la forma siguiente: “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.”, que regula el derecho a la jubilación y pensión de los funcionarios de los organismos a que se refiere el artículo 2, y en la misma consagra los organismos y entes sometidos a dicha ley, los requisitos para obtener ese derecho, entre otros.

Por su parte, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), garantiza atención integral y beneficios de la seguridad social en su artículo 80 y, al considerar a el trabajo como un hecho social, éste goza de la protección del Estado, para cuyo cumplimiento establece una serie de principios dentro de los cuales destaca que los derechos laborales son irrenunciables; principio éste contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo (1997) en su artículo 3.

Así, se hizo necesario hacer una serie de reflexiones y consideraciones en cuanto al tiempo que la Administración Pública considera, específicamente en el sector salud que es el caso que se estudio, para otorgar el beneficio de la jubilación, tomando como base que la norma que regula la materia en el caso de los funcionarios públicos es clara y específica, aunado al Acta de fecha 01 de septiembre de 1992, contentiva del Plan de Jubilación que rige a los obreros, en cuanto a los requisitos para su otorgamiento; de igual forma, se analizaron las distintas disposiciones o normativas legales y convencionales aplicables en materia de jubilación, la distribución de las partidas presupuestarias destinadas a la erogación por dicho concepto y la dualidad de contrataciones para la efectividad de la prestación del servicio.

Dentro de este contexto se tiene que 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 Municipios (2006); contempla normas expresas referidas al beneficio de la Jubilación, consagrándose específicamente que el derecho a ésta, se adquiere mediante el cumplimiento de ciertos y determinados requisitos como son, la edad de 55 años para la mujer y de 60 para el hombre, siempre y cuando haya cumplido por lo menos veinticinco años de servicio; o por vía de excepción, cuando sin tomar en cuenta la edad del funcionario, éste haya cumplido 35 años de servicios. Aunado a ello, otros requisitos como lo son haber efectuado determinado número de cotizaciones, entre otros que no fueron materia de esta investigación.

Por otra parte, la Ley Orgánica del Trabajo del 19 de Junio de 1997, reformada por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) norma rectora en la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores (obreros) no consagra dispositivo alguno que consagre el derecho a la jubilación para este sector, no obstante a ello, éste derecho es amparado por Convención Colectiva. Así se tiene, que en el año 1992, se suscribió Acta entre los representantes del entonces Ministerio de Sanidad hoy Ministerio del Poder Popular para la Salud y los representantes de la Federación Nacional de los Trabajadores de la Salud (FETRASALUD) a través de la cual por disposición de la Clausula 63 los trabajadores dependientes del Ministerio y sus Organismos adscritos obtendrán el beneficio de la jubilación conforme a las previsiones contenidas en el “Plan de Jubilaciones” de fecha 01 de septiembre de 1992, aprobado por el Ejecutivo Nacional y la Federación el cual es del tenor siguiente:

Plan de Jubilación Transitorio que se aplicará a los obreros beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, Instituto Nacional de Nutrición,

Instituto Nacional de Geriátría y Gerontología e Instituto Autónomo Hospital Universitario de Caracas con la Federación Nacional de Trabajadores (FETRASALUD) en ejecución de lo convenido en el Acta de fecha 01 de Abril de 1991. (pág. 12).

Dicho Plan, en base a sus 32 artículos regula el derecho a la jubilación y pensión de los trabajadores obreros de los centros en él enunciados previo cumplimiento de ciertos requisitos (edad, años de servicio y número de cotizaciones efectuadas).

De igual forma, el Plan de Jubilación establece que las Oficinas de Personal o las que hicieren sus veces, de los entes señalados, elaborarán y mantendrán actualizado un registro de jubilados en el que se reflejen los datos personales del trabajador jubilado, monto de la jubilación y cualquier otra información relevante.

Con el transcurso del tiempo y en beneficio de los obreros adscritos al extinto Ministerio de Sanidad, se suscribieron nuevas Actas, (homologadas por el estado Aragua), así como circulares; y se emitieron opiniones jurídicas emanadas del referido Ministerio en base a la Cláusula 63, dentro de las cuales se destacan:

- Acta de fecha 16 de Mayo de 1996, en la cual acordaron en la Cláusula Tercera: En concordancia a la Cláusula 63 “JUBILACIONES” artículo 14. El Ministerio se compromete a que todos aquellos trabajadores del Distrito Federal (hoy Distrito Capital) beneficiados de la Jubilación continuarán recibiendo la totalidad de sus salarios integrales como indemnización hasta tanto se les cancele el monto de sus Prestaciones Sociales, no estando obligados los mismos a prestar el servicio y la función

que quede vacante no se suplirá hasta tanto haya un acuerdo entre las partes que compruebe su necesidad.

- Acta de fecha 29 de Mayo de 1996, en la cual ratifican el contenido de la Cláusula 63 en los términos anteriores, estableciendo: La representación del Ministerio se compromete a que todos aquellos trabajadores beneficiados de la jubilación continuaran recibiendo la totalidad de un monto igual al de sus salarios como una indemnización hasta tanto se les cancele el monto de sus Prestaciones Sociales no estando obligados los mismos a prestar el servicio.
- Circular 000471 de fecha 12 de Marzo de 1999, a través de la cual “los representantes del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social le notifican a los Directores Regionales del Sistema Nacional de Sanidad, el debido cumplimiento de la Cláusula 63 en su artículo 14 el cual expresa: La Jubilación será notificada al trabajador obrero mediante oficio con especificación del monto de la pensión y la fecha a partir en que comenzará a pagarse. El trabajador obrero será retirado del servicio a partir del momento en que se comienza a pagar la pensión”. Y continúa; en razón de lo antes expuesto, queda claramente establecido la exclusión del trabajador de la nómina, desde la vigencia del Resuelto de la Jubilación; y éstos continuarán recibiendo la totalidad de un monto igual al de sus salarios como indemnización hasta tanto se les cancele el monto de sus Prestaciones Sociales no estando obligados los mismos a prestar sus servicios.

De manera que estas actas antes descritas establecen que, este pago será efectuado a través de nómina sustitutiva o adicional hasta la fecha de recepción del respectivo cheque del Ministerio de Hacienda, lo cual le será notificado inmediatamente. Por lo tanto, el retardo generado entre la fecha de

vigencia de la jubilación y el cobro efectivo de las Prestaciones Sociales, será compensado con la cancelación del salario básico sin deducciones, como indemnización.

Estableciendo así mismo, que los cargos del personal en referencia, continuaran vacantes hasta tanto sea solventada la situación, a fin de utilizar los recursos para la cancelación de la indemnización salarial, esto trae acotación el valor de esta investigación, debido a que la administración instruye la forma en que deben mantenerse los cargos del personal jubilable, sin embargo el ente objeto de estudio (CORPOSALUD-ARAGUA) vulnera dicho instructivo al contratar en los cargos vacantes, personal que se ocupa de cubrir las necesidades para la prestación del servicio trayendo consigo la duplicidad de pago por un mismo concepto.

A continuación se presentan memos- circulares para representar lo antes mencionado, ya que la investigadora se desempeña como asesor legal en la Institución bajo estudio.

- Memo-circular N° 02467 de fecha 23 de Septiembre de 1999, el Director General Sectorial de Recursos Humanos del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social dicta a los Directores Generales Sectoriales, Directores de Línea y Directores Regionales de Salud las normas acerca de cómo proceder con aquellos trabajadores que reúnan los requisitos para solicitar su jubilación y establecen:

- 1.) Deberán continuar trabajando en las mismas condiciones en que lo han venido haciendo hasta tanto no se les otorgue dicho beneficio mediante Resolución del Despacho. 2.) Toda ausencia sin que se cumpla el requisito anterior se considerará como abandono del trabajo sujeto a la

aplicación de las leyes correspondientes. 3.) El solicitar la jubilación no da el derecho a dejar de prestar servicio ya que ello solo se producirá al momento de concederse la jubilación solicitada.

- Memorándum N° 136 de fecha 02 de febrero de 2004, el Director de Consultoría Jurídica se pronuncia en cuanto a opinión solicitada por el Director de Recursos Humanos del Ministerio de Salud y Desarrollo Social respecto a la posibilidad de incluir en la nómina de jubilados a los trabajadores que han sido objeto de éste beneficio, sin haber recibido el pago de sus Prestaciones Sociales, razón que conlleva a mantenerlos en una nómina paralela.

Analizando la Cláusula 63 y el Acta de fecha 29 de Mayo de 1999, concluye que el beneficio de la jubilación se materializa con la notificación formal al interesado, previo el cumplimiento de los requisitos legales; la referida Acta contempla una especie de penalización hasta tanto el jubilado recibiera la totalidad de sus Prestaciones Sociales, sin suspender el disfrute del beneficio de la jubilación, esto en razón de las diferencias que existen entre las pensiones de la jubilación y los salarios de los obreros.

Ahora bien, se puede incluir a los trabajadores en la nómina de jubilados una vez notificado del beneficio, debiendo en el recibo de pago establecer en forma expresa el pago de la pensión correspondiente, mas cuota parte necesaria para cubrir el monto del salario percibido al momento de su jubilación, por concepto de indemnización hasta tanto no reciba el monto de las prestaciones. En este sentido se aclara, que los documentos descritos hasta el momento, se han incorporado a este estudio, ya que la investigadora tiene contacto directo con estos instrumentos y se hace necesario resaltar que es parte de su ética precisar que los mismos son traídos acotación para

determinar el problema, siempre hacia la mejora continua de los procedimientos administrativos públicos y con fines netamente académicos.

Por su parte, siendo las normas que regulan el derecho a la jubilación de los empleados, y la Cláusula 63 en referencia que rige ese derecho en beneficio de los obreros claras, concisas y precisas; la investigadora manifestó, que el ente o sector público sobre el cual se realizó la investigación es la Corporación de Salud del Estado Aragua (CORPOSALUD ARAGUA), Institución con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente, creada a través de la Ley de Salud del Estado Aragua, publicada en Gaceta Extraordinaria N° 338 de fecha 12 de enero de 1996 y adscrita a la Gobernación (Gobierno Bolivariano) del Estado Aragua.

A éste Instituto le corresponde la gestión, planificación, administración, supervisión, evaluación y control de los servicios que preste el Sistema Estatal de Salud, pero la misma no da cumplimiento a dichos dispositivos legales y convencionales, es decir, a pesar de que los funcionarios públicos a quienes se le aplica la norma descrita en el párrafo anterior; y los trabajadores que por Convención Colectiva y acta convenio gozan de dicho beneficio, cumplen con los requisitos de leyes y contractuales; el Estado no otorga tal beneficio (la jubilación).

Esta situación genera descontento en los trabajadores tanto empleados como obreros, debido a que después de haber prestado su vida productiva al Estado, es decir, laborado durante muchos años en la administración pública; ven vulnerados sus derechos, al no obtener de manera inmediata el pago de sus prestaciones sociales y por ende el goce del beneficio de la jubilación, lo cual atenta entre otros, contra la calidad de vida de esas personas jubilables, así como de las normas de derecho social que son de orden público y en

consecuencia irrenunciables.

Ahora bien, la Corporación objeto de ésta investigación, es una Institución del Estado cuya actividad es prestadora de servicio, y los compromisos adquiridos son honrados con recursos provenientes del Ejecutivo Nacional, previamente solicitados a través de un presupuesto anual, que es sometido a evaluación y aprobación, el cual es desglosado de acuerdo a las especificaciones requeridas según el Clasificador Presupuestario de Recursos y Egresos (2005), que señala las asignaciones de los distintos conceptos de gastos. En este contexto, dentro de las específicas del clasificador presupuestario dispone que, los órganos ordenadores de pagos podrán utilizar las genéricas 4.01.08.01.00 denominada “Prestaciones Sociales e Indemnizaciones a Empleados”, cuyo destino es para atender los derechos exigibles de los empleados, con motivo y al término de la relación de empleo o de trabajo; y la genérica 4.01.08.02.00 para atender los derechos exigibles de los obreros, con motivo y al término de la relación de empleo o de trabajo.

Además, cuenta con una específica propia para las jubilaciones que es la 4.07.01.01.02, que constituye las aportaciones que otorgan los organismos del sector público a sus ex trabajadores, por concepto de jubilaciones, en virtud de haber cumplido con el tiempo reglamentario para tal fin, de conformidad con lo previsto en la normativa que la regula. Por lo antes expuesto, surgió la incógnita ¿Cómo puede la Corporación de Salud del Estado Aragua, a pesar de contar con un clasificador de presupuesto que contiene específicas propias para honrar los compromisos con los trabajadores al término de la relación laboral (pago de prestaciones sociales y jubilación en el caso que fue investigado) y que anualmente el Ejecutivo le solicita un presupuesto para dar cumplimiento con las obligaciones de ley,

transgredir la norma y dejar acumular a medida que transcurren los años el otorgamiento de las jubilaciones?

Por lo antes expuesto, se puede mencionar que existe un observable engrosamiento de las listas de personal que ve vulnerado sus derechos, y un aumento de los montos por concepto del beneficio; en vez de efectuar como organismo responsable del Estado, un cuadro de costo que sintetice lo que representa presupuestariamente para el Ejecutivo el pago de las prestaciones sociales y el consecuente otorgamiento de las jubilaciones, comprometerse a dicho pago, para liberar los cargos y evitar la dualidad que genera la contratación de personal para cubrir los servicios de salud.

Frente a esta realidad, la estadística suministrada por el ente estatal y la investigadora como involucrada con el objeto de estudio, manifestó; que aproximadamente el 15 por ciento de los trabajadores de la Corporación de Salud del estado Aragua, cumple con los extremos legales y convencionales, es decir con los requisitos para obtener el beneficio de la jubilación, por ello se hizo perentorio efectuar un estudio que permitiera especificar o determinar lo que representa para el Ejecutivo Nacional, la doble erogación por concepto de contratación de personal que efectúa activamente las obligaciones o deberes propios de los cargos de esa masa trabajadora que se encuentra inactiva en la prestación de los servicios en los distintos centros de salud; y por la naturaleza de éstos servicios no deben dejarse desatendidos y que en muchos de los casos según criterio de la investigadora por la falta de interés de la administración pública en el pago de las prestaciones sociales y por ende el otorgamiento del beneficio de la jubilación; éstos se han visto en la necesidad de demandar a la Institución para obtener los pagos correspondientes que generaron la prestación de sus servicios al término de la relación y obtener el mencionado beneficio.

Lo antes descrito, son indicadores de una situación que comporta una problemática que fue objeto de un análisis reflexivo, para visualizar posibles soluciones, permitiendo de esta forma hacer las correcciones a que haya lugar, toda vez que en materia relativa a la jubilación, una vez que se cumplen los requisitos para adquirir de manera inmediata la misma, el funcionario y/o trabajador debería gozar de ese derecho con todos los beneficios que la ley establece.

Entonces, la Jubilación como derecho fundamental que se genera con ocasión al trabajo, comporta una serie de supuestos para que la misma sea otorgada, los cuales se pasean no solo por el cumplimiento de los requisitos por parte de los trabajadores beneficiarios, sino también, por una cadena de trámites que deben ser realizados por los órganos y entes, en el caso que fue objeto de la presente investigación, de la Administración Pública, para determinar la disponibilidad económica y financiera, los cuales deben hacer para formalizar y dar cumplimiento al derecho consagrado en la Ley.

Para determinar esta situación surgieron una serie de interrogantes. ¿Cuál es el procedimiento que se lleva a cabo para la obtención de recursos para honrar el beneficio de la jubilación?. ¿Qué incidencia genera el incumplimiento por parte de la Administración Pública al no otorgar el beneficio de la jubilación, en detrimento del Estado? ¿Cuál es el fundamento teórico del beneficio de la jubilación? ¿Cuál es la normativa legal del beneficio de la jubilación? De las preguntas antes reseñadas, se desprendieron los objetivos de la investigación.

Objetivos de la Investigación

General: Analizar la incidencia presupuestaria en el otorgamiento de la

Jubilación en el marco de la Gestión Pública, específicamente en la Corporación de Salud del Estado Aragua.

Específicos

1. Determinar el proceso que se lleva a cabo para la obtención de los recursos vs su distribución en las partidas presupuestarias en la Corporación de Salud del Estado Aragua.
2. Evaluar la incidencia presupuestaria para el Estado Venezolano, por la falta de otorgamiento de la jubilación a los trabajadores de la Corporación de Salud del Estado Aragua.
3. Estudiar la normativa legal para el otorgamiento del beneficio de la Jubilación.

Justificación de la Investigación

La razón fundamental que justificó esta investigación es la necesidad de analizar la incidencia presupuestaria en el otorgamiento de la Jubilación en el Marco de la Gestión Pública, en virtud de la situación real existente en la Corporación de Salud del estado Aragua, que fue la institución bajo estudio, debido a que en la Gerencia de Recursos Humanos del nivel central existe un listado del personal (empleado y obrero), de los distintos centros de salud adscritos a la misma, quienes a pesar de haber cumplido con los requisitos establecidos en la ley que regula la materia y en la convención colectiva, a éstos, el Estado no les otorga el beneficio de la jubilación.

Esta situación es preocupante debido a que crea una doble erogación presupuestaria para el Estado, que además de cancelar mensualmente a cada uno de estos trabajadores los beneficios legales y contractuales que

genera la relación laboral, debe pagar por esos mismos conceptos a aquel personal que bajo la figura de la contratación, sule las actividades de los titulares de los cargos en razón de la prestación del servicio activo.

Aunado a ésta situación, desde el punto de vista de los trabajadores, estos ven vulnerados sus derechos, debido que a pesar de cumplir con los requisitos legales y/o contractuales para optar por dicho beneficio, que comporta el retiro o status de jubilado; y pasar en ese momento a la categoría de funcionario o trabajador no activo, sin embargo, la realidad es, que esa situación escapa de las manos de los trabajadores; ya que se viola su seguridad social, al trasgredir el Estado tales derechos, lo que va en contra de la propia Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), trayendo consigo determinar la incidencia que genera para el Estado la dualidad de contratación de personal por el no cumplimiento de la norma.

Otro aspecto importante a ser atendido que llamó poderosamente la atención a la investigadora es el punto relacionado a la Gerencia de la Gestión en el sector salud, debido a que si la Administración Pública cuenta con un clasificador de presupuesto, en el cual se detallan por partida los conceptos que debe honrar; y el Ejecutivo le solicita anualmente presupuesto donde debe especificar sus necesidades y dentro de las mismas existe la partida para la jubilaciones, por qué la Administración Pública no otorga dicho beneficio, trayendo costos superiores en detrimento del Estado.

En atención a la problemática planteada, realizar un estudio de esta naturaleza se justificó por ser la vejez una contingencia amparada por la Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), y el Presupuesto Nacional un tema de significativa importancia, el cual es objeto

de grandes críticas y opiniones, lo que permitió proporcionar las directrices y medidas que deberían adoptarse para evitar una dualidad de costos que inciden el presupuesto del país, debido a ser una problemática nacional.

En el ámbito personal se justificó la investigación por el respeto y valor que se merecen las personas jubilables, las cuales requieren de la protección constitucionalmente garantizada por el Estado; y por los años de servicio que como funcionaria he prestado en la Administración Pública en el sector salud, constatando las injusticias para estos trabajadores que han dado su vida productiva al servicio del Estado y no gozan en tiempo oportuno de dicho beneficio. Asimismo, por los altos costos que se traducen en pérdida para la República.

Tomando en cuenta estos aspectos, la presente investigación mantiene una vinculación directa con las líneas de investigación del área de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo Campus la Morita, en la Maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, por ser de contenido social que afecta las relaciones de trabajo y de vida, contemplados en la carta magna para garantizar su ejercicio, como parte de los derechos humanos y por el impacto que tiene la seguridad social en el sistema laboral. Los aportes de esta investigación resultaron útiles puesto que determino la incidencia presupuestarias que se genera, por el retardo en el otorgamiento del beneficio de la Jubilación a los Trabajadores de CORPORALUD ARAGUA, lo cual permitió, tener un conocimiento más preciso y exacto de la compleja realidad sobre la doble erogación en el presupuesto asignado al sector salud en el estado Aragua.

Finalmente, el análisis de esta investigación servirá como contribución, tanto a los estudiosos de esta materia específica, como a las autoridades que

representan tanto el nivel Regional como el Nacional, por la trascendencia económica que ella genera.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Sabino (2007), establece que éste, tiene como propósito:

Dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y de proposiciones que permitan abordar el problema. Es decir se trata de integrar al problema dentro de un ámbito donde éste cobre sentido, incorporando los conocimientos previos referentes al mismo y ordenándolos de modo tal que resultan útiles en nuestra tarea. (p. 45).

Comprende una verificación de los trabajos realizados con antelación sobre el proyecto en estudio, puede alcanzar aspectos teóricos, conceptuales, legales, situacionales de la realidad objeto de la investigación, u otros según convenga al caso. A continuación se presentaran los fundamentos teóricos, que sirvieron como base para analizar las implicaciones de la Incidencia Presupuestarias en el Otorgamiento de la Jubilación a los Trabajadores de CORPORALUD ARAGUA; los cuales fueron de gran ayuda para la comprensión de la investigación.

Antecedentes de la Investigación

Son búsquedas previas que respaldan un estudio, tratan sobre el mismo problema o se relacionan con otros. Sirven de respaldo al investigador y le permiten hacer un balance, así como tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad.

En este sentido, los antecedentes de una investigación consisten, en la presentación de la información más relevante, y directamente relacionada

con nuestro tema de investigación y que podamos considerar aportes en referencia a éste, incluso cuando se trata de investigaciones de enfoque muy similar (o igual) al nuestro.

A objeto de establecer los antecedentes requeridos para poder enmarcar la teoría necesaria que corresponde con los objetivos del presente trabajo, la investigadora de este estudio, revisó los trabajos de grado siguientes:

Nava Robert (2009), realizó tesis en la Universidad de los Andes para optar al Título de Magister Scientiarum. Titulada “La Planificación Operativa y las Técnicas de Presupuesto por Programas y por Proyectos. Análisis Comparativo”. Cuyo Objetivo General fue realizar un análisis comparativo de las técnicas de presupuesto por proyectos y presupuestos por programas y su incidencia en el plan operativo. Este investigador concluyo, que el Ejecutivo Nacional realizó los cambios de técnica con una visión más política que técnica, además de destacar que la técnica de presupuesto por programas jamás fue ejecutada de manera plena, a pesar de la legislación y bases jurídicas.

Esta investigación guarda relación con el presente trabajo debido a que ambas se sustentan en que la planificación para las erogaciones de los recursos como actividad vital se efectúa de acuerdo a la estructura de los distintos órganos y entes que conforman la Nación; en cuanto al sector salud igual que en otros sectores, para realizar adecuadamente la planificación, se estiman y distribuyen las erogaciones tomando en cuenta todos los instrumentos, parámetros y lineamientos existentes y creados por el Estado para la obtención de dicho fin.

Por su parte, **Chourio Añez, Nilsa (2009)**, realizó Tesis para optar al

Título de Magister Scientarium en la Universidad del Zulia, Titulada "Costos por Retraso de Liquidación de Prestaciones Sociales al Personal en Proceso de Jubilación del Hospital General III Santa Bárbara del Zulia", cuyo objetivo general fue analizar los costos por retraso de liquidación de prestaciones sociales al personal obreros en proceso de jubilación del Hospital General III Santa Bárbara del Zulia.

La autora concluyó que existe un alto porcentaje de personal en proceso de jubilación y el impacto económico es muy alto. Los resultados arrojaron una administración deficiente por parte del Estado del recurso humano jubilable que incide en todos los aspectos de la gestión y la prestación de un servicio de calidad, eficaz y oportuno a los usuarios que van en busca de atención medica en la institución hospitalaria

Dicho estudio, esta intrínsecamente relacionado con la investigación, ya que ambas están avocadas a estudiar las implicaciones económicas que generan el retardo en el otorgamiento de las jubilaciones del personal que labora en ambas instituciones, por la deficiencia por parte del Estado en la correcta aplicación de políticas de gestión de planificación y de recurso humano.

Rivas, Frank (2008), realizó la Tesis Doctoral publicada en la Universidad de Carabobo. Titulada. "Las Pensiones y Jubilaciones en el Sistema de Seguridad Social Venezolano, 1997-2006"; cuyo objetivo general fue desarrollar un análisis del sistema de pensiones y jubilaciones existente en Venezuela sus reformas y el proceso de su desarrollo histórico hasta llegar a la actualidad.

El investigador concluyó que los obstáculos que deben sortear el Sistema

de Seguridad Social y el Régimen Prestacional de Pensiones y Jubilaciones, no permiten que se incremente el nivel de la calidad de vida del venezolano de una manera efectiva, bien sea por la ausencia de políticas preventivas por parte del Estado, o debido a la incapacidad del Estado para responder de una manera oportuna a las demandas de la población, por tanto, se hace difícil que la cobertura del Sistema incluya a la mayor cantidad de ciudadanos, y que en consecuencia no contribuya al mejoramiento en la calidad de vida de los venezolanos.

Por consiguiente se vinculan los resultados de esa tesis con la presente investigación, debido a que el Estado como garante de la protección de la seguridad social de los ciudadanos no responde a las demandas de la población.

Pineda, Ledy (2008), realizó Tesis para optar al Título de Magister en Gerencia de Empresas. Universidad del Zulia, Titulada "Presupuesto de Gastos del Personal administrativo de la Universidad del Zulia. Período 2003-2005. Cuyo objetivo general fue evaluar el presupuesto de gastos del personal administrativo de la Universidad del Zulia durante el período 2003-2005.

Concluyó esta investigadora determinando que, la política presupuestaria constituye la base operativa que garantiza una aplicación racional y eficiente de los recursos asignados a la institución y mantiene un conjunto de criterios para la racionalización del gasto.

En la distribución del presupuesto por partida la más significativa es la de gastos de personal, producto de la no reposición de los cargos vacante y se mantiene una desproporción entre lo asignado y lo ejecutado, producto de las

directrices sobre la fecha de cierre de los estado financieros.

Dicho estudio, esta intrínsecamente relacionado con la investigación en curso, en razón de que manejan la materia de presupuesto como esa herramienta que permite el correcto desenvolvimiento de los objetivos y logros de las metas trazados en cada una de las instituciones, garantizando la eficiencia de los recursos que se le asignan, siempre y cuando sean destinados a los mismos. De igual forma están estrechamente vinculadas, debido a que la partida de presupuesto relativa a de gastos de personal es la más importante dentro de las específicas; con la diferencia, que la desproporción viene dada, en éste trabajo, entre lo asignado y lo ejecutado por la no reposición de los cargos vacantes; mientras que en mi investigación, la desproporción viene dado por el aumento de lo ejecutado por encima de lo asignado a esa partida por la doble contratación de personal para cubrir las necesidades de servicio, es decir por la existencia de reposición de los cargos vacantes.

Ollarves, Richard (2006), Realizó Tesis para optar al Título de Especialista en la Universidad del Zulia, Titulada: "Sistema de Control Interno en la Administración Pública". en esa investigación el autor estableció como objetivo general analizar los sistemas de control interno en la administración pública.

El autor concluyó, que es preciso la implementación de controles dentro de los órganos y entes de la administración con miras a lograr la efectividad y eficiencia en las operaciones, para así de esta manera, fomentar la participación de todos los funcionarios en el ejercicio de sus funciones, permitir la planificación y así verificar actos, hechos u omisiones contrarios a una norma legal o sub-legal, para la aplicación de los correctivos y la

optimización de la administración pública.

La tesis en referencia está estrechamente vinculada con mi investigación, porque en ambas están delineados los pasos que deben llevarse a cabo para la implementación de un eficiente procedimiento que permita aplicar los verdaderos controles y etapas necesarias para una correcta ejecución presupuestaria; de igual forma debe existir la implementación de controles dentro de los organismos que consienta la adecuada planificación dentro de su estructura.

Los trabajos anteriores, permitieron orientar a la investigadora en cuanto a los aspectos legales a considerar para establecer las bases y normas jurídicas a implementar y de ese modo determinar las incidencias presupuestarias en el otorgamiento de la jubilación en el marco de la gestión pública, específicamente en la Corporación de Salud del estado Aragua. Así como, para ampliar los datos e informaciones sobre el ámbito de la seguridad social y sus contingencias, en este caso la vejez, ya que en la actualidad son pocas las investigaciones que tratan la problemática descrita anteriormente.

Bases Teóricas

Este término es definido por muchos autores, Deymor Centty (2006) afirma que “contribuye a formular hipótesis o supuestos sobre el tema seleccionado a través de métodos y técnicas para recolectar información, para obtener conclusiones o recomendaciones” (pág. 27).

Por su parte Arias Fidias (1999) I define como “el compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar” (pág. 13).

En este sentido, a objeto de comprender algunos conceptos básicos relacionados con las incidencias presupuestarias en el otorgamiento de la jubilación en el marco de la gestión pública específicamente en la Corporación de Salud del Estado Aragua, a continuación se presentan las bases teóricas que sustentaron la investigación, para lo cual es necesario iniciar con una concepción referencial de los siguientes aspectos:

Prestaciones Sociales entendida como contraprestación de la Terminación de la Relación Laboral

En el derecho laboral venezolano las prestaciones sociales son según Hernández, Oscar (1991), "los conceptos que deben ser liquidados por el patrono en beneficio del trabajador en el momento de la extinción de la relación laboral" (pág. 184).

En éste contexto, en el artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) está consagrado el derecho a prestaciones bajo la forma de medidas tendientes a establecer recompensas a la antigüedad del trabajo en el servicio, que lo amparen en caso de cesantía. Y así mismo establece, que el salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata.

Esta figura aparece como derecho adquirido en Decreto Ley de fecha 31 de mayo de 1974, y posteriormente insertadas en los artículos 37 y 39 de la Ley de Trabajo de 1975; donde se estableció la antigüedad y el auxilio de cesantía.

En tal sentido, las prestaciones sociales constituyen una garantía económica de la masa trabajadora, la cual es exigible de manera inmediata,

al término de la relación laboral y que viene a ser una figura prevista por el legislador que ampara al interesado en caso de cesantía.

Seguridad Social enmarcada en la Garantía y Protección del Estado amparada Constitucionalmente

Dentro del contexto de la Seguridad Social, se encuentran puntos de vistas o doctrinas en los textos legales entre los cuales se destaca el enfoque de algunos autores, sobresaliendo la posición de Sabino (1991) quien opina en su libro “La Seguridad Social en Venezuela”. Análisis de sus Fundamentos y de Tres Programas Sociales:

Que la seguridad social surge históricamente como un modo de cubrir los riesgos económicos a los que está expuesto el trabajador. Y que la vejez implica también el riesgo de la pobreza para quien ya no resulta capaz de procurarse su sustento. (pág. 35 al 42).

Por su parte, la Seguridad Social es definida por Cisneros (1963) como:

El conjunto de medidas previstas que conducen a garantizar a los habitantes de un país, los medios económicos para lograr las condiciones mínimas de comodidad, salud, educación y recreación necesarias al civilizado; así como las providencias contra una serie de riesgos inherentes a la vida moderna, tales como el desempleo, la enfermedad profesional o de otro origen, la invalidez total o parcial, la ancianidad, la educación de los niños, los derivados de la muerte del jefe de familia (pág. 20).

Otra definición estructurada con base a los términos que se utilizan en la vigente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), podría redactarse así: “La seguridad social constituye un servicio público de carácter no lucrativo que le garantiza a las personas salud y protección en una

diversidad de riesgos y contingencias a los que se ven sometidas en sus múltiples relaciones sociales”.

La Ley Orgánica de Sistema de Seguridad Social (2012) en su artículo 4, la define como:

Es un derecho humano y social fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado a todos los venezolanos y venezolanas residentes en el territorio de la República, y a los extranjeros y extranjeras radicadas legalmente en él, independientemente de su capacidad contributiva, condición social, actividad laboral, medio de desenvolvimiento, salarios, ingresos y rentas, conforme al principio de progresividad y a los términos establecidos en la Constitución, así como en las diferentes leyes nacionales, tratados, pactos, y convenciones suscritos y ratificados por la República.
(pág. 1)

En Venezuela, a partir de 1936 se fue creando un cuerpo orgánico y legislativo que en cierta forma, fue conformando un régimen de Seguridad Social; pero en la Constitución de 1931 ya se hacía mención a la previsión social como una competencia del poder federal.

Antes de 1947, previo a la norma constitucional, había toda una red institucional de seguridad social, se había creado el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, el Instituto Nacional de Higiene, y el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, configurándose con ello un cuerpo legislativo de seguridad social y asistencia social.

Las bases de derecho a la seguridad social, las encontramos en las Constituciones de 1947 y 1961. La de 1947 consagra por primera vez éste derecho en su artículo 52 el cual disponía: "Los habitantes de la República

tienen el derecho de vivir protegidos contra los riesgos de carácter social que puedan afectarlos y contra la necesidad que de ellos se derive".

Por su parte la Constitución de 1961, en el entendido que es una reforma de la del 47, consagró en su artículo 94 el derecho a la seguridad social como:

En forma progresiva se desarrollará un sistema de seguridad social tendiente a proteger a todos los habitantes de la República contra infortunios de trabajo, enfermedad, invalidez, vejez, muerte, desempleo y cualquier otro riesgo que puedan ser objeto de previsión social, así como contra las cargas derivadas de la vida familiar. Quienes carezcan de medios económicos y no estén en condiciones de procurárselos, tendrán derecho a la asistencia social mientras sean incorporados al sistema de seguridad social. (pág. 21)

En virtud, de que no se formula en la Constitución de 1961, una definición del sistema de seguridad social, los principios que la conforman se derivan de la proclamación de proteger y enaltecer el trabajo, amparar la dignidad humana, promover el bienestar general y la seguridad social y por ultimo reconocer la propiedad sometida a restricciones con fines de utilidad pública, todo lo cual define un estado mas no un modelo de seguridad social.

Es por ello, que para dar vida a las disposiciones constitucionales de aquella época, se implementa en Venezuela el Seguro Social Obligatorio, el cual es concebido bajo un esquema limitado de acción, tanto en materia de contingencia como de población y territorio cubierto, lo cual es resultado de las características demográficas para la fecha de su creación.

Lo analizado sobre Seguridad Social, deja claro que el marco jurídico

anterior a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) no sentó las bases que configuraran un verdadero Sistema de Seguridad Social. En éste sentido la carta magna de 1999, agrupa todas las contingencias en una sola realidad denominada Seguridad Social.

Trabajadores como Sujetos de Derecho dentro de la Relación Laboral

Es la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. La prestación de sus servicios debe ser remunerada.

Al trabajador lo caracterizan los siguientes elementos:

- Es una persona natural. Debido al carácter personalísimo de la obligación, solo puede ser ejecutado por personas naturales.
- La labor que realiza es por cuenta ajena. Es decir que el esfuerzo empleado no se traduce en beneficio directo para sí, sino para otro. Asimismo, los riesgos de la actividad están a cargo del patrono, quien es el beneficiario de los servicios que presta el trabajador.
- La actividad realizada debe efectuarse bajo la subordinación o dependencia de otro. Esto implica un conjunto de actividades y, a veces omisiones.

Son características que revelan la prestación de un servicio subordinado, por ejemplo el permanecer a disposición del patrono durante la jornada de trabajo, respetar y acatar las condiciones de higiene y seguridad, abstenerse de ejecutar practicas desleales o divulgar informaciones sobre la actividad productiva que pudieren causar perjuicio al patrono, estar sujetos a supervisión y ejecutar la actividad bajo lineamientos y directrices establecidas

al efecto.

- Ha de percibir una remuneración

En base a la investigación, la autora estableció de acuerdo a la propia doctrina la distinción entre obreros y empleado; para lo cual tomó en cuenta lo dispuesto en las normativas vigentes que regulan la materia y así, tenemos que la propia Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, define lo que se entiende por obrero, consagrando que es el trabajador aquel en cuya labor predomina el esfuerzo manual o material. Son considerados obreros los trabajadores que preparan o vigilan el trabajo de los demás obreros, tales como vigilantes, capataces y otros semejantes.

Por el contrario se entiende por empleado el trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo intelectual o no manual. El esfuerzo intelectual, para que un trabajador sea calificado de empleado, puede ser anterior al momento en que presta sus servicios y en este caso consistirá en estudios que haya tenido que realizar para poder prestar eficientemente su labor, sin que pueda considerarse como tal el entrenamiento especial o aprendizaje requerido para el trabajo manual calificado.

Finalmente puede señalarse que, los trabajadores constituyen la masa productiva dentro de las organización, que hacen posible el desarrollo de un país, por lo que pueden denominarse los actores principales de las relaciones laborales, perfectamente concebidos en la ley como sujetos de derechos y obligaciones.

Funcionarios: Servidores Públicos bajo el amparo de la Administración Pública.

La Ley del Estatuto de la Función Pública publicada en Gaceta Oficial bajo el N° 37.482, de fecha 11 de Julio del 2002, define en su artículo 3, a los mismos como toda persona natural que, en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente, se desempeñe en el ejercicio de una función pública remunerada, con carácter permanente. Seguidamente hace una clasificación de los funcionarios de la Administración Pública y establece que serán de carrera o de libre nombramiento y remoción.

Definiendo a los primeros quienes habiendo ganado el concurso público, superado el período de prueba y en virtud de nombramiento, presten servicios remunerados y con carácter permanente. Y a los segundos como aquellos que son nombrados y removidos libremente de sus cargos sin otras limitaciones que las establecidas en esa ley.

Los funcionarios, son conforme a las leyes, quienes se encuentran al servicio del Estado, amparados por el derecho funcional en una relación laboral con el Estado-Patrono, regidos por derechos de carácter laboral que forman parte de una materia especial regulada a través del Estatuto de la Función Pública, el cual contempla situaciones especiales para los ingresos, ascensos, traslados, finalización de la relación laboral y regímenes disciplinarios.

Estabilidad Laboral: Protección Legal en el Empleo

En materia laboral los trabajadores en Venezuela, de manera individual o colectiva a través de los sindicatos y las asociaciones de trabajadores no sindicalizados, han tratado por todos los medios legales a su alcance, lograr la figura de la estabilidad. En tal sentido, es el derecho que tiene el trabajador de permanecer en el empleo, mientras sea plenamente capaz de laborar y

hasta que sea jubilado o se incapacite y de no ser despedido sino existe causa o motivo justo.

Las políticas implementadas por el gobierno, han estado encaminadas a proteger el hecho social trabajo, por lo cual la figura de la estabilidad ha sido de gran importancia para los legisladores quienes han mantenido la vigencia de la misma dentro de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, con miras a garantizar la permanencia de los trabajadores en los lugares donde desempeñan su actividad, reduciendo la ejecución de acciones por parte de los patronos para el despido de trabajadores si éstos no son previamente acordados por los órganos del Trabajo competentes.

Convención Colectiva como Norma que regula las Condiciones de Trabajo entre las partes intervinientes en una Relación laboral

Es una reunión obrero-patronal en la que se busca el equilibrio de una Contratación Colectiva, mediante un provechoso y justo entendimiento como bases de negociación indispensable de la paz social; en otras palabras busca establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponda a cada una de las partes.

Ceñidos a la ley en vigor, es una convención solemne celebrada por un patrono, un grupo o una asociación de patronos, y una o varias asociaciones sindicales, con objeto de establecer condiciones uniformes de trabajo; regular otras materias tendientes a elevar el nivel de vida individual y familiar del trabajador, y a estabilizar las relaciones obrero – patronales.

Por su parte el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales (1984), de Manuel Osorio, lo define como todo acuerdo escrito relativo a las

condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o, una o varias organizaciones de empleadores, por una parte; y por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo a la legislación nacional.

En cuanto a la naturaleza jurídica de las Convenciones Colectivas, existen múltiples criterios o posiciones:

- Quienes afirman que es un contrato.
- Quienes por el contrario, la equiparan a una ley material entre las partes; y
- Los que dicen que es una institución jurídica que tiene tanto de contrato, como de ley.

Por su parte, Caldera (1961) en su libro Derecho del Trabajo, afirma:

No es, como se ha dicho varias veces, un contrato; pero participa de la condición de contrato en cuanto es un acuerdo de voluntades entre partes de intereses distintos, para regular, en cierto aspecto al menos, derechos patrimoniales. Al mismo tiempo, participa de la ley en cuanto significa un ordenamiento colectivo obligatorio que, dentro de muchas legislaciones, no es susceptible de ser renunciado por acuerdos individuales; y que tiene un carácter neto de institución de derecho público, no solo por tocar materias de gran importancia en la vida social, sino porque en si misma representa un fenómeno delicadísimo que regula aspectos vitales de la organización colectiva moderna. Pero tampoco es propiamente una ley, porque no es un acto legislativo, sino que tiene el origen de un acuerdo bilateral. (pág. 203).

Por otro lado Francesco Carnelutti (1936) al igual que otros autores a definido este término en su libro Teoría del Reglamento Colectivo del Reporti di Lavoro, y afirma que “la convención colectiva es un híbrido que tiene el cuerpo de contrato y el alma de ley”. (pág. 56).

Cabe considerar por otra parte, que las Convenciones Colectivas, tienen un ámbito de aplicación el cual se divide en tres, así tenemos:

1. Ámbito Personal o Subjetivo: (a quienes beneficia).

Ampara a todos los trabajadores de la empresa, explotación o establecimiento, aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración, independientemente que su condición de miembro del sindicato la haya suscrito o no, exceptuando los empleados de dirección y de confianza. (Artículos 42, 45 y 509 de la Ley Orgánica del Trabajo y 173 de su Reglamento).

2. Ámbito Espacial o Territorial: (donde se aplica).

En las empresas (incluidos todos sus departamentos y sucursales que correspondan a jurisdicciones distintas, excepto que se pactare lo contrario en atención a las peculiaridades del trabajo que se ejecuta en dichas áreas) y en la rama industrial.

3. Ámbito Temporal: (por cuánto tiempo se aplica).

El tiempo mínimo de duración es de dos años y el máximo de tres, a pesar de que se puede convenir en revisar cláusulas (económicas-sociales) en períodos menores (Artículo 523 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997).

Dentro de este contexto se enuncian los dos efectos que producen en líneas generales las Convenciones Colectivas:

1. Efecto Expansivo: Sus estipulaciones se aplican a los trabajadores contratantes antes, durante y después de su vigencia, sean o no miembros del sindicato, o cuando están afiliados a sindicatos minoritarios.
2. Efecto Automático: Sus estipulaciones se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia (con la excepción de los empleados de dirección y confianza y los representantes del patrono) en la discusión y celebración de la convención.

Las convenciones colectivas constituyen la norma rectora a través de la cual se establecen las condiciones de trabajo dentro de una organización. Con el correr del tiempo, las mismas se han convertido en punto central respecto de la actividad que es ejercida por los sindicatos, ya que éstos son parte indispensable en la discusión, al recoger las peticiones de los trabajadores, con miras a lograr beneficios significativos de índole económica y social.

El Beneficio de Jubilación en las Convenciones Colectivas en el ámbito de la Corporación de Salud del Estado Aragua.

Al explorar este aspecto dentro de la investigación, el mismo se desarrolló en una primera parte desde el punto de vista conceptual, haciendo una breve reseña entre lo que se entiende por esta figura, con indicación de su naturaleza jurídica, sus características, ámbito de aplicación y los efectos que ella produce, para finalmente hacer un bosquejo general en cuanto al contenido del objetivo planteado.

Como consecuencia de ello, se tiene que la Convención Colectiva de conformidad con la ley, es una convención solemne celebrada por un

patrono, un grupo o una asociación de patronos, y una o varias asociaciones sindicales, con objeto de establecer condiciones uniformes de trabajo; regular otras materias tendientes a elevar el nivel de vida individual y familiar del trabajador, y a estabilizar las relaciones obrero-patronales. Ese objeto descarta toda desigualdad entre los distintos trabajadores de la empresa y reubica las relaciones entre los dos sectores de la producción sobre bases más justas bilateralmente concentrada.

Hay sin embargo, otra serie de definiciones dentro de las cuales se hace referencia a la establecida en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales (1984) de Manuel Osorio, el cual determina que es

todo acuerdo escrito relativo a las relaciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o, una o varias organizaciones de empleadores, por una parte; y por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representante de los trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo a la legislación nacional. (pág. 148).

Ahora bien, los planes de jubilación asentados en algunas Convenciones Colectivas, mediante los cuales empresas del sector público o privado, o institutos autónomos, acuerdan con las respectivas asociaciones sindicales un conjunto de reglas destinadas a asegurar, temporal o indefinidamente, el pago de una pensión periódica al trabajador que ha cumplido una suma de años de servicios y de edad, se dirigen a tutelar la persona humana contra la contingencia de la vejez.

Por su parte la Convención Colectiva, tiene por finalidad fijar las bases que habrán de permitir el trabajo personal de los empleados y obreros de la

empresa en mejores condiciones, física, espiritual, social y económica, el objeto, el plan convencional de jubilación, el asegurar durante un período de tiempo determinado o indefinidamente, un ingreso considerado suficiente, a quien, por efecto de la avanzada edad, cesa su ciclo vital productivo y deja de ser definitivamente trabajador, al menos para la empresa que lo jubila y, en consecuencia de devengar al salario que la ocupación le deparaba para su mantenimiento personal y familiar. Por lo que, la diferencia estriba en que la contratación colectiva fija su atención en el sujeto activo, durante el tiempo que presta su actividad por cuenta ajena, la atención del plan de jubilación convencional se fija en el momento futuro en que la Convención Colectiva deja de aplicarse al trabajador, por extinguirse el contrato individual que lo vincula a la empresa.

Por su parte en la Corporación de Salud del Estado Aragua, existe cinco (05) Convenciones Colectivas y cada una contempla una serie de cláusulas referentes a la jubilación, dentro de las cuales se destacan:

- III Convención Colectiva de Trabajo entre la Corporación de Salud del Estado Aragua y las Enfermeras que laboran para las Instituciones o Servicios Autónomos, representados en éste acto por los Colegios de Enfermeras (os) del Estado Aragua y la victoria.
- II Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo entre el Colegio de Médicos del Estado Aragua (C.M.C) y la Corporación de Salud del estado Aragua (Corposalud). Vigencia 01/01/2001 al 31/12/2002.
- II Convención Colectiva suscrita entre el Sindicato Único Nacional de Empleados Públicos, Profesionales, Técnicos y Administrativos M.S.D.S (SUNEP-SAS). Vigencia desde el 01/01/2007 al 31/12/2008.
- II Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo suscritas entre el Sindicato Único de los Trabajadores de la salud y sus similares del Estado Aragua (SUTSEA). Vigencia desde 01/01/2001 hasta el 31/12/2002.

- II Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo entre el Colegio de Bioanalistas del estado Aragua y la Corporación de Salud del estado Aragua. Vigencia desde el 01/01/2001 al 31/12/2002.

Existen igualmente vigente las Normativas Laborales de Trabajadores Obreros de los Organismos del Sector Salud Año 01/01/2004 – 31/12/2005, suscrita entre la Federación Nacional de Sindicatos Regionales y Conexos de Trabajadores del sector Salud (FENASISTRASALUD) y los Ministerios de Salud y Desarrollo Social e Institutos Autónomos adscritos al mismo (M.S.D.S), Ministerio del Trabajo: Instituto Venezolanos de los Seguros Sociales (I.V.S.S) e Instituto de Previsión y Asistencia Social para el Personal del Ministerio de Educación (IPASME).

El derecho a la jubilación, está contemplado legalmente para los empleados de la administración pública, sin embargo, existe un vacío normativo, sobre los medios a través de los cuales se dará cumplimiento a la garantía de la contingencia a la vejez amparada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; es ahí donde cobran vigor e importancia fundamental las convenciones colectivas las cuales en el ámbito público regulan las condiciones en las cuales se otorgara el beneficio de jubilación al personal obrero y en el sector privado cobijan tal derecho, con miras a ofrecer mejoras sustanciales a la masa trabajadora dependiente de ese mercado laboral.

Presupuesto como Instrumento Financiero de Planificación en la Administración Pública

Es un plan de acción dirigido a cumplir una meta prevista, expresada en valores y términos financieros que debe cumplirse en determinado tiempo y

bajo ciertas condiciones previstas, este concepto se aplica a cada centro de responsabilidad de la organización. Al Respecto, Cristóbal del Río (2009) dice que el presupuesto como herramienta de la administración puede conceptuarse como “la estimación programada, en forma sistemática, de las condiciones de operación y de los resultados a obtener por un organismo, en un período determinado” (pág. 3).

Los objetivos del presupuesto son de previsión, organización, coordinación o integración, dirección y control; es decir, comprenden o están en todas las etapas del proceso administrativo, y no como todos los autores sobre la materia dicen, que solo los enmarcan en la Planeación y en el Control.

La principal función del presupuesto se relaciona con el control financiero de la organización. El control presupuestario es el departamento encargado de llevar el proceso de descubrir qué es lo que se está haciendo, comparando los resultados con sus datos presupuestados correspondientes para verificar los logros o remediar las diferencias.

Por su parte, Burbano (1996), destaca que la planificación de las erogaciones pasa por la formulación de los presupuestos, el cual es un proceso que se realiza tomando en consideración una variedad de elementos y hechos económicos pasados, presentes y futuros, tangibles e intangibles con el fin de ser analizados y traducidos metodológicamente hasta convertirlos en el documento presupuestario.

Las partidas del presupuesto sirven como guías durante la ejecución de programas de personal en un determinado período de tiempo, y sirven como norma de comparación una vez que se hayan completado los planes y

programas.

Dentro de sus principales objetivos existe: planear integral y sistemáticamente todas las actividades que la Institución debe desarrollar en un período determinado, así como controlar y medir los resultados cuantitativos, cualitativos y, fijar responsabilidades en las diferentes dependencias de la Institución para lograr el cumplimiento de las metas previstas.

En este orden de ideas se encuentra el calendario presupuestal que es la agenda en la cual se definen a través del tiempo la ejecución y el control (evaluación) del presupuesto. Depende del tipo de organización y puede ser diario, semanal, quincenal, mensual, trimestral, semestral o anual. En el sistema presupuestario venezolano los objetivos están previamente definidos, tanto en términos físicos como financieros, en el documento de presupuesto y en la programación de la ejecución correspondiente.

En términos físicos, los aspectos a controlar son las metas y volúmenes de trabajo. Los financieros son, las autorizaciones para gastos corrientes y de capital, así como las aplicaciones financieras derivados de aumentos de activos y disminuciones de pasivos y patrimonio. Todo lo cual debe estar previamente definido en la programación de la ejecución del presupuesto de gastos.

El presupuesto es importante porque ayuda a minimizar el riesgo en las operaciones de la organización. A través de él se mantiene su plan en unos límites razonables. Cuantifica en términos financieros los diversos componentes de su plan total de acción. Sirve como mecanismo para la revisión de políticas y estrategias de la institución, y direccionarlas hacia lo

que verdaderamente se busca.

El Control de la Ejecución del Presupuesto de Gasto.

El presupuesto somete aquellos actos de un ente público que impliquen egresos, a ciertas limitaciones de cuantía, oportunidad y finalidad, de manera que se cumplan las previsiones de un plan económico y social preexistente.

A su vez, la ejecución presupuestaria para que pueda ser cumplida en forma eficiente y eficaz, tiene que asignarse a cada organismo público responsable de la realización de acciones presupuestarias. Por otro lado, no puede concebirse la ejecución presupuestaria como el conjunto de decisiones y acciones dirigidas a administrar los fondos asignados en el presupuesto, además debe permitir la revisión del grado de cumplimiento de las metas, con la finalidad de obtener un control de calidad de la ejecución y corregir deficiencias encontradas y detectar irregularidades cometidas durante la misma.

En este sentido, la Ley Orgánica de Administración Financiera del Sector Público “LOAFSRP”, publicada según Gaceta Oficial N° 38.648, del 20 de marzo de 2007, establece en su artículo 3 que “Los sistemas de presupuesto, crédito público, tesorería y contabilidad, regulados por esta Ley así como los sistemas tributarios y de administración de bienes, regulados por leyes especiales, conforman la administración financiera del sector público. Dichos sistemas estarán interrelacionados ...” y por otra parte, el Reglamento N° 1 de la citada Ley prevé las técnicas de programación presupuestarias y los clasificadores de gastos e ingresos que serán utilizados para ello.

El Clasificador Presupuestario de recursos y egresos publicado en la

Gaceta Oficial N° 38.314, del 15 de Noviembre de 2005, deroga al Plan Único de Cuentas y entra en vigencia a partir del ejercicio económico financiero 2006, empleándose en la formulación, ejecución y control del Presupuesto del Sector Público, siendo en su esencia un valioso avance técnico en la administración presupuestaria.

El Clasificador constituye las asignaciones de los distintos conceptos de gastos, así como el ordenamiento de los datos estadísticos mediante los cuales se resumen, consolidan y organizan las estadísticas presupuestarias con el fin de generar elementos de juicio para la planificación de las políticas económicas y presupuestarias, facilitar el análisis de los efectos económicos y sociales de las actividades del sector público y su impacto en la economía o en sectores particulares de la misma, y hacer posible la formulación y ejecución financiera del presupuesto.

Este instrumento comprende dos grandes grupos de cuentas a saber:

3.00.00.00.00 Recursos

4.00.00.00.00 Egresos

Cada grupo de cuentas básica, mantendrá sus cuatro niveles de desagregación identificados por códigos numéricos de ocho posiciones, y por la clasificación, denominación y descripción de las respectivas cuentas. El grupo de cuentas 3.00.00.00.00 referida a los Recursos refiriéndose a los ingresos y fuentes de financiamiento, permite identificar los diferentes niveles en ramos y sub-ramos genéricos, específicos y sub-específicos.

3.X.00.00.00 Ramo

3.X.X.00.00 Subramo

3.X.X.X.00 Específico

3.X.X.X.X Sub-específico

El grupo de cuentas 4.00.00.00.00 referidas a Egresos, para los gastos y aplicaciones financieras permite identificar los diferentes niveles en partidas, genéricas, específicas y sub-específicas. De acuerdo a la naturaleza de esta investigación se refirió específicamente a la cuenta de egresos.

La ejecución presupuestaria involucra la monetización, durante el ejercicio económico, de toda la Administración Pública a efectos de llevar a cabo todas las acciones operacionales y procedimientos que sean necesarios, mediante la utilización de recursos humanos, materiales y servicios de terrenos, a efectos de generar los productos intermedios y terminales en la cantidad, calidad y tiempo previstos.

Bases Constitucionales y Legales para el Otorgamiento del Beneficio de la Jubilación en el marco de la Gestión Pública

Las bases que sustentaron el presente Trabajo, parten de las disposiciones contenidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) dado que la Seguridad Social es considerada como un derecho humano social fundamental e irrenunciable garantizado por el Estado y aplicada a todos los venezolanos.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), enuncia los derechos en que el Estado Venezolano fundamenta los principios y metas que lo orientan en relación con el trabajo; en este sentido, consagra entre ellos, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, el cual es un principio de

orden público, que afecta de nulidad toda estipulación de contrario; consagrado en el artículo 89 de la referida Constitución y en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012); pero dicho principio, no excluye la posibilidad de conciliación o transacción, siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos.

Así tenemos, que en materia de Seguridad Social y específicamente de la Jubilación, la actual Constitución garantiza en sus artículos 80 y 86, a todos los ancianos y ancianas los beneficios de la Seguridad Social que eleven y aseguren su calidad de vida. De estos artículos se desprende que es deber del Estado y no de los patronos privados garantizar los derechos de todos los ciudadanos, específicamente en el caso en estudio a los ancianos y ancianas, entre cuyo beneficio está el de la Jubilación.

Ese mismo cuerpo constitucional instituye en los numerales 1°, 2° y 3° del Artículo 89, que ninguna ley puede establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales; que los derechos laborales, son irrenunciable; y finalmente insta como regla hermenéutica que en caso de dudas sobre la procedencia de normas concurrentes en materia laboral, se aplicaran aquellas que sean más favorables a los derechos del trabajador.

El nuevo texto constitucional garantiza integralmente todos los derechos humanos de las personas desde el concebido, la niñez, la adolescencia, el adulto, la vejez hasta la muerte y en cada uno de sus ordenes sociales y peculiaridades respondiendo a los conceptos de solidaridad, universalidad, integralidad, unicidad, participación y eficiencia. La salud integral, la educación y cultura, la vivienda, el trabajo, su estabilidad, la activación

socioeconómica, la recreación, las pensiones dignas vitales de existencia y sobrevivencia conforman los sistemas integrados de los sectores básicos de derechos y garantías.

El Artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), indica cuales son los principios por los cuales debe regirse el Sistema de Seguridad Social, señala al respecto que: "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".

En este contexto, regula 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 (2010), el derecho a la jubilación, que luce limitado, en virtud de que se circunscribe a señalar los requisitos para adquirirlo, determinando que el mismo se obtiene mediante el cumplimiento de los requisitos consagrados en su artículo 3; así como lo referente al cálculo del monto de la jubilación.

Es más bien el Reglamento de la Ley del Estatuto; el que da un paso hacia delante en la concepción de la jubilación, al definirla como un derecho vitalicio, y al preceptuar que puede ser acordada no solo a solicitud del interesado sino de oficio, lo que reviste a la jubilación con un acentuado carácter de orden público.

Aquí resulta pertinente advertir que con relación a los requisitos para la procedencia de la jubilación, la Ley de Carrera Administrativa ya derogada por la Ley del Estatuto de la Función Pública (2012), establece algunas normas así como determina cuales son dichos supuestos. Así en su artículo

53 se dispone: el retiro de la Administración Pública procederá en los siguientes casos: por invalidez y por jubilación de conformidad con la Ley.

Por su parte el artículo 22 de la misma Ley establece que: los funcionarios tendrán derecho a obtener el beneficio de la jubilación por límite de edad y años de servicio de conformidad con la Ley. Sin embargo debe indicarse que la fijación del número de años de servicio así como la edad del funcionario que pretenda adquirir el derecho a la jubilación, son requisitos que no se encuentran uniformados en ninguna ley nacional, sino que aparecen establecidos y dispersos en los distintos estatutos legales que regulan las diferentes ramas de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal.

En este orden de ideas la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002), consagra una serie de disposiciones en cuanto al sistema y a la seguridad social como tal, así mismo, protege a la vejez como una contingencia amparada por el sistema y la incluye dentro del régimen prestacional referente a servicios sociales al adulto mayor y otras categorías de personas.

Esta disposición se ha interpretado de dos formas, distinguidas de la siguiente manera:

1. Que prevé que el sistema abarca una estructura amplia y que engloba a todo aquel sistema implementado ante la contingencia de la vejez, ya sea por parte de entes públicos o privados o privatizados, por lo que cada sistema sin importar, si concurren en una misma persona, debería ajustar los montos al salario mínimo urbano, ignorando esta posición cualquier referencia a estudios actuariales o posibilidades de financiamiento que les haga sustentable en el tiempo.

2. Que prevé que el sistema abarca una noción restringida al considerar que quien garantiza el nivel mínimo es el Estado, por ser quien regula, administra y supervisa el sistema.

Por su parte el Artículo 86, menciona un conjunto de instituciones y preceptos, dirigidos, en primer término al legislador ordinario, quien debe desarrollarla mediante una Ley Orgánica y leyes especiales; y en segundo término, a la población en general, por cuanto aun sin normas especiales que las desarrollen, ellas en si misma tienen la fuerza imperativa necesaria para exigir su cabal cumplimiento, razón esta que hace de este artículo una forma operativa, lo cual marca la diferencia respecto al carácter programático, como en las constituciones anteriores (1947 y 1961) se había consagrado este derecho fundamental de los seres humanos.

De lo anterior puede inferirse que la jubilación, es un derecho contenido en el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que le proporciona a la persona que desempeña o ha desempeñado algún cargo una pensión o una recompensa por los servicios prestados; se presenta como una figura que permite cubrir la contingencia de la vejez dentro de la seguridad social, y es aplicable a los trabajadores del sector público y por vía de excepción a los del sector privado.

Jubilación: Beneficio Social y Derecho adquirido en Venezuela

Etimológicamente la palabra Jubilación proviene del latín iusbilatio-onis y significa "acción y efecto de jubilar o jubilarse; eximir de servicio por razones de ancianidad o imposibilidad física a la persona que desempeña o ha desempeñado algún cargo civil, señalándole pensión vitalicia o recompensa por los servicios prestados" (Diccionario de Derecho Público.

Emilio Fernández página 447. Editorial Astrea).

Conforme a la doctrina explanada en reiterada jurisprudencia, tanto nacional como extranjera, la jubilación constituye, un derecho adquirido de carácter vitalicio para los funcionarios y empleados al servicio de los organismos o entes públicos o privados y se otorgará cumplidos como sean los extremos previstos en la Ley o en los Convenios Laborales.

En general, se entiende adquirido un derecho según la Enciclopedia Omega Tomo VIII.

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 (pág. 284).

El concepto de jubilación tiene jurídicamente dos acepciones, una descriptiva y otra institucional.

Conceptualmente, la jubilación es una cuantía de lo que se percibe sin prestaciones de esfuerzo actual, y por la actividad desplegada hasta alcanzar cierta edad o encontrarse en otras situaciones, como la de invalidez que anticipe tal derecho o compensación. 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.

Institucionalmente, la jubilación es entendida como el régimen establecido en muchas legislaciones a efecto de que todos los trabajadores, o todos los

ciudadanos (según el sistema adoptado), al llegar a una edad determinada y variable según los países, en que se suponen que no pueden trabajar o que han cumplido su deber social en la materia, o cuando sin llegar a esa edad se invalidan para el trabajo, disfruten de una renta vitalicia (también variable según los diversos regímenes) que les permita atender sus necesidades vitales.

En Venezuela, ha sido reconocido el derecho a la jubilación como un nuevo estatus que corresponde al funcionario público retirado de la Administración, cuando tiene un determinado número de años de servicios y ha alcanzado ciertos límites de edad, constituye entonces "una forma de retiro de la Administración Pública Nacional, cuando desincorpora un sujeto del servicio público extinguiendo a su vez su investidura de funcionario". Enciclopedia Jurídica Opus. Tomo V (pág 12).

La Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional de los Estado y de los Municipios (2006), establece que el derecho a la jubilación se adquiere mediante el cumplimiento de dos requisitos, el primero cuando el funcionario o empleado haya alcanzado la edad de 60 años, si es hombre, o de 55 si es mujer, siempre que hubiere cumplido, por los menos, 25 años de servicio; o en el segundo caso, cuando el funcionario o empleado hubiere cumplido 35 años de servicio, independientemente de la edad, o sea que el derecho a la jubilación no es simultaneo sino sucesivo a la relación laboral y se perfecciona en el momento en que se cumplen los siguientes requisitos legales: edad en el funcionario y antigüedad en el cargo o en su defecto incapacidad física.

Así mismo, consagra la referida Ley, que para que nazca el derecho a la

jubilación, será necesario en todo caso que el funcionario o empleado haya efectuado no menos de sesenta cotizaciones mensuales. En su defecto, la persona que desee gozar de 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.

Existe criterio unánime que afirma, que las leyes de jubilación son disposiciones de Previsión Social y por ende tienen el carácter de normas de orden público y por tanto no es aplicable a ellas el principio de la irretroactividad. (Diccionario de Derecho Público. Emilio Fernández Vásquez pág.448).

Por tanto, la jubilación nace como expectativa de derecho vitalicio cuando el funcionario ingresa al servicio del organismo en que en un futuro cuando se realicen determinados presupuestos de hecho tiene el deber de otorgarlo, pero que se adquiere de pleno derecho desde el mismo momento en el cual el funcionario cumpla los requisitos de edad y antigüedad establecidos en la ley, para lograr su reconocimiento de parte de la administración. El procedimiento para su otorgamiento se inicia bien a solicitud de parte, o bien de oficio.

En Decreto Presidencial publicado en Gaceta Oficial N° 38.377, de fecha 10 de febrero del 2006, consagra un programa excepcional y temporal para garantizar el disfrute de las pensiones por vejez y jubilación ante un organismo o ente público, para el caso que nos ocupa, solo se refirió en la investigación, los requisitos para tramitar la pensión por jubilación y estos son:

- Puede ser acordada a solicitud de parte.
- La solicitud debe ser hecha por escrito con seis (06) meses de anticipación.
- El beneficiario debe presentar su partida de nacimiento.
- Tener constancia de los cargos desempeñados.
- Presentar relación de sueldos devengados por el funcionario en los dos (02) últimos años al servicio del sector público, expedida por la oficina de personal.
- La Oficina de Personal se encargará de la tramitación de oficio y de la tramitación por parte de las autoridades del organismo o ente.
- La jubilación una vez aprobada, el organismo o ente le notifica al beneficiario mediante oficio especificando el monto de la pensión y la fecha en la cual comenzará a pagarse.

En suma, la jubilación viene a ser un derecho de los trabajadores al término de la relación laboral, la cual se encuentra amparada constitucionalmente dentro de la contingencia de la vejez y que se materializa una vez cumplidos ciertos requisitos que le otorgan al servidor público la cualidad de jubilado, teniendo como contraprestación una garantía dineraria para la satisfacción de sus necesidades básicas como consecuencia de los años de servicio prestados en los órganos y entes de la administración pública y por vía de excepción en el sector privado.

GLOSARIO

Acepciones: Cada uno de los significados de una palabra o expresión.

Beneficio: Término utilizado para designar la ganancia que se obtiene de un proceso o actividad económica.

Bienestar Social: Conjunto de factores que participan en la calidad de vida de las personas y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

Compensación: Modo de extinguir obligaciones vencidas, dinerarias o de cosas fungibles, entre personas que son recíprocamente acreedoras y deudoras.

Contingencia: Acontecimiento cuya realización no está prevista.

Correctivos: Que enmienda o modifica una falta, defecto o problema.

Dependencia: Subordinación de una persona o cosa respecto de otra u otras, por las que está regida o a las que está sometida.

Derecho Adquirido: Es el acto realizado que introduce un bien, una facultad o un provecho al patrimonio de una persona, y ese hecho no puede afectarse, ni por la voluntad de quienes intervinieron en el acto, ni por disposición legal en contrario; la expectativa de derecho es una pretensión de que se realice una situación jurídica concreta, conforme a la legislación vigente en un momento determinado.

Desincorporación: Retirar algo para que deje de estar incorporado.

Desproporción: Falta de proporción debida.

Ejecución: Acción que se concreta.

Entes: Organismos, instituciones o empresas generalmente de carácter público.

Evaluar: Analizar una cosa para determinar su valor, importancia o trascendencia.

Implementación: Poner en funcionamiento, aplicar métodos, medidas, etc.,

para llevar a cabo algo.

Incidencia: Acontecimiento que sobreviene en el curso de un asunto o negocio y tiene con él alguna conexión.

Irretroactividad: Principio legislativo jurídico, según el cual las leyes no tienen efecto en los hechos anteriores a su promulgación, salvo expresa disposición en contrario.

Métodos: Procedimiento utilizado para llegar a un fin.

Operativa: Que produce el efecto esperado.

Planificación: Es la primera función de la administración y consiste en determinar las metas u objetivos a cumplir.

Prestaciones Sociales: Es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicio u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en el contrato de trabajo o para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma.

Presupuesto: Es el sistema mediante el cual, se elabora, aprueba, coordina y evalúa la producción pública (Bien o Servicio) de una institución, sector o región, en función de las políticas de desarrollo previstas en los planes.

Previsión Social: Acciones que buscan atender las necesidades de los integrantes de una sociedad.

Procedimiento: Es un conjunto de acciones u operaciones que tienen que realizarse de la misma forma, para obtener siempre el mismo resultado bajo las mismas circunstancias.

Reformas: Modificación que se hace de una cosa para mejorarla, generalmente rehaciéndola o cambiando su forma o contenido.

Régimen: Uso metódico de todos los medios para el sostenimiento de la vida.

Reposición: Restitución, acción y resultado de reponer algo o alguien.

Retiro: Retirada definitiva de un trabajo por haber cumplido la edad

determinada por la ley o por enfermedad.

Supuestos: Que es posible que sea cierto o verdadero, pero no se ha demostrado.

Vinculan: Relacionar un efecto con su causa.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

La investigación es un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que lleva implícita la necesidad de organizarlo y planificarlo. Esta organización y programación de la investigación consiste en proyectar el trabajo de acuerdo a una estructura lógica de decisiones y con una estrategia que oriente la manera de obtener datos acordes al tema investigado.

El marco metodológico representa la planificación detallada de cómo se va a realizar la investigación. Según Tamayo Tamayo (2000; pág. 113) “la metodología es un procedimiento general para lograr de una manera precisa el objetivo de la investigación. De ahí que la metodología en la investigación se presenta los métodos y técnicas para realizar la investigación”

De manera pues, que el marco metodológico contribuye a la realización de la investigación por medio de pasos secuenciales y sistemáticos que permiten cumplir el objetivo general de la investigación. Está compuesta por la naturaleza de la investigación, estrategia metodológica, técnicas e instrumentos de recolección de datos junto con la población y la muestra.

Por su naturaleza, la problemática planteada es una investigación de estrategia apoyada en un revisión documental y de enfoque cualitativo, además es de campo y descriptiva.

Según el Manual de Trabajo de Grado (1990), y de acuerdo con los autores Cázares, Chirsten, Jaramillo Villaseñor y Zamudio (2000, pág. 18); la revisión documental se caracteriza fundamentalmente de la información que

se recoge o consulta en documentos, entendiéndose este término, en sentido amplio, como todo material de índole permanente, es decir al que se puede acudir como fuente de referencia en cualquier momento o lugar, sin que se altere su naturaleza o sentido, para que aporte información o rinda cuentas de una realidad o acontecimiento, para la presente indagación es de fuente primaria ya que se puede obtener información de los documentos que reposan en los diferentes departamento involucrados con el objeto de estudio.

Por su parte, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2005, pág. 7) señala una clasificación de los estudios documentales, encuadrando el presente estudio en particular en las revisiones críticas del estado del conocimiento, en este caso: cuál es la incidencia por el incumplimiento por parte de la Corporación de Salud del estado Aragua, al no otorgar el beneficio de la jubilación en detrimento del estado, donde se integró y se evaluó, la información teórica y empírica existente sobre el problema, focalizando ya sea en el progreso de la investigación actual y posibles vías para su solución, en el análisis de la consistencia interna y externa de las teorías y conceptualizaciones para señalar sus fallas o demostrar su superioridad de unas sobre otras o en ambos aspectos.

La investigación descriptiva (explica lo que es) es aquella que propone describir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés. Determinándose de su propia definición sus características como son: Describe situaciones y acontecimientos y no está interesada en explicarlas.

Diseño de la investigación

El diseño está orientado hacia los estudios de campo, no experimental, ya

que según Sabino (2007), se refiere a “Los Métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del examinador”, lo cual complementa señalando que el investigador selecciona las fuentes de información, pero no controla las experiencias.

Por otra parte, está apoyada en una investigación de tipo o nivel descriptiva correlacional, haciendo referencia a lo que plantea Ramírez (2002) que son: “Aquellos estudios cuyo objetivo es la descripción con mayor precisión, de las características de un determinado individuo, situación o grupo, con o sin especificación de hipótesis inicial acerca de la naturaleza de tales características”. En la presente investigación se tomó en consideración el registro, la interpretación y la descripción de los hechos encontrados, en un tiempo determinado donde se presenta el fenómeno en estudio, para así describir la situación en que se encuentran el personal jubilable de la institución, apoyado en técnicas cualitativas como las entrevistas estructuradas.

Estrategias Metodológicas

En este apartado se esboza la técnica utilizada para la recolección de información ya que por una parte fue de tipo documental y por otra con entrevistas estructuradas a los informantes claves, pues para el análisis, la investigadora trabajo directamente con las nóminas correspondiente a los años 2003-2009, donde se encuentra el personal en condición de jubilable y por jubilar, facilitadas por la Gerencia de Recursos Humanos del nivel central de Corposalud-Aragua y el proceso de la distribución de las partidas presupuestaria de la misma Institución que fue suministrado por la Dirección de Planificación y Presupuesto; cotejando y analizando los datos para

observar la información existente. Es propicio acotar que estos documentos fueron empleados con toda la confiabilidad que amerita estos escenarios académicos.

Se diseñó un cuadro de operacionalización de variables, que sintetizó lo que representa los objetivos de la investigación, su dimensión e indicadores y permitió la estructura de las entrevistas a los informantes claves.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Todas las investigaciones de tipo documental utilizan técnicas ajustadas a la información que se requiere recaudar, es decir, de acuerdo al objeto de estudio. Para la presente investigación se utilizó como técnica las fuentes documentales y operacionales, como lo manifiesta Ballestrini (2003), son aquellas técnicas que fijan su atención en la observación y el examen de la diversidad de fuentes documentales, que facilitan la descripción, el análisis y la interpretación de los datos.

También se utilizó la entrevista estructurada, definida por Kelinger (2000) como informales es posible interrogar libremente a los sujetos sobre sus opiniones ante el objeto de estudio”, los sujetos tienen libertad para ir más allá de las simples respuestas y expresar sus puntos de vista en la forma que deseen.

Esta técnica se realizó en tres tiempos diferentes uno para plantear a los informantes claves los objetivos de la investigación, el segundo momento donde se aplica la entrevista propiamente dicha y un tercer momento para cerrar las conceptualizaciones sobre el objeto de estudio y cerrar la entrevista. Se entrevistó a un informante clave de la Dirección de

Planificación y Presupuesto, a un analista de personal de la Gerencia de Recursos Humanos y a un abogado de la institución para obtener más referencias, ya que ellos son los que tienen más relación directa ante el objeto de estudio.

También se utilizó la observación directa ya que la investigadora interactúa con el objeto de estudio es decir, las nóminas del personal jubilable adscritos a Corposalud Aragua, que se encuentran en la Gerencia de Recursos Humanos del nivel central; así como la distribución presupuestaria facilitada por la Dirección de Planificación y Presupuesto de la misma sede administrativa. Las cuales se cruzarán para obtener el resultado que permita inferir una diversidad de argumentos para cuestionar o apoyar los datos que se encuentran en dichos instrumentos, además se puede manifestar que la investigadora pertenece al personal adscrito a una de la dependencia a indagar en este objeto de estudio.

Escenario e Informantes Claves

Desde esta perspectiva, la autora en el año 1996, ingresa a trabajar con la entidad (CORPOSALUD-ARAGUA) desde la expectativa motivadora de profesionales que se desempeñan en esta institución, nace el transitar por todo esa inquietud como es el proceso de jubilación del personal que ya ha dado el tiempo que se requiere para el desempeño institucional. En esa experiencia se pudo observar muy de cerca el objeto de estudio debido a la relación estrecha y directa existente entre las distintas direcciones administrativas que componen o forman parte de la gestión de salud en el estado Aragua, como lo son Presidencia, Dirección de Planificación y Presupuesto, Gerencia de Recursos Humanos y la Dirección de Consultoría Jurídica, así como la vinculación directa de estas gerencias con el personal

que labora en la misma.

En la presente investigación las unidades de análisis objeto de estudio, dentro de la Corporación de Salud del estado Aragua, como organización se encuentran la Dirección de Planificación y Presupuestaria, la Gerencia de Recursos Humanos y la Dirección de Consultoría Jurídica. Para la presente indagación se puede manifestar que los informantes claves se eligieron por una de las razones más importantes de esta investigación como fue abordar o analizar lo que constituye el proceso de jubilación en entidades públicas como es en este caso CORPOSALUD Aragua, como ya se había manifestado anteriormente, la investigadora es sujeto y objeto de estudio por ser adscrita al departamento Jurídico de dicha entidad.

Escenarios e Informantes Claves

INSTITUCIÓN CORPOSALUD ARAGUA	DIRECCIÓN Planificación y Presupuesto	GERENCIA Recursos Humanos	DIRECCIÓN Consultoría Jurídica	TOTAL
TOTAL DE TRABAJADORES	12	25	12	49
INFORMANTES CLAVES	1	1	1	3
Total de Informantes				3

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO IV

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

La aplicación de los instrumentos es un paso importante en toda investigación, permite al investigador demostrar con resultados reales la veracidad del objeto en estudio. La presente investigación, tal como lo explica el capítulo anterior, contó con tres (3) informantes muestrales de los cuales se obtuvieron los resultados que a continuación se presentan; para así cumplir con los objetivos de esta investigación. En este sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2009, p.349), señalan que “Una vez que el investigador recoge los datos que han sido codificados y transferidos, así como guardados en un archivo, procede a su análisis”.

En esta investigación de campo, se recabaron los datos suministrados por las muestras objeto de estudio, los cuales fueron analizados desde las técnicas cualitativas considerando cada variable de la investigación para obtener los resultados, planteados en los objetivos de este estudio.

El instrumento empleado fue la entrevista cualitativa la cual se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado). Dentro de los tipos de entrevista en esta investigación se utilizó la estructurada, entendida como aquella en la que el entrevistador realiza su labor con base a una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta.

A continuación se procede a describir a cada uno de los informantes claves de la presente investigación con la salvedad que se omiten sus nombres por razones de privacidad:

Tabla 1

Descripción de Informantes

Cargo	Entrevista	Descripción de cargo
Planificador Jefe	Guía de Entrevista N° 1	Responsable de Planificar, coordinar, dirigir, supervisar las actividades que se realizan en la Unidad, dedicadas a la elaboración y supervisión de estudios de planificación y al control de ejecución de planes y programas.
Analista de Personal III	Guía de Entrevista N° 2	Coordina y Supervisa la elaboración de registro de asignación de cargos. Realiza estudios de clasificación y remuneración de cargos. Realiza estudios sobre necesidades de administración. Coordina y Controla la tramitación de movimientos de personal. Participa en la elaboración del anteproyecto de gastos de personal. Participa en la realización de estudios económicos de costos y en la elaboración de cuadros estadísticos y demostrativos relacionados con la administración de los beneficios socioeconómicos.
Abogado Jefe	Guía de Entrevista N° 3	Planifica, dirige, coordina y supervisa las labores de la unidad a su cargo. Asesora en materia jurídica al organismo. presenta informes técnicos. Realiza investigaciones legales complejas y emite opinión.

Fuente: La investigadora (2012).

Tabla 2

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivos	Variables	Dimensión	Indicadores	Informantes Claves		
Examinar la incidencia presupuestaria para el Estado Venezolano, por la falta de otorgamiento de la jubilación a los trabajadores de la Corporación de	Incidencia presupuestaria para el Estado Venezolano, por la falta de otorgamiento de la jubilación a los trabajadores de la Corporación de Salud del Estado Aragua	Administrativo	Incidencia Presupuestaria Jubilación Trabajador	7,8,9 10	8,9, 10	8,9 10
Determinar el proceso que se lleva a cabo para la obtención de los recursos vs su distribución en las partidas presupuestarias en la Corporación de Salud del Estado Aragua	Proceso que se lleva a cabo para la obtención de los recursos vs su distribución en las partidas presupuestarias en la Corporación de Salud del Estado Aragua	Operativo	Proceso Anteproyecto Proyecto Recursos Distribución Presupuestaria del Gasto de Personal	3,4 5,6	5,6,7	5,6,7
Estudiar la normativa legal para el otorgamiento del beneficio de la Jubilación	Normativa legal para el otorgamiento del beneficio de la Jubilación Salud del Estado Aragua	Marco Legal Laboral	Normativa Legal: - Constitución -Leyes Orgánicas -Leyes Especiales. -Convenios Beneficio Jubilación	1,2	1,2 3,4	1,2,3 ,4

Después de lo antes planteado se recogen los datos de las guías de entrevistas aplicadas, las cuales se detallan a continuación:

GUIA ENTREVISTA I

Informante I (Jefe de Planificación y Presupuesto)

1. ¿Qué normas en materia presupuestaria son empleadas en el procedimiento que se lleva a cabo para la obtención de recursos correspondientes al pago del beneficio de la jubilación al personal adscrito a la Corporación de Salud del Estado Aragua?
2. ¿Existe diferenciación entre las normas presupuestarias aplicables a la tramitación de los recursos para la jubilación del personal empleado y obrero de la Corporación de Salud del Estado Aragua?
3. ¿Cómo es el procedimiento que se lleva a cabo en la obtención de recursos para el pago de pensiones de jubilación al personal adscrito a la Corporación de Salud del Estado Aragua?
4. ¿Existe diferencia para la obtención de los recursos al término de la relación laboral entre el personal empleado y obrero que cumple con los requisitos para la jubilación?
5. ¿En que se basa la Dirección de Planificación y Presupuesto para iniciar el proceso administrativo de obtención de los recursos para el pago por el otorgamiento de la jubilación?
6. ¿Qué papel cumple el clasificador presupuestario en la ejecución de los programas?
7. ¿Cómo repercute en el presupuesto del estado venezolano, la falta de otorgamiento de la jubilación a los trabajadores de la Corporación de Salud del Estado Aragua que cumplen los extremos legales?.
8. ¿Qué implicaciones genera en el presupuesto de la Corporación de Salud

del Estado Aragua, la falta de otorgamiento de la jubilación al personal a ella adscrito?

9. ¿Qué papel cumplen las partidas presupuestarias en la ejecución de los programas?

10. ¿Cómo puede ser cumplida en forma eficaz y eficiente la ejecución presupuestaria?

GUIA ENTREVISTA II

Informante II (Analista de Personal III)

1. ¿Qué normativa legal es empleada para determinar cuando el personal empleado de la Corporación de Salud del Estado Aragua es acreedor del beneficio de la jubilación?

2. ¿Qué leyes establecen los requisitos para el otorgamiento de la jubilación de un trabajador obrero de la Corporación de salud del Estado Aragua?

3. ¿Existen normativas que sancionen al patrono por el incumplimiento oportuno del otorgamiento del beneficio de la jubilación?

4. ¿Cuáles son los requisitos legales según la norma aplicable para el otorgamiento del beneficio de la jubilación al personal adscrito a la Corporación de Salud del Estado Aragua?

5. ¿Cómo es el procedimiento que se lleva a cabo en materia de Recursos Humanos en la obtención de recursos para el pago de pensiones de jubilación al personal adscrito a la Corporación de Salud del Estado Aragua?

6. ¿Quiénes intervienen en la presentación del anteproyecto de presupuesto para la obtención de recursos para el pago de pensiones de jubilaciones al personal adscrito a la Corporación de Salud del Estado Aragua?

7. ¿Qué conceptos analizan para la proyección de gastos al termino de la relación laboral por parte de los trabajadores adscritos a la Corporación de

Salud del Estado Aragua?

8. ¿Quiénes intervienen en el otorgamiento de la jubilación a los trabajadores de la Corporación de Salud del Estado Aragua?
9. ¿Qué efectos genera en el presupuesto del Estado venezolano la demora o ausencia del otorgamiento de la jubilación a los trabajadores que cumplen los requisitos para ser beneficiarios de ésta?
10. ¿Qué motivos inciden en la falta de otorgamiento del beneficio de la jubilación al personal adscrito a la Corporación de Salud del Estado Aragua?

GUIA ENTREVISTA III

Informante III (Abogado Jefe)

1. ¿Cuál es el marco jurídico aplicable para el otorgamiento del beneficio de la jubilación al personal adscrito a la Corporación de Salud del Estado Aragua?
2. ¿Cuál es el criterio jurisprudencial en materia de otorgamiento del beneficio de la jubilación?
3. ¿Son aplicados los criterios legales en la Corporación de Salud del Estado Aragua para el otorgamiento del beneficio de la jubilación?
4. ¿Cumple la Corporación de Salud del Estado Aragua los dispositivos legales en materia de jubilación?
5. ¿Qué normas legales rigen los procesos para la obtención de los recursos y distribución en las partidas presupuestarias en la Corporación de Salud del Estado Aragua?
6. ¿Qué procedimiento se lleva a cabo con el personal adscrito a la Corporación de Salud del estado Aragua que cumple los extremos legales para la obtención del beneficio de la jubilación?
7. ¿De conformidad con la norma legal aplicable por ante quien se tramita la

obtención de recursos para el otorgamiento de la jubilación al personal adscrito a la Corporación de Salud del Estado Aragua?

8. ¿Qué implicación acarrea al Estado venezolano la falta de aplicación de la norma legal en materia de jubilación?

9. ¿Qué genera a la Corporación de Salud del Estado Aragua, la falta de otorgamiento de la jubilación al personal adscrito a ella?

10. ¿Cómo afecta el incumplimiento de los dispositivos legales en materia de jubilación por parte de la Corporación de Salud del Estado Aragua?

A continuación se detalla el análisis de las preguntas efectuadas por cada guión de entrevista de los informantes:

1.) Estudiar la normativa legal para el otorgamiento del beneficio de la jubilación.

Informante I

¿Qué normas en materia presupuestaria son empleadas en el procedimiento que se lleva a cabo para la obtención de recursos correspondientes al pago del beneficio de la jubilación al personal adscrito a la Corporación de Salud del Estado Aragua?

Anteriormente se utilizaba la Ley Orgánica del Régimen Presupuestario y su reglamento, ésta quedó derogada por la Ley Orgánica de Administración Financiera del Sector Público; Ley Orgánica de Administración Pública, Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional del Control Fiscal, Ley Orgánica de Hacienda Pública Nacional y el Clasificador Presupuestario de Recursos y Egresos del Ministerio del Poder Popular para la Economía y Finanzas.

¿Existe diferenciación entre las normas presupuestarias aplicables a la tramitación de los recursos para la jubilación del personal empleado y obrero de la Corporación de Salud del Estado Aragua?.

No.

Informante II

¿Qué normativa legal es empleada para determinar cuando el personal empleado de la Corporación de Salud del Estado Aragua es acreedor del beneficio de la jubilación?

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 los Municipios y el II Contrato de Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo suscrito entre Corposalud Aragua y el Sindicato Único Nacional de Empleados Públicos Profesionales, Técnicos y Administrativos (SUNEPSAS)

¿Qué leyes establecen los requisitos para el otorgamiento de la jubilación de un trabajador obrero de la Corporación de salud del Estado Aragua?

No existe ley que regule la materia, no obstante es regida, por la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo suscrita entre el Sindicato Único de los Trabajadores de la Salud y sus similares del Estado Aragua y Corposalud- Aragua.

¿Existen normativas que sancionen al patrono por el incumplimiento oportuno del otorgamiento del beneficio de la jubilación?

No.

¿Cuáles son los requisitos legales según la norma aplicable para el otorgamiento del beneficio de la jubilación al personal adscrito a la Corporación de Salud del Estado Aragua?

En lo que respecta al personal empleado, se requiere:

- Que el funcionario o empleado haya alcanzado la edad de sesenta (60) años, si es hombre, o cincuenta y cinco (55) si es mujer, siempre que hubiere cumplido por lo menos veinticinco (25) años de servicio.
- Que el funcionario o empleado haya cumplido treinta y cinco (35) años de servicio, independientemente de la edad.
- Que el funcionario o empleado haya efectuado no menos de sesenta (60) cotizaciones mensuales de lo contrario deberá contribuir con la suma única necesaria para completar el mínimo de cotizaciones.

Por su parte, al personal obrero el beneficio de la jubilación se adquiere:

- Cuando el trabajador haya alcanzado la edad de sesenta (60) años si es hombre o cincuenta y cinco (55) si es mujer, siempre que hubiere cumplido por lo menos veinticinco (25) años de servicio.
- Cuando el trabajador haya cumplido treinta (30) años de servicio independientemente de la edad.

Informante III

¿Cuál es el marco jurídico aplicable para el otorgamiento del beneficio de la jubilación al personal adscrito a la Corporación de Salud del Estado Aragua?

El contenido 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 los Municipios, en el II Contrato de Convención Colectiva suscrito entre Corposalud Aragua y el Sindicato Único Nacional de Empleados Públicos Profesionales, Técnicos y Administrativos (SUNEPSAS) y en la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo suscrita entre el Sindicato Único de los Trabajadores de la Salud y sus similares del Estado Aragua y Corposalud- Aragua

¿Cuál es el criterio jurisprudencial en materia de otorgamiento del beneficio de la jubilación?

Siguiendo los postulados contenidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, específicamente en los artículos 147 y 156 numeral 32, la jubilación es considerada materia de reserva legal por lo cual dicho criterio es el empleado en la actualidad conforme al cual, la competencia para legislar sobre el régimen de la seguridad social en general corresponde exclusivamente al Poder Público Nacional.

¿Son aplicados los criterios legales en la Corporación de Salud del Estado Aragua para el otorgamiento del beneficio de la jubilación?

Si.

¿Cumple la Corporación de Salud del Estado Aragua los dispositivos legales en materia de jubilación?

No, porque a pesar de que los trabajadores cumplen con los requisitos de ley, éstos, no son desincorporados de manera inmediata, sino que por el contrario continúan prestando servicio activos o en condición de reposo, por

la falta de acción de la administración pública, al no actuar de oficio para otorgar la jubilación.

Análisis del Entrevistador

Existe en la Institución bajo estudio, un amplio marco legal a través del cual se establece claramente y de manera taxativa los requisitos que debe cumplir el personal, tanto empleados como obreros para la obtención del beneficio de la jubilación.

2.) Determinar el proceso que se lleva a cabo para la obtención de los recursos vs. su distribución en las partidas presupuestarias en la Corporación de salud del Estado Aragua.

Informante I

¿Cómo es el procedimiento que se lleva a cabo en la obtención de recursos para el pago de pensiones de jubilación al personal adscrito a la Corporación de Salud del Estado Aragua?

Hay que diferenciar si se trata de personal empleado u obrero. En el primer caso, los recursos son solicitados a la Gobernación del estado Aragua, previo análisis por parte de la Dirección de Recursos Humanos de Corposalud Aragua de los conceptos a pagar, ésta elabora la estimación presupuestaria que genera un cuadro de costos con lo cual se elabora un anteproyecto de presupuesto de gastos que avala y firma la Presidencia de Corposalud el cual es remitido a la Gobernación del Estado quien revisa y estudia los costos de Prestaciones Sociales, aprueba la cuota de presupuesto a ser otorgada a Corposalud para honrar esos montos, lo cual

incluye en su presupuesto y autoriza el pago de costos, finalmente es comunicado y publicado al personal beneficiado. En relación al personal obrero, los recursos son solicitados al Ministerio del Poder Popular para la Salud quien efectúa la solicitud del anteproyecto de presupuesto a la Dirección de Planificación y Presupuesto de la Corporación de Salud del estado Aragua, prepara la información, la estimación en gasto de personal a través de una solicitud de proyección de gasto de personal a la Dirección de Recursos Humanos de la Corporación de Salud del estado Aragua, quien analiza los conceptos de pago a estimar y efectúa el anteproyecto de presupuesto de gasto de personal el cual es remitido a la Dirección de Presupuesto de la Corporación de Salud del estado Aragua, quien consolida las proyecciones y luego es enviado a la Presidencia de la Corporación de Salud del estado Aragua para su firma y validación. Posteriormente es remitido al Ministerio del Poder Popular para la Salud, quien revisa y estudia el anteproyecto en la Oficina de Presupuesto, aprueba la cuota presupuestaria a Corposalud y solicita el Proyecto Presupuestario a la Dirección de Planificación y Presupuesto de la Corporación de Salud del estado Aragua quien hace la distribución de gastos de personal ajustada a la cuota, aplicando los lineamientos del gasto de personal, remite a la Dirección de Recursos Humanos de Corposalud, quien efectúa la distribución de gasto de personal al término de la relación laboral, efectúa el Proyecto de Presupuesto de Personal remitiéndolo nuevamente a la Dirección de Planificación y Presupuesto de la Corporación de Salud del estado Aragua, quien consolida y formula el Proyecto de Presupuesto, lo envía al Ministerio del Poder Popular para la Salud quien firma y avala.

¿Existe diferencia para la obtención de los recursos al término de la relación laboral entre el personal empleado y obrero que cumple con los requisitos para la jubilación?

Si, específicamente en lo se refiere al órgano que aprueba u otorga los recursos, en el caso de los obreros es el Ministerio del Poder Popular para la Salud y en el caso de los empleados es la Gobernación del estado.

¿En que se basa la Dirección de Planificación y Presupuesto para iniciar el proceso administrativo de obtención de los recursos para el pago por el otorgamiento de la jubilación?

En la documentación emanada de la Dirección de Recursos Humanos, contentiva de las nóminas consolidadas con descripción detallada de los conceptos que engloban la terminación de la relación laboral del personal obrero y empleado que para un determinado período hayan cumplido con los requisitos de ley para la obtención de la jubilación .

¿Qué papel cumple el clasificador presupuestario en la ejecución de los programas?

Constituye las asignaciones presupuestarias de los distintos conceptos de gastos, así como el ordenamiento de los gastos estadísticos mediante los cuales se resumen, consolidan y organizan las estadísticas presupuestarias, con el fin de generar elementos para la planificación de las políticas económicas y presupuestarias así como su impacto en la economía haciendo posible la formulación y ejecución financiera del presupuesto. Este instrumento comprende dos grupos de cuentas: recursos y egresos.

Informante II

¿Cómo es el procedimiento que se lleva a cabo en materia de Recursos Humanos en la obtención de recursos para el pago de las pensiones de

jubilación al personal adscrito a la Corporación de Salud del Estado Aragua?

Dependerá si se trata de personal empleado u obrero. Si es de empleado, previa solicitud de la Gobernación del estado Aragua, analiza los conceptos de pagos a estimar, elabora la estimación presupuestaria al término de la relación laboral y efectúa el cuadro de costo de personal, el cual es remitido a Presidencia de Corposalud para su firma y aval.

Si se trata de personal obrero, previa solicitud de la Dirección de Planificación y Presupuesto de la Corporación de Salud del estado Aragua, analiza los conceptos de pago a estimar, elabora la estimación presupuestaria, efectúa el anteproyecto de presupuesto de gastos y lo remite a ésta, una vez aprobado por el Ministerio del Poder Popular para la Salud, elabora la estimación de prestaciones sociales y el listado de las mismas, remitiendo dicha estimación a Presidencia de Corposalud, quien avala y remite nuevamente al Ministerio, éste último aprueba la cuota de presupuesto a Corposalud y solicita el Proyecto de Presupuesto del Gasto de Personal.

¿Quiénes intervienen en la presentación del anteproyecto de presupuesto para la obtención de recursos para el pago de pensiones de jubilaciones al personal adscrito a la Corporación de Salud del Estado Aragua?

En el caso del personal empleado la Gobernación del estado Aragua, Presidencia y la Dirección de Recursos Humanos de la Corporación de Salud del estado Aragua.

En el caso del personal obrero el Ministerio del Poder Popular para la Salud, Presidencia, Dirección de Planificación y Presupuesto y Dirección de Recursos Humanos de la Corporación de Salud del estado Aragua.

¿Qué conceptos analizan para la proyección de gastos al término de la relación laboral por parte de los trabajadores adscritos a la Corporación de salud del Estado Aragua?

Todos aquellos que conforman el sueldo y salario integral.

Informante III

¿Qué normas legales rigen los procesos para la obtención de los recursos y distribución en las partidas presupuestarias en la Corporación de Salud del Estado Aragua?

A nivel de presupuesto la Ley Orgánica de Administración Financiera del Sector Público, Ley Orgánica de Administración Pública, Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional del Control Fiscal, Ley Orgánica de Hacienda Pública Nacional y el Clasificador Presupuestario de Recursos y Egresos del Ministerio del Poder Popular para la Economía y Finanzas.

A nivel de personal el Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional de los Estados y los Municipios, el II Contrato de Convención Colectiva suscrito entre Corposalud Aragua y el Sindicato Único Nacional de Empleados Públicos Profesionales, Técnicos y Administrativos (SUNEPSAS), la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo suscrita entre el Sindicato Único de los Trabajadores de la Salud y sus similares del Estado Aragua y Corposalud- Aragua

¿Qué procedimiento se lleva a cabo con el personal adscrito a la Corporación

de Salud del estado Aragua que cumple los extremos legales para la obtención del beneficio de la jubilación?

Se constata el cumplimiento por parte del trabajador de los requisitos establecidos en las leyes que rigen la materia, tomando como principal 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 los Municipios y su Reglamento, la Ley de homologación de las pensiones del seguro social y de las jubilaciones y pensiones de la administración pública al salario mínimo nacional, Ley Orgánica del Trabajo y el código civil, mediante el análisis del expediente personal del funcionario, luego de ello, se procede al trámite de la Jubilación, realizando inicialmente la estimación de la proyección de gasto de personal.

¿De conformidad con la norma legal aplicable por ante quien se tramita la obtención de recursos para el otorgamiento de la jubilación al personal adscrito a la Corporación de Salud del Estado Aragua?

Por ante el Ministerio del Poder Popular para la Salud si el personal a jubilar es obrero y por ante la Gobernación del estado Aragua si es empleado.

Análisis del entrevistador

Se observa que en materia presupuestaria existe perfectamente delimitado un flujo-grama a través del cual se llevan a cabo los procedimientos administrativos para la obtención de recursos por formulación presupuestaria para el pago de las prestaciones sociales a los trabajadores tanto obreros como empleados, beneficiarios del derecho a la jubilación, al

término de la relación laboral, en donde está bien determinado quienes son los responsables administrativos de llevar a cabo esos procedimientos.

3.) Examinar la incidencia presupuestaria para el Estado venezolano, por la falta de otorgamiento de la jubilación a los trabajadores de la Corporación de salud del Estado Aragua.

Informante I

¿Cómo repercute en el presupuesto del estado venezolano, la falta de otorgamiento de la jubilación a los trabajadores de la Corporación de Salud del Estado Aragua que cumplen los extremos legales?

Negativamente, debido a que al no otorgar oportunamente el beneficio de la jubilación a los trabajadores que cumplen los extremos de ley, hay una disminución del presupuesto por el aumento de gastos, ya que además de presupuestar los montos que generan los gastos del titular del cargo, que es al que le corresponde el pago de sus prestaciones sociales y asignación de su pensión de jubilación, el estado venezolano debe presupuestar el monto correspondiente al pago de sueldo o salario que le debe pagar a aquel personal que por necesidad, debe suplir las funciones del titular que bien sea por razones de salud o de servicio ya no puede prestar sus servicios de manera activa.

¿Qué implicaciones genera en el presupuesto de la Corporación de Salud del Estado Aragua, la falta de otorgamiento de la jubilación al personal a ella adscrito?

Genera una doble erogación por concepto de pago de sueldos y/o salarios

y un abultamiento en la partida 4.01 correspondiente al pago de personal.

¿Qué papel cumplen las partidas presupuestarias en la ejecución de los programas?

Un papel fundamental debido a que a través de ellas se agrupan recursos y gastos que permite un registro de información relativa al proceso de la actividad pública. Facilitan el análisis de los efectos económicos y sociales de las actividades del sector público y su impacto en la economía. Hacen posible la ejecución financiera del presupuesto. Para ello las clasificaciones coadyuvan a la generación de información económico-financiera, requerida para la adopción de decisiones administrativas.

¿Cómo puede ser cumplida en forma eficaz y eficiente la ejecución presupuestaria?

A través de una correcta planificación, asignándose a cada organismo público responsable de la realización de acciones presupuestarias.

Informante II

¿Quiénes intervienen en el otorgamiento de la jubilación a los trabajadores de la Corporación de Salud del Estado Aragua?

La Dirección de Recursos Humanos, la Presidencia de la Corporación de Salud del estado Aragua, la Dirección de Planificación y Presupuesto y la Dirección de Administración.

¿Qué efectos genera en el presupuesto del Estado venezolano la demora o ausencia del otorgamiento de la jubilación a los trabajadores que cumplen los

requisitos para ser beneficiarios de ésta?

Una doble erogación.

¿Qué motivos inciden en la falta de otorgamiento del beneficio de la jubilación al personal adscrito a la Corporación de salud del Estado Aragua?

Falta o disminución de presupuesto, traslado o reconducción del presupuesto.

Informante III

¿Qué implicación acarrea al Estado venezolano la falta de aplicación de la norma legal en materia de jubilación?

Gastos dobles y aumento de su presupuesto.

¿Qué genera a la Corporación de Salud del Estado Aragua, la falta de otorgamiento de la jubilación al personal adscrito a ella?

Aumento de las nóminas con su consecuente aumento de presupuesto, por la contratación de personal.

¿Cómo afecta el incumplimiento de los dispositivos legales en materia de jubilación por parte de la Corporación de Salud del Estado Aragua?

Constituye un efecto negativo que va en detrimento del presupuesto anual designado, ya que al no cumplir con los planes de jubilación de manera oportuna se engrosan los montos de las partidas correspondiente al pago de

prestaciones sociales y consecuentemente la de pago de personal, por la necesidad que se genera de contratar trabajadores que suplan a aquellos que ya cumplen con los requisitos para ser desincorporados de nómina pero que por ausencia de políticas en materia de jubilación específicamente en el sector salud, estos deben permanecer activos, acumulando prestaciones sociales que debieron ser liquidadas en un periodo determinado.

Análisis de la Entrevistadora

Se denota en base a las aportaciones de los informante que por falta de cumplimiento oportuno en el otorgamiento del beneficio de la jubilación produce una doble erogación presupuestaria que va en detrimento no solo del presupuesto de la Corporación de Salud del estado Aragua, institución objeto de estudio, sino en detrimento del presupuesto del estado venezolano.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La jubilación, constituye uno de los derechos que se generan por la prestación del servicio, así los trabajadores, son beneficiarios de ésta, una vez han cumplido ciertos requisitos de ley que se centran específicamente en la edad y en el tiempo de prestación efectiva de servicio para la administración pública.

Con relación a la normativa aplicable para el otorgamiento del beneficio de la jubilación, 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 los Municipios, y las convenciones colectivas de trabajo suscritas por Corposalud Aragua, que amparan al personal, tanto obrero como empleado establecen de manera taxativa, los requisitos que debe cumplir el trabajador para ser acreedor de este derecho.

Se evidencia que las normas establecidas, no son cumplidas oportunamente por el patrono, lo que genera la existencia de un gran número de trabajadores en edad jubilable que continúan prestando servicio, o activos en condición de reposo, a la espera del otorgamiento del beneficio, el cual procede a instancia de parte o de oficio.

Considera la autora, que siendo la jubilación un derecho de carácter constitucional, debería otorgarse de oficio, una vez que el trabajador cumpliera con esos requisitos que establece la ley de pleno derecho.

Como consecuencia de la jubilación, se originan una serie de procesos

administrativos que deben ser ejecutados por la Corporación de Salud del estado Aragua en parte, con el Ministerio del Poder Popular para la Salud y en parte, con la Gobernación del Estado Aragua, para hacer efectivo en beneficio de los trabajadores el disfrute de los derechos que ellos comportan.

En el marco de los trámites administrativos que se llevan a cabo para el otorgamiento del beneficio de la jubilación, se encuentra lo relativo entre otros, a la ejecución presupuestaria para honrar los compromisos contractuales y legales que se generan al término de la relación laboral, cuyo procedimiento varía de acuerdo al personal al que le nace el derecho.

La presente investigación, se adentro a descubrir el procedimiento administración que realiza la Corporación de Salud del estado Aragua, como ente descentralizado, al momento de jubilar al personal que se encuentra adscrito a ésta, con la distinción entre personal empleados y obreros.

En lo que respecta al proceso que se lleva a cabo para la obtención de los recursos económicos y su distribución en las partidas presupuestarias de la Corporación de Salud del estado Aragua, se observa, que existe un flujo-grama que establece claramente los pasos a seguir por cada uno de los entes responsables de su ejecución para la tramitación de los recursos necesarios para hacer efectivo el beneficio de la jubilación que corresponde a los trabajadores de la administración pública.

Dentro del procedimiento para la obtención de los recursos juega un papel determinante la actividad desarrollada por la Dirección de Recursos Humanos de la Institución ya que, es la encargada de realizar las estimaciones de costos, una vez elaborado el listado del personal tanto empleado como obrero, que cumple los requisitos de edad y de servicio para

obtener el beneficio de la jubilación y determina los cálculos, tomando en cuenta los conceptos que se generan al término de la relación laboral.

Estos listados de personal, permiten establecer las proyecciones o estimaciones de presupuesto que deben ser tomadas en cuenta para la elaboración del presupuesto anual, ello con el fin de contar con disponibilidad económica y financiera dentro del presupuesto, para el pago de pensiones de jubilación del personal adscrito a la Corporación de Salud del estado Aragua.

Sin embargo, se denota que cuando se trata del personal obrero; corresponde al Ministerio del Poder Popular para la Salud otorgar los recursos para dar cumplimiento al beneficio de la jubilación, lo cual retarda el procedimiento, por la cantidad de revisiones a la que es sometido previamente el anteproyecto de presupuesto de gastos de personal, para poder finalmente dar cumplimiento al pago de prestaciones sociales y pago de pensión de jubilación.

Al no materializarse la jubilación por falta de recursos a nivel presupuestario que permitan dar cumplimiento a los pagos que se generan al término de la relación laboral y que den lugar a la liberación de los cargos y con ello la contratación de nuevo personal, ello acarrea, por las demoras en la aprobación del presupuesto para el pago de las jubilaciones, la doble erogación por parte del Ministerio del Poder Popular para la Salud, por la dualidad de contratación de personal que sustituya para cubrir los servicios necesarios para el buen funcionamiento de la institución, aquellos trabajadores que no pueden ser liquidados y pensionados en el tiempo legalmente establecido, por tratarse de un organismo cuyo objetivo principal es la prestación de servicio público de salud.

Estas incidencias que se reflejan en el presupuesto, merman no solo el

presupuesto de la Corporación de Salud del estado Aragua, sino también el del Estado venezolano, ya que en muchas ocasiones se hace preciso reconducir el presupuesto para dar cumplimiento a lo más esencial de una institución como es el pago de nómina de su personal, quedando a un lado el resto de los compromisos dentro de los que se encuentran el pago de prestaciones sociales.

Se observa con preocupación el desinterés del Ejecutivo Regional y de los encargados de ejecutar el presupuesto por parte del Ministerio del Poder Popular para la Salud, de canalizar los recursos necesarios para poner al día las deudas en materia de jubilación a pesar de contar con mecanismos legislativos que permitan la obtención de dichos recursos como es el caso de los créditos adicionales que son presentados por ante la Asamblea Nacional y con el cual se podría garantizar el derecho a la seguridad social contenido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La situación antes descrita afecta también a los trabajadores quienes no son compensados en tiempo oportuno por la prestación de sus servicios con el pago de sus prestaciones sociales, por lo que lamentablemente sus expectativas no son cubiertas por el Estado, sintiéndose en situación de desventaja frente al ente patronal y más aun cuando físicamente se trata de personas de la tercera edad o adultos mayores, que necesitan más requerimientos por razones de salud.

Así, la falta de otorgamiento de la jubilación, la cual en muchas ocasiones se produce por los recortes presupuestarios de los que son objeto los entes y organismos adscritos a la Administración Pública, incide de manera directa no solamente en el presupuesto de la institución, y de la nación sino también en el propio trabajador trayendo descontento de manera generalizada.

Recomendación

Considerando las conclusiones fruto del estudio realizado, y tomando en cuenta que las mismas permitieron alcanzar el objeto de la investigación, la autora recomienda.

Que los entes encargados de legislar, creen normas que sancionen a los responsables de ejecutar los planes de jubilación por el incumplimiento oportuno de las leyes que rigen los procesos para el otorgamiento del beneficio de la jubilación a los trabajadores de la administración pública.

Regular, debido a la laguna existente en el ordenamiento jurídico venezolano específicamente en la Ley Orgánica del Trabajo (vigente para el momento de la investigación hoy Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras), todo lo concerniente a la jubilación en beneficio del personal obrero, esto por cuanto en la actualidad, la jubilación para este tipo de trabajadores carece de un cuerpo legal que regule la materia, pues ésta es otorgada por convención colectiva, situación que violenta la carta magna debido a que la jubilación es materia de reserva legal.

Las normas que se crearen o modificaren en beneficio del derecho a la jubilación deben garantizar la continuidad, plenitud, intangibilidad y progresividad de los derechos del trabajador jubilado, en el caso, de que aquel que está obligado a satisfacer tales derechos deje por cualquier circunstancia de tener existencia legal.

Que las organizaciones sindicales como garantes de las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, se involucren de manera activa en la

búsqueda de soluciones a las situaciones jurídicas que afectan al personal jubilable, con relación al otorgamiento de dicho beneficio, por ser éste un derecho exigible de forma inmediata con el cumplimiento de los requisitos legales y contractuales.

Que los tramites en el proceso para la obtención de los recursos para el otorgamiento del beneficio de la jubilación a los trabajadores adscritos a la Corporación de Salud del estado Aragua sean simplificados, a fin de reducir los tiempos de aprobación del presupuesto y así, honrar oportuna y efectivamente los compromisos generados por la prestación de servicio.

De ahí que se exhorta a la unificación de los procedimientos para la obtención de los recursos para el pago del personal empleado y obrero, adscrito a la Corporación de Salud del estado Aragua, lo cual redundará en la agilización y evitara la lentitud de los trámites y el consecuente pago de las prestaciones sociales.

Compromiso por parte de los entes u organismos encargados de aprobar los presupuestos correspondientes al pago de las prestaciones sociales para el otorgamiento del beneficio de la jubilación al personal que reúne los requisitos, para liberar los cargos y evitar la dualidad que genera la contratación de personal para cubrir los servicios de salud.

Así mismo, se recomienda en razón de los montos excesivos que existen por la acumulación de prestaciones sociales a favor de trabajadores que cumplen con los extremos de ley para obtener el beneficios de jubilación, se soliciten de manera proporcional los recursos tomando en cuenta la mayor antigüedad de los trabajadores para que de forma paulatina se vayan pagando las prestaciones sociales e ir disminuyendo progresivamente el

listado de jubilables y con ello el monto acumulable de prestaciones sociales.

Que sean evaluados, fiscalizados y revisados, los recursos asignados a las partidas presupuestarias correspondientes al manejo de gastos de personal, para así corregir las fallas que se vengán presentado, y que inciden en la distribución del presupuesto destinándolo a conceptos distintos de los comprometidos, y con ello; evitar que se produzca como en el presente caso una doble erogación de los gastos por pago de nómina de personal al no cumplir de manera oportuna con el pago de las prestaciones sociales y pensiones de jubilación al momento en que nace el derecho para su otorgamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ander-EGG (1982). **Técnicas de Investigación Social**. Buenos Aires. Editorial Hymanitas.

Alegría, Marco Aurelio (2005). **Derecho Colectivo del Trabajo. Sindicatos, Conflictos, Negociación, Convenios y Seguridad Social**. Colección Minerva N 33. Universidad Gran Mariscal de Ayacucho. Caracas.

Alfonzo Guzmán, Rafael (2006). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. Adaptada a la Constitución de 1999 y a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamentación. Décimo Cuarta Edición. Caracas.

Arias, Fideas (2004). **Lecturas para el curso de Metodología de la Investigación**. Ed Trillas.

Arias, Fideas G (1999). **El proyecto de Investigación. Guía para su Elaboración**. 3ra Edición. Editorial Episteme. Oriol Ediciones Caracas.

BALESTRINI (2005). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación**. Servicios Editoriales, 6ta.

Burbano, J (1996). **Presupuestos**. Bogotá: Mc Graw Hill.

Cázares Chisten, Jaramillo Villaseñor y Zamudio (2000). **Investigación Documental**. Disponible: <http://www.mistareas.com.ve/tipo-de-investigacióndocumental.htm>. Consulta:2009,Enero 8.

Caldera, Rafael (1961). **Derecho del Trabajo**. Segunda Edición. Editorial El Ateneo. Caracas Venezuela.

Cárdenas, F (2001). **Exposición de Motivos del Proyecto de Ley Orgánica de seguridad Social Integral**. Universidad Central de Venezuela. Caracas. Venezuela.

Carnelutti, Francesco (1936). **Teoría del Reglamento Colletivo del Riparto**

di Lavoro. Cedam. Padova.

Cejas, Magda (2006). **Dossier de lecturas correspondientes al Seminario de Orientación para la Elaboración de un Proyecto de Grado.** Universidad de Carabobo.

Cisneros, M (1963). **Seguridad Social y su Historia.** Editorial Edime, Caracas Venezuela.

Clasificador Presupuestario de Recursos y Egresos. (2005) Gaceta Oficial N° 38.314. Noviembre 15, 2005.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 36.860. Diciembre 30, 1999.

Constitución de Venezuela (1961). Aprobada por el Congreso Nacional Enero 16.

Convenio de Transferencia al Estado Aragua de los Servicios de Salud prestados por el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social y por Organismos adscritos. (1993) Octubre 4.

Del Río G, Cristóbal (2009). **El Presupuesto.** Decima Edición. Cengage Learning Latinoamérica. Impreso en México.

Deymor B, Centy Villafuerte (2006). **Manual Metodológico para el Investigador Científico.** Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.

Enciclopedia Jurídica Opus. Tomo V (1994).

Enciclopedia Omeba. Tomo VIII (2008). México.

Fernández, Emilio (1981) **Diccionario de Derecho Público.** Editorial Astrea. Buenos Aires Argentina.

Franco Zapata, Ramón. (1999). **Derecho del Trabajo.** Marga editores, S.R.L.

Caracas/ 1999.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (2012).N° 6.076 (Extraordinario). **Ley del Trabajo. Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras.** Mayo 7.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (2009). N° 38.146 (Extraordinario). **Ley Orgánica de la Administración Pública.** Marzo 25.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (2007). N° 38.648 **Ley Orgánica de Administración Financiera del Sector Público.** 20 de marzo.

Gaceta Oficial de la República de Venezuela (1986) N° 3.850 Extraordinaria **Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y Municipios.** Julio 18. Reformada en fecha 28 de Abril del 2006.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (2002). N° 37.522 **Ley del Estatuto de la Función Pública.** Septiembre 06.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (2002). N° 37.600. **Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.** Diciembre 30.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (2001). N° 5.554 (Extraordinario). **Ley Orgánica de Planificación.** Noviembre 13.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (1997). N° 5.152 (Extraordinario). **Ley Orgánica del Trabajo.** Junio 19.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (1996). N° 5.128 (Extraordinario). **Ley Orgánica de Régimen Presupuestario con Reforma Parcial y sus Reglamentos.** Diciembre 30.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (1995)N° 4.920 (Extraordinario). **Ley de Homologación de las Pensiones del Seguro**

Social y de las Jubilaciones y Pensiones de la Administración Pública, al Salario Mínimo Nacional. Junio 16.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (1995). N° 5.017 (Extraordinario). **Ley Orgánica de la Contraloría General de la República.** Diciembre 13.

Guía Práctica Laboral. Legis (2004). Talleres de Cromotip, C.A. Caracas Venezuela: Julio.

Hernández Álvarez, Oscar (1991) **El Fideicomiso de las Prestaciones Sociales en Venezuela** Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas UCV. N° 80.

Hernández, R. Fernández, Baptista. (2010) **Metodología de la Investigación.** Editorial Mc. Graw Hill Interamericana Editores, S.A. Quinta Edición. México.

II Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo entre el Colegio de Médicos del Estado Aragua (C.M.C) y la Corporación de Salud del estado Aragua (Corposalud). Vigencia 01/01/2001 al 31/12/2002.

III Convención Colectiva de Trabajo entre la Corporación de salud del Estado Aragua y las Enfermeras que laboran para las Instituciones o Servicios Autónomos, representados en éste acto por los Colegios de Enfermeras (os) del Estado Aragua y la victoria.

II Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo suscritas entre el Sindicato Único de los Trabajadores de la Salud y sus similares del Estado Aragua (SUTSEA). Vigencia desde 01/01/2001 hasta el 31/12/2002.

II Convención Colectiva suscrita entre el Sindicato Único Nacional de Empleados Públicos, Profesionales, Técnicos y Administrativos M.S.D.S

(SUNEP-SAS). Vigencia desde el 01/01/2007 al 31/12/2008.

II Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo entre el Colegio de Bionalistas del estado Aragua y la Corporación de Salud del estado Aragua. Vigencia desde el 01/01/2001 al 31/12/2002.

Kerlinger, F., (1994). **Investigación del Comportamiento**. Editorial McgrawHill México.

Ley de Pensiones del 20 de Junio de 1928.

Ley de Trabajo del 29 de Febrero de 1936.

Normativa Laboral de Trabajadores Obreros de los Organismos del Sector Salud (2004-2005) entre la Federación Nacional de Sindicatos Regionales y Conexos de los Trabajadores del Sector Salud (FENASISTRASALUD) Y LOS Ministerios de Salud y Desarrollo Social e Institutos Autónomos adscritos al mismo (MSDS), Ministerio del Trabajo: Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) e Institutos de Previsión y Asistencia Social para el personal del Ministerio de Educación (IPASME).

Pineda, Ledy (2008), "Presupuesto de Gastos del Personal administrativo de la Universidad del Zulia. Período 2003-2005. Disponible en Página web www.tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/115/tde-2013-09-23T07:37:19Z-4108/público/pineda_vivas_ledy_solisbella., 2014, Mayo 17.

Osorio, Manuel (1984). **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**.

Ollarves, Richard (2006), Tesis Titulada: "Sistema de Control Interno en la Administración Pública". Disponible en: www.Tesis.Luz.edu.ve/tde-busca/archivo.php?CodArchivo=2339. 2014, Mayo 17

Ramírez, T (2000). **Como Hacer un Proyecto de Investigación**. Editorial Panapo de Venezuela.

Sabino, Carlos (1999). **¿Cómo Hacer? una Tesis y Elaborar todo tipo de**

escrito. Editorial Panapo C.A

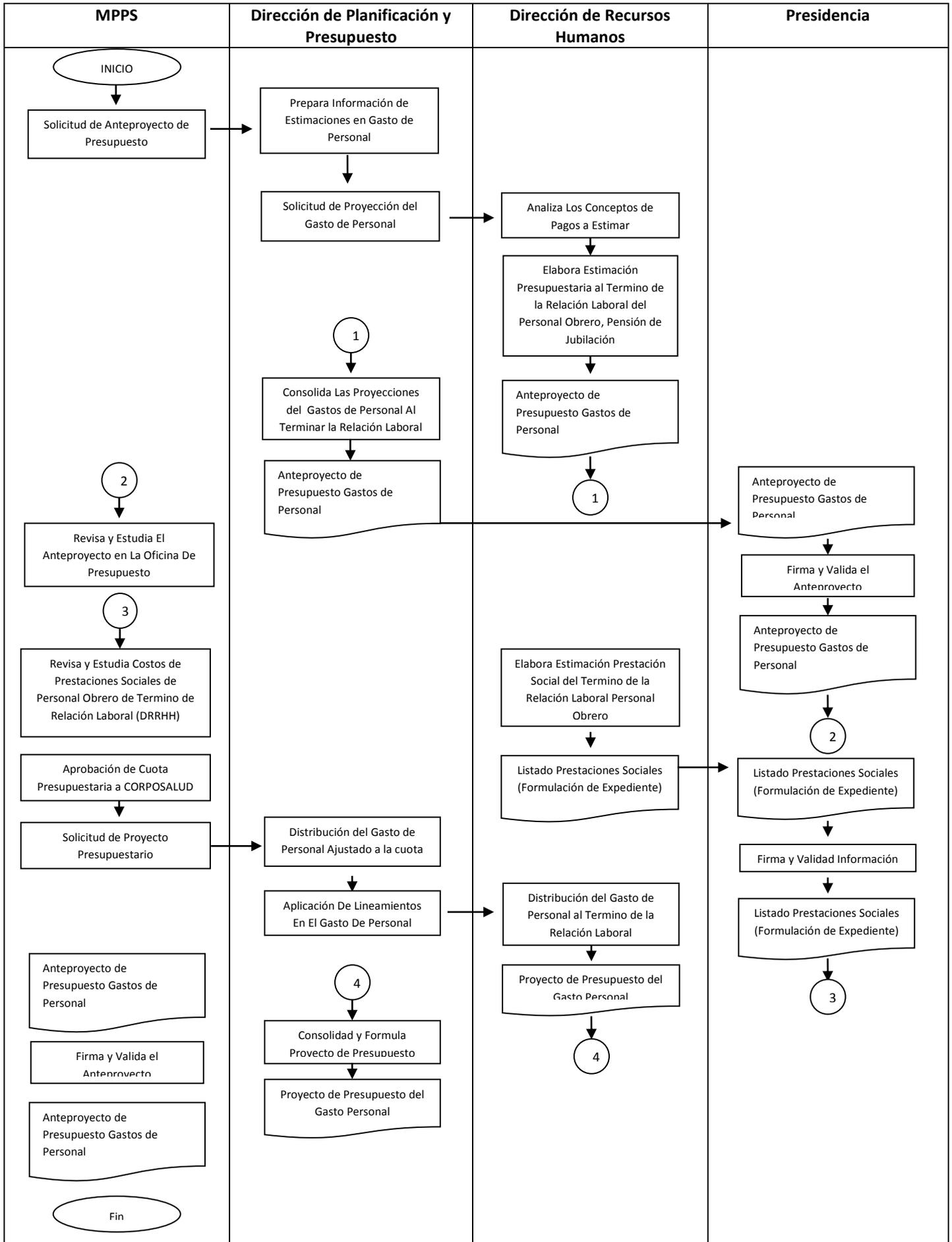
Sabino, C., (1996) **El Proceso de la Investigación**". Buenos Aires Editorial el Cid.

TAMAYO Y TAMAYO (1999). **El proceso de la investigación.** Cuarta Edición.

Universidad de Carabobo. Área de Postgrado (2004). **Guía para la elaboración de proyectos de trabajo de especialización, trabajo de grado de maestría y tesis doctorales.** Valencia.

ANEXOS

**OBTENCION DE RECURSOS POR FORMULACION PRESUPUESTO
OBRERO CORPOSALUD ARAGUA**



**OBTENCION DE RECURSOS POR FORMULACION PRESUPUESTO
EMPLEADOS CORPOSALUD ARAGUA**

