



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONDICIONES LABORABLES Y NECESIDADES DE LOS
TRABAJADORES RESIDENCIALES UBICADOS EN EL SECTOR
TERRAZAS DE LOS NISPEROS DEL MUNICIPIO VALENCIA EN EL
ESTADO CARABOBO

Tutora: Angela Cadavid

Autores:

Dolado, Fernando
Prieto, Javier
Silva, Rodolfo

Bárbula, Enero de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONDICIONES LABORABLES Y NECESIDADES DE LOS
TRABAJADORES RESIDENCIALES UBICADOS EN EL SECTOR
TERRAZAS DE LOS NISPEROS DEL MUNICIPIO VALENCIA EN EL
ESTADO CARABOBO

Línea de Investigación:

Trabajo, pobreza y exclusión social

Autores:

Dolado, Fernando

Prieto, Javier

Silva, Rodolfo

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciado en
Relaciones Industriales

Bárbula, Enero de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

CONDICIONES LABORABLES Y NECESIDADES DE LOS
TRABAJADORES RESIDENCIALES UBICADOS EN EL SECTOR
TERRAZAS DE LOS NISPEROS DEL MUNICIPIO VALENCIA EN EL
ESTADO CARABOBO

Tutor

Angela Cadavid

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales
Por: Angela Cadavid
C.I. V-11.349.531

Bárbula, Enero de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



Aprobación del tutor:

Por medio de la presente, se hace constar que el trabajo de grado:
“CONDICIONES LABORABLES Y NECESIDADES DE LOS
TRABAJADORES RESIDENCIALES UBICADOS EN EL SECTOR
TERRAZAS DE LOS NISPEROS DEL MUNICIPIO VALENCIA EN EL
ESTADO CARABOBO, presentados por los Bachilleres: Dolado Fernando,
Prieto Javier y Silva Rodolfo, cumple con los requisitos de forma y fondo para
optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales.

Prof.: Angela Cadavid

C.I. V-11.349.531

Bárbula, Enero de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



Veredicto

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado, titulado, **“CONDICIONES LABORABLES Y NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES UBICADOS EN EL SECTOR TERRAZAS DE LOS NISPEROS DEL MUNICIPIO VALENCIA EN EL ESTADO CARABOBO”**, presentado por los bachilleres: **Dolado, Fernando, Cedula de Identidad 18.085.789; Prieto, Javier, Cedula de Identidad 17.852.712 y Silva, Rodolfo, Cedula de Identidad 17.823.041** para optar al título de: Licenciados en Relaciones Industriales; estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:
_____ a los _____ días del mes de
_____ del año_____.

Nombre y Apellido	Cédula de Identidad	Firma
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

DEDICATORIA

A Dios por permitirme culminar con éxito el esfuerzo de todos estos años de estudio. Para Él mi agradecimiento infinito.

A mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

A mis hermanos Grey y Gabriel por su apoyo incondicional que me ha ayudado y llevado hasta donde estoy ahora.

Rodolfo Silva

Dedicatoria

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

Por haberme dado la fuerza para superar momentos estrés que viví en la realización a la tesis y toda la paciencia que me dio para continuar y no morir en el intento.

A mi madre Evelyn.

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi padre Gonzalo.

Por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

A mi novia Mary Ann

En sí, porque creyó en mí y porque querer siempre sacarme adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ella, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvo impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y por el orgullo que sienten por mí.

¡Gracias a ustedes!

Javier Prieto

Dedicatoria

A Dios.

Quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza de seguir adelante.

A Mis Padre y Madre.

Con todo mi cariño y mi amor para las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.
Papá y Mamá

A mi novia, Rosmedy P.

A tu amor, paciencia y comprensión, preferiste sacrificar tu tiempo para que yo pudiera cumplir con el mío. Por tu bondad y sacrificio me inspiraste a ser mejor persona, gracias por estar siempre a mi lado, Bebe.

A mis Profesores.

A mis profesores que en este recorrer por la vida, influyeron con sus lecciones y experiencias en formarme como una persona de bien y preparada para los retos que pone la vida, a todos y cada uno de ellos les dedico cada una de estas páginas de mi tesis.

Varias Personas.

Gracias a esas personas importantes en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda, ahora me toca regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado. Con todo mi cariño esta tesis se las dedico a ustedes: Aurelia, Mis compañeros de trabajo, Mis compañeros de estudio.

Fernando Dolado



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONDICIONES LABORABLES Y NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES UBICADOS EN EL SECTOR TERRAZAS DE LOS NISPEROS DEL MUNICIPIO VALENCIA EN EL ESTADO CARABOBO

Autores: Dolado Fernando, Prieto Javier y Silva Rodolfo

Tutora: Cadavid Angela

Año: 2014

RESUMEN

El presente estudio tiene por objeto diagnosticar las condiciones de trabajo y las necesidades de los trabajadores residenciales ubicados en el Sector “Terraza de los Nísperos” del Municipio Valencia en el Estado Carabobo, con el propósito de descubrir la situación de protección y de regulación laboral. Como objetivos específicos, el primero: Analizar la legislación del régimen especial de trabajadores residenciales establecidos por la normativa nacional; el segundo: Determinar las necesidades de los trabajadores residenciales ubicados en dicha región; y por último, el tercero que es: Determinar las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales ubicados en la zona antes expuesta. La investigación desarrollada es de campo; dentro de este contexto se consideró importante establecer los aspectos fundamentales del contenido de la investigación, se utilizó como técnica o instrumento de recolección de datos el cuestionario. Se usó como muestra a 11 trabajadores residenciales. Con el fin de dar unas series de reflexiones y sugerencias que sirvan para mejorar las condiciones de trabajo y tratar de satisfacer en lo posible sus necesidades. Llegando a la conclusión de que estos trabajadores siempre están allí, cumpliendo con su rol a pesar de los múltiples obstáculos que constantemente tiene el sector, aceptando una de las peores formas de explotación laboral.

Palabras Claves: Condiciones, Necesidades, Trabajo Residencial.



UNIVERSITY OF CARABOBO
SCHOOL OF ECONOMIC AND SOCIAL SCIENCES
SCHOOL OF INDUSTRIAL RELATIONS
CAMPUS BÁRBULA



**WORKING CONDITIONS AND NEEDS RESIDENTIAL WORKERS
TERRACES LOCATED IN SECTOR NISPEROS TOWNSHIP OF
VALENCIA IN CARABOBO**

Authors: Dolado Fernando, Prieto Javier y Silva Rodolfo

Tutor: Cadavid, Angela

Date: 2014

RESUMEN

The present study aims to diagnose conditions and the needs of residential workers at the "Terrace of the Medlar" Sector Valencia Municipality in Carabobo State, in order to discover the status of protection and labor regulation. As specific objectives, the first: Analyze legislation the special arrangements for residential workers under national legislation, the second: Determine the needs of residential workers located in this region, and finally, the third one is: Determine the condition residential workers work located in the area before exposed. The research field is developed, in this context it was considered important to establish the fundamentals of research content, was used as a technique or instrument data collection questionnaire. Was used as the sample to 11 residential workers. In order to give a series of reflections and suggestions that improves working conditions and strives to meet your needs if possible. Concluding that these workers are always there, fulfilling its role despite the many obstacles that the industry is constantly accepting one of the worst forms of labor exploitation.

Keywords: Condition, Needs, Residential Work.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema	15
Justificación de la investigación	19
Objetivos de la investigación	
Objetivo General	22
Objetivos Específicos	22
 CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes	23
Referente teórico	
Teoría humanista de autorrealización o necesidades humanas	25
Bases teóricas	
Transformaciones del trabajo	29
Trabajo Precario	30
Trabajadores Residenciales (Conserjes)	33
Ley Especial para Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales.	38
Condiciones de Trabajo	46
Bases Legales	
Fundamentos Constitucionales	51
Fundamentos Legales	52
Decreto Ley Especial	65
Reglamento Parcial (LOTTT) 2013	66

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la investigación	69
Estrategia Metodológica	70
Colectivo a investigar	75
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	76

CAPÍTULO IV

Legislación del Régimen Especial de Trabajadores Residenciales	83
Relación de Trabajo	85
Jornada de Trabajo	92
Deberes y Derechos	96
Análisis e Interpretación de Resultados	108
Reflexiones Finales	136
Recomendaciones	138
Conclusiones	140

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	142
-----------------------------------	-----

ANEXOS	145
---------------	-----

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO	Nº
1. Cuadro técnico metodológico	72

ÍNDICE DE GRAFICOS

CUADRO	Nº
1. Grafico N° 1	108
2. Grafico N° 2	109
3. Grafico N° 3	112
4. Grafico N° 4	113
5. Grafico N° 5	114
6. Grafico N° 6	115
7. Grafico N° 7	116
8. Grafico N° 8	118
9. Grafico N° 9	119
10. Grafico N° 10	120
11. Grafico N° 11	121
12. Grafico N° 12	122
13. Grafico N° 13	123
14. Grafico N° 14	123
15. Grafico N° 15	125
16. Grafico N° 16	126
17. Grafico N° 17	127
18. Grafico N° 18	128
19. Grafico N° 19	129
20. Grafico N° 20	130
21. Grafico N° 21	131
22. Grafico N° 22	132
23. Grafico N° 23	133
24. Grafico N° 24	133
25. Grafico N° 25	134
26. Grafico N° 26	134
27. Grafico N° 27	135

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

En la Antigüedad, el trabajo fue considerado como una actividad impuesta solo a los esclavos. La sociedad cristiana medieval, en su modelo jerarquizado, atribuyó el trabajo a los siervos de la gleba y a los artesanos, aunque el cristianismo siempre ha realzado la dignidad y el valor moral que caracteriza al trabajo. A lo largo de la historia los trabajadores han luchado para que se respeten sus derechos. Hasta las crisis provocadas por la reforma protestante, el trabajo no adquiere un papel preponderante en la vida social y económica.

Con el término trabajo salen a relucir nombres como Karl Marx, citado por (Carito, 2006) haciendo referencia a que:

...el trabajo es una actividad propia del ser humano, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano. En este proceso el hombre se enfrenta como un poder natural, con la materia de la naturaleza. Al final del proceso del trabajo humano surge un resultado que antes de comenzar este proceso ya existía la mente del hombre.

Trabajo, en un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada. La palabra deriva del latín tripaliare, que significa torturar; de ahí pasó a la idea de sufrir o esforzarse, y finalmente de laborar u obrar. El trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

La definición teórica puede ser analizada desde distintas perspectivas. Una aproximación básica, es la valoración del esfuerzo realizado por un ser humano. De este modo, y acercándose a lo que usualmente se entiende por trabajo, se hace referencia a él, como toda acción que realiza una persona que lleva a cabo una serie de tareas o actividades, ya sea a nivel físico o intelectual.

Desde este punto de vista del concepto de trabajo, en Venezuela existen diferentes actividades de trabajo especiales, entre ellas se encuentra los deportistas profesionales, trabajadores agrícolas, transportistas, trabajadores a domicilio y los trabajadores residenciales, siendo estos últimos el objeto de estudio. Es importante destacar que es realizado por hombres y mujeres, ya que, la misma encierra actividades que pueden ser realizadas por ambos sexos. Por tanto, la investigación pretendió analizar los fenómenos a los cuales están expuestos, englobando las condiciones y necesidades de trabajo que presentan los trabajadores residenciales, ubicados en el Sector “Terraza de los Nísperos” del Municipio Valencia en el Estado Carabobo.

En el caso específico de Venezuela, y para los efectos de la presente investigación los trabajadores residenciales se denominan según la Ley Especial Para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores (2011), como:

...aquellos y aquellas que tienen a su cargo la limpieza y aseo de las áreas comunes, no comerciales, de un inmueble destinado a viviendas multifamiliares, establecimientos u oficinas, habiten o no, en el inmueble en el cual prestan sus servicios. (p. 10).

Aunque exista dicha ley especial y organismos que los amparen, el desconocimiento de los mismos genera que las condiciones de trabajo queden a merced del empleador, perjudicando así sus derechos fundamentales, como lo son: Una protección social básica y una remuneración adecuada. Los Trabajadores Residenciales anteriormente denominados “Conserjes” se regirán por la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras en cuanto les sea aplicable. Pero se aplicará con preferencia a dicha categoría de trabajadores las normas de la Ley Especial que se dicte a tales efectos.

Ahora bien, independientemente de que los trabajadores residenciales habiten o no en el inmueble se les denominará de esa manera y que por ningún motivo y por mandato legal, no podrán seguirse denominando “Conserjes”, por ser un término peyorativo y que refiere una forma contemporánea de esclavitud como lo dice en el artículo antes mencionado.

Cabe destacar que son uno de los grupos más vulnerables y discriminados, siendo éste visto como servidumbre más que como un oficio,

enfrentándose a la desigualdad y a la exclusión. Sobre este aspecto, la OIT (2011) señala también que:

Cientos de millones de personas son víctimas de la desigualdad en el mundo del trabajo. Esto viola derechos humanos fundamentales, y además tiene profundas consecuencias económicas y sociales. La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. Combatir la desigualdad es un componente esencial del trabajo decente, y los logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo. (p. 01)

Viendo así que el trabajo residencial constituye una prestación laboral de carácter especial, implica un menor reconocimiento de los derechos garantizados como regla general y básica en comparación con otros trabajadores. En atención a las condiciones precarias en las que se han venido desarrollando las labores de estos trabajadores, el Ejecutivo Nacional promulgó en el año 2011, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, en cuya exposición de motivos se afirma que tiene como finalidad “dar soluciones adecuadas a la grave problemática social y económica, derivada del impacto de la crisis de la economía capitalista”, enmarcada en la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad organizada, para garantizar el cumplimiento de los derechos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Actualmente en Venezuela en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las trabajadoras, considera el mismo como un régimen especial. Tal situación plantea las siguientes interrogantes: ¿Qué plantean las leyes Venezolanas en materia de Trabajadores Residenciales? ¿Cuáles son las necesidades que ostentan los Trabajadores Residenciales ubicados en el Sector “Terraza de los Nísperos” del Municipio Valencia del Estado Carabobo? ¿Cómo son las condiciones de trabajo de los empleados residenciales ubicados en el Sector “Terraza de los Nísperos” del Municipio Valencia del Estado Carabobo? ¿Cuáles son los beneficios que ha traído este nuevo decreto? ¿Se han incrementado las denuncias de estos trabajadores antes la Inspectoría de trabajo de Valencia?

Justificación

Existen sectores de la sociedad Venezolana que son más débiles que otros, ante las transformaciones constantes que se han venido originando tenemos las caracterizadas por procesos de cambios económicos, políticos, sociales, culturales, por lo que han sufrido profundas modificaciones las tradicionales relaciones laborales, tal es el caso de los Trabajadores Residenciales, que al no prestar un servicio dentro de una empresa u organización formal, han sido discriminados.

Frecuentemente, este tipo de trabajadores realiza sus labores en condiciones precarias, donde salen a relucir muchas de las necesidades que en ámbito laboral poseen. La mayoría de ellos se ven en la obligación de aceptar condiciones de trabajo que no son concernientes a lo establecido en

el marco jurídico que regula su labor. Estas circunstancias es producto de la necesidad de mayor peso que tienen estos trabajadores, que no es más que asegurar vivienda e ingresos suficientes para sustentar una vida digna para sí y su grupo familiar, tal cual como lo describe el articulado N° 82 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La importancia de la presente investigación se basa principalmente en dar soluciones adecuadas a las condiciones en las que se encuentran estos trabajadores, así como de los riesgos a los que están expuestos en ocasión de su ocupación, contribuyendo así con la calidad de vida de cada uno de ellos, para de esta forma confirmar si beneficiándolos de una forma positiva esta pueda o no mejorar.

La escasez de investigaciones que abordan la problemática antes descrita y lo novedoso del decreto, conforma una de las causas que ha generado la motivación de realizar la presente investigación. Todo lo que engloba lo anteriormente señalado es de materia importante y ha venido afectando a un gran número de trabajadores, que hace preciso el estudio, comprensión y efecto de la aplicación de la misma; pues esta será una herramienta de gestión que permitirá generar una visión más amplia y de esta manera se podrán tomar decisiones más apropiadas las cuales se convertirán en mejoras para los trabajadores residenciales.

Estudio constituye una fuente de información significativa como base para los presentes y futuros Licenciados en Relaciones Industriales y disciplinas asociadas con el tema abordado, además servirá como antecedente para futuras investigaciones destinadas a comprender la

repercusión que tienen los trabajadores residenciales, todo esto enmarcado en el análisis del marco legal nacional vigente, que regula los derechos y deberes fundamentales, salud y seguridad en el trabajo de los actores laborales.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Diagnosticar las condiciones de trabajo y necesidades de los trabajadores que prestan servicios residenciales ubicados en el Sector “Terraza de los Nísperos” del Municipio Valencia en el Estado Carabobo, con el propósito de descubrir la situación de protección y de regulación laboral.

Objetivos Específicos

- Analizar la legislación del régimen especial de trabajadores residenciales establecidos por la normativa nacional.
- Determinar las necesidades humanas de los trabajadores residenciales ubicados en el Sector “Terraza de los Nísperos” del Municipio Valencia en el Estado Carabobo.
- Determinar las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales ubicados en el Sector “Terraza de los Nísperos” del Municipio Valencia en el Estado Carabobo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes

En toda investigación, la síntesis conceptual la forman los trabajos realizados sobre la problemática existente, con el fin de establecer el enfoque metodológico de la misma.

Por lo tanto, al realizar esta investigación se tuvo en cuenta la información precisa sobre trabajos que han sido realizados anteriormente refiriéndose directamente al problema en estudio, apoyando el proceso de realización del mismo. Con respecto a esto, Machuca (1999) dice:

Los antecedentes dentro del marco teórico ayudan a prevenir errores cometidos en otros estudios, orientan la metodología a seguir, amplían el horizonte de estudio llevando al investigador a centrarse en el problema sin desviaciones innecesarias, lo más importante, conduce a la formación de constructos inspirando nuevas líneas y áreas de investigación, representando un apoyo esencial para la misma (Pág. 11).

Resulta necesario analizar las investigaciones orientadas al estudio de la situación laboral de los trabajadores residenciales. Entre los numerosos

trabajos que aportan una valiosa ayuda, tal es el caso de los estudios que se presentan a continuación.

Orta, Yosbely; Parra, Diana (2010). Condiciones de trabajo y necesidades de las trabajadoras en el servicio doméstico. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. Si publicado.

El objetivo central de esta investigación es diagnosticar las condiciones y necesidades de las trabajadoras del servicio doméstico, entendidas éstas, como todos aquellos aspectos generales vinculados con el trabajo de la mujer en cuanto a status social, derechos laborales y el papel dentro del contexto laboral. Este análisis se llevo a cabo, a través del desarrollo de una investigación campo de carácter descriptivo, el estudio diagnostico que a pesar de los múltiples obstáculos que constantemente tiene el sector, estas mujeres siempre están allí, cumpliendo con su rol. Además el trabajo doméstico sigue siendo una labor que cada día crece debido a que es aguardado por aquellas personas de poca formación, inmigrantes, indocumentados, entre otros las cuales aceptan una de las perores formas de explotación laboral. Haciendo referencia a la vieja normativa establecida en el régimen especial de la ley orgánica del trabajo del año 1997, donde determinan los distintos trabajos especiales, entre ellos el trabajo domestico antes mencionado.

Medina, Mónica, Palma, Lucely (2012). Riesgos laborales existentes en los trabajos residenciales de una urbanización ubicada en Maracay. Trabajo

de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. No publicado.

El objetivo central de esta investigación fue analizar los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores y las trabajadoras residenciales de una Urbanización ubicada en Maracay, Edo. Aragua. Se identificaron los riesgos a los que está expuesta la población objeto de estudio, en la investigación se diagnosticó el conocimiento que éstos tienen sobre dichos riesgos, fueron determinadas las medidas de prevención tomadas por sus empleadores y se describió el nivel de cumplimiento de la normativa nacional en las medidas de prevención tomadas en sus lugares de trabajo. Este análisis se llevo a cabo, a través del desarrollo de una investigación campo de carácter descriptivo.

REFERENTE TEÓRICO

Teorías humanísticas de autorrealización o Necesidades Humanas

Resulta conveniente analizar las teorías de las necesidades ya que compete para la presente investigación debido a que es importante conocer las carencias que se presentan en los trabajadores y trabajadoras residenciales, para la cual toma como base la teoría de las Necesidades Humanas de Abraham Maslow. Dicha teoría pretende dar a conocer que “el hombre es un ser que tiene necesidades para vivir y es un ser biosicosocial”. Maslow (1954:2).

La pirámide de Maslow (1943), es una teoría psicológica propuesta en su obra “Una teoría sobre motivación humana”, que posteriormente se amplió. Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados.

La escala de las necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide, Marcano (2003), cita a Maslow (1954), quien agrupo todas las necesidades en cinco grupos o categorías desde un concepto de jerarquía para así darle orden a las mismas. Este grupo de necesidades está conformado por:

- Necesidades Fisiológicas: Estas incluyen las necesidades que se tienen de oxígeno, agua, alimento, temperatura, descanso, entre otras.
- Necesidades de Seguridad: Cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas, entran las necesidades de protección contra el peligro o miedo, la estabilidad laboral, la moral, entre otras.
- Necesidades Sociales: Incluye todas aquellas necesidades de amistad pareja, niños y relaciones afectivas en general, incluyendo la sensación general de comunidad.
- Necesidades de Autoestima: Maslow (1954) describió dos versiones de necesidades de autoestima, una baja y otra alta. La baja conforma por el respeto de los demás, las necesidades de estatus, fama, reconocimiento, atención y reputación. La alta comprende las

necesidades de respeto por uno mismo, logros, independencia y libertad.

- Necesidades de Autorrealización: Son aquellas que tienen a ser más insaciables a medida de que les alimenta, cabe destacar que para llegar a este nivel se debe tener cubiertas las primeras necesidades.



Maslow (1954), señala que “el hombre es un ser cuyas necesidades crecen y cambian a lo largo de toda la vida”. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas o primarias, otras más elevadas como las secundarias ocupan el predominio de su comportamiento y se vuelven imprescindibles. La teoría de Maslow (1954), plantea que las necesidades inferiores o primarias son prioritarias y por lo tanto más influyentes e importantes que las necesidades superiores o secundarias como la autorrealización. López (2001), expresa que así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el

individuo no se torna apático sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción.

Se encuentra una señal de que solo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de las personas, cuando son controladas las necesidades básicas, se hacen presentes las necesidades de orden superior.

Cabe destacar que las necesidades es un punto importante para la investigación, ya que, nos permite atender con mayor humanización a los trabajadores residenciales. Según Guerra (1996) “Un trabajo será más humano en la medida en que satisfaga una mayor cantidad de necesidades humanas y en mayor grado de cada una de ellas”.

Es por ello que se busca determinar las necesidades de dichos trabajadores para satisfacerlas y mejorar su calidad de vida, comprobando que las leyes que han sido creadas por el Ejecutivo Nacional en este ámbito cumplan su efecto en el desarrollo de sus actividades laborales.

BASES TEÓRICAS

Transformaciones en el Trabajo

Las transformaciones en el mundo del trabajo durante la última década en Venezuela son diversas, heterogéneas y con un impacto determinante en las nuevas formas de diferenciación social. Este conjunto de cambios de diferente naturaleza está ligado a la reestructuración de la economía y del Estado y a las nuevas formas de inserción de la economía venezolana en el proceso de globalización.

Si bien el estudio de la precariedad y el incremento de la informalización son un continuo temporal que suma al menos dos décadas, se presenta actualmente los procesos cualitativamente diversos. Multiplicidad de segmentos del mercado de trabajo con trabajadores sin posibilidad de una actuación colectiva, flexibilización externa y desregulación de hecho, caída y creciente desigualdad de ingresos, retroceso en el proceso de salarización, ruptura de la seguridad laboral, ineficiente o inexistente seguridad social, incremento del desempleo de larga duración, feminización del mercado de trabajo, creciente número de jóvenes en peligro de exclusión, pérdida de identidad y ruptura subjetiva con el mundo del trabajo aparecen como elementos determinantes de esta diversidad que, en definitiva, puede especificarse como situaciones de vulnerabilidad y exclusión laboral.

De esta manera, no puede hablarse exclusivamente de ocupados y desocupados, formales e informales, pobres y no pobres, sino de diversas dinámicas de fragmentación social que configuran grupos laborales y sociales necesarios de identificar y que requieren análisis específicos. Como señala Castel (1997) “se trata de ver las principales transformaciones en el trabajo, en tanto soporte privilegiado de inscripción en la estructura social, en la producción de bienes y servicios públicos, como elementos de protección y bienestar, y la creciente diferenciación social en términos de zonas de inclusión social, de vulnerabilidad y de exclusión”. Las primeras, donde la relación trabajo estable-inscripción relacional-sólida permiten conectar el trabajo con la integración social.

Estas lógicas de exclusión e inclusión pueden verse a través de la evolución de diferentes componentes del mercado laboral, entre ellos: los tipos de empleo, los niveles salariales y las condiciones de trabajo, del avance de la precariedad laboral y la informalización y de la pérdida desigual de ingresos, así como en la diferenciación social emergente entre ellas.

Trabajo Precario

Se denomina precariedad laboral al estado de situación que viven las personas trabajadoras que, por razones diversas, sufren procesos que conllevan a inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo, más allá del límite considerado como normal.

La precariedad laboral tiene especial incidencia cuando el ingreso económico que se percibe por el trabajo realizado no cubre las necesidades básicas de una persona. En las mayorías de las sociedades, por no decir que todas, las necesidades a satisfacer con los ingresos salariales no implican sólo aquellas que están relacionadas con la neta supervivencia biológica (alimentos, cobijo, vestido, etc.), si no que incluyen un numeroso grupo de demandas referidas con el hecho de nuestra naturaleza social: afectos, ocio, cuidados, cultura, educación, comunicación, etc.

Dicho esto, Venezuela no escapa de esta situación. La calidad del trabajo en el país se ha debilitado sensiblemente en los últimos años, esto, según Genny Zuñiga, profesora del instituto de Investigaciones Económicas de la UCAB (Universidad Católica Andrés Bello). Además explica también que “la precariedad del empleo se puede medir de distintas maneras”. La información oficial está disponible en el INE (Instituto Nacional de Estadística), y a partir de dicha información se puede determinar características claves de las diferentes situaciones de un trabajo precario, tomando en consideración la relación laboral, las condiciones de trabajo, el horario de trabajo y la remuneración mensual, dicho esto, se puede establecer distintos aspectos por los cuales lo antes mencionado está estrechamente vinculado a las condiciones en las cuales se encuentran los Trabajadores Residenciales. En un cierto sentido, excluidos de la realidad laboral.

La retribución salarial que se obtiene por el trabajo realizado, es el principal factor que influye, y que muchas veces resulta insuficiente para cubrir las necesidades mínimas vitales que permitan al trabajador poder vivir de una forma autónoma.

La jornada de trabajo que se tenga y el calendario anual laboral también puede ser percibido como síntoma de precariedad laboral, cuando muchos de los Trabajadores Residenciales tienen que trabajar jornadas muy superior a la legal para poder conseguir el salario necesario como consecuencia de tener un sueldo muy bajo.

La precariedad puede conllevar a una ausencia de derechos laborales y sociales porque la contratación en precario desregula las normas, es decir se eliminan y en consecuencia se vacían las relaciones laborales de derechos democráticos.

Las estadísticas de siniestralidad laboral indican que la incidencia de accidentes de trabajo es más alta entre la población con trabajo precario que las que tienen empleo estable, por desconocimiento y aplicación de las normas de seguridad de los trabajadores precarios y la realización a cargo de éstos de las actividades más nocivas y peligrosas.

En este sentido, el trabajo precario, es una situación latente en la actualidad en el país, ya que muchos son las personas que trabajan bajo

estas condiciones, debido a los distintos actores laborales y a la misma sociedad. Los trabajadores residenciales, pueden considerarse como unos de los que manejan la precariedad laboral, ya que mayormente en su sitio de trabajo, las normas establecidas son determinadas por el empleador, muchas veces sin regirse por la normativa legal, por desconocimiento de la misma o falta de información. Haciendo uso de sus reglas a conveniencia propia o en mutuo acuerdo con el trabajador.

Los Trabajadores Residenciales (Conserjes)

Con el surgimiento de los edificios destinados a viviendas multifamiliares en el mundo y más recientemente con el nacimiento de la propiedad horizontal, resultaron necesarios el mantenimiento y administración de las áreas comunes en los edificios. Estas tareas recayeron sobre los mismos copropietarios o inquilinos, así como también sobre administradores contratados, quienes a su vez necesitaron tener una persona que atendiera en el sitio y en el momento requerido, los asuntos cotidianos o urgentes. Es así como nació la figura del “conserje”. En otras latitudes, como en España, por ejemplo, se les denomina “porteros”; en otros países también se les denomina “encargados de casas de renta”, entre otros.

El conserje tiene diferentes denominaciones a nivel mundial, pero se manejan bajo un mismo concepto, semejantes entre sí, Herrera (s/f), afirma que el vocablo tiene su origen en la palabra francesa “concierge” (el que cuida o conserva), el que vigila y atiende una propiedad. Mientras que Vivas (1997:80) define el término, como el “Tipo de trabajador que presta sus servicios en la vigilancia, atención, aseo y mantenimiento de un inmueble,

especialmente en los condominios, grandes edificios, instalaciones complejas, etc”.

En este sentido, se puede mencionar el Capítulo III del Título V de la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997, derogada en la actualidad, en su (Art. 282), que hace referencia al término conserje conceptualizado como: “los trabajadores que tienen a su cargo la custodia de un inmueble, la atención, el aseo y el mantenimiento del mismo”. Tomando en cuenta que este tipo de trabajadores se manejaban bajo una condición especial en esa antigua ley, como lo era los regímenes especiales. Es importante también acotar, el artículo 283, relativo a establecer que no entran en el renglón de trabajadores conserjes; los que presten exclusivamente servicios de vigilancia y custodia de inmuebles, y tampoco aquellos que realicen tareas de atención y limpieza en oficinas o dependencias particulares o en áreas comunes. Es decir, solo los que se dediquen a esa actividad, como vigilantes o aseadoras.

Con este orden de ideas, se puede inferir que el conserje debe cuidar, mantener y conservar el edificio, y no sólo a su estructura y apariencia física. Es el encargado de velar por el mantenimiento de las aéreas verdes, el aseo y el control de acceso de los residentes y visitantes, a fin de controlar la aparición de personas extrañas, indagando, inclusive, el motivo de la visita a la residencia. Esta es una de las labores de custodia; la otra corresponde al cuidado de las áreas o cosas comunes que conforman el inmueble, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la Ley de Propiedad Horizontal, promulgada en 1983, en el gobierno de Luis Herrera Campins.

De esta manera el trabajo de conserje en Venezuela, es considerado como dichas labores de limpieza y tenencia de llaves de un edificio (parte de la custodia) que de acuerdo a lo estipulado en la citada ley del año 1997, son las tareas y responsabilidades implícitas dentro del rango de actividades que deben realizar estos trabajadores. Pero por la poca referencia legal que tenían los trabajadores conserjes, para establecer sus funciones y condiciones de trabajo, el Ejecutivo Nacional se vio en la necesidad de crear una ley especial que definiera y amparara a este tipo de trabajadores. Ya que en muchos casos eran víctimas de hostigamiento y persecución por parte de los empleadores.

A objeto de lograr una aproximación adecuada al caso venezolano, es importante, hacer referencia al documento entregado por Organizaciones de Conserjes del área Metropolitana de Caracas a la Asamblea Nacional, en el año 2009, con el fin de proyectar sus impresiones sobre las actividades de su labor y las condiciones en que la ejecutan, para de esta manera solicitar la creación de la ley especial que proteja su labor.

En el referente texto, expresan diversas condiciones que están presentes en el ejercicio de sus funciones, tales como:

- La no contratación de parejas con hijos.
- Despidos por embarazo.
- La prohibición de la utilización de su tiempo libre para realizar alguna actividad que pueda generar ingresos extras.
- El exceso de la jornada de trabajo.

Por todas estas razones, pronunciadas por el grupo de trabajadores conserjes, se aprueba en mayo del año 2011, por la Asamblea Nacional la *Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, según Decreto de rango, valor y fuerza N° 8.197, Publicada en Gaceta oficial N° 39.668*, La cual establece en su artículo N° 4, la derogación de la denominación “conserje”, sustituyéndola por el término “trabajadoras y trabajadores residenciales”, los cuales son definidos como “aquellos y aquellas que tienen a su cargo la limpieza y aseo de las áreas comunes de un inmueble destinado a viviendas multifamiliares, establecimientos y oficinas”. Ya que la palabra conserje se identifica como término peyorativo y que refiere una forma contemporánea de esclavitud. Esta ley define el vocablo conserje en su raíz etimológica, la connotación de esclavo o sirviente, siendo este estilo de relación el adoptado en el actual momento histórico, por encontrarse que los hombres y mujeres que ejercen dicha labor, así como sus familias, encuentran restricciones para su normal desenvolvimiento personal y familiar. Es así como se hace necesario profundizar en la descripción de la situación de vida de este grupo de personas que ha sido sometido a condiciones inherentes al nombre que se le ha puesto a su oficio: *conserje*.

Hay que tomar en consideración las nuevas funciones de este cargo, establecidas en la Ley para los Trabajadores y las Trabajadoras Residenciales, por lo cual es preciso revisar el contenido de las labores de limpieza y aseo de un inmueble que se realizan.

De esta manera, Messing (1998) afirma que las labores de limpieza pueden ser realizadas con herramientas manuales, tales como cepillos,

escobas, trapos y fregonas, o con la ayuda de máquinas. También menciona la utilización de productos químicos para ejecutar labores de limpieza. De igual forma, la Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo (2009) apunta que las tareas más comunes en este tipo de trabajos, consisten en la limpieza de superficies (barrer, fregar, aspirar el polvo, pulir los suelos) y el mantenimiento periódico. Otros factores a considerar son el tipo de superficie, la altura y geometría de los espacios y objetos sometidos a la limpieza que desempeñan los trabajadores residentes. Estos trabajadores deben identificar sus funciones, para que los empleadores no incumplan lo establecido en la ley en el ejercicio laboral de todos.

Un aspecto muy importante para determinar un trabajo, es la satisfacción de las necesidades humanas; estableciendo la vivienda como parte fundamental en sus condiciones de trabajo. En millones de hogares de todo el mundo, el lugar de trabajo es al mismo tiempo el domicilio del trabajador. Residir y trabajar en el domicilio del empleador repercute notablemente en la movilidad y la autonomía personal del trabajador y puede influir en las decisiones relativas a su futuro, incluida la decisión de fundar una familia. Una de las consecuencias de esta situación es que al alcanzar la edad de la jubilación los trabajadores residenciales pueden no tener los hijos que les proporcionen un apoyo humano o financiero. Siendo esto un punto principal, ya que se debe determinar el hogar para los trabajadores residenciales según lo estipulado en la ley especial de ellos.

Ley Especial para Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, según Decreto de Rango, Valor y Fuerza N° 8.197, publicada en Gaceta Oficial N° 39.668 de Mayo 2011

Esta ley parte de la premisa de que los trabajadores residenciales son un grupo vulnerable y excluido en cuanto viven sometidos a un régimen esclavista moderno donde se vulneran sus derechos humanos fundamentales. En nuestro país existen cerca de 100.000 edificios residenciales multifamiliares según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas.

El Decreto de Ley Especial para los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales, anteriormente conocidos como conserjes, se sustenta en la necesidad de promover un marco legal específico que acelere y dinamice las políticas y acciones para garantizar soluciones adecuadas a la grave problemática social que se presenta en este ámbito.

En su **artículo N° 1**, se determina el objeto de dicha ley, el cual consiste en asegurar las garantías constitucionales y los derechos humanos de los trabajadores residenciales, generando las condiciones necesarias para su dignificación. Es decir, la valorización de acciones que se deben llevar a cabo para realizar su labor de manera correcta y en un contexto digno.

De este modo, se resalta que los trabajadores y las trabajadoras residenciales deben gozar de todas las garantías y derechos constitucionales establecidos en su condición de ser humano, en su relación laboral, en cuanto a su participación ciudadana, así como su vida familiar y comunitaria, respetando los derechos a una vivienda y hábitat digna respectivamente.

El trabajador residencial se considera que cumple una función social porque su proceso de trabajo estará orientado a prestar un servicio que garantice un ambiente adecuado en el inmueble donde labora y habita, en función de la salud y el bienestar de los vecinos. Además es considerado junto al núcleo familiar que posea el trabajador como grupo vulnerable.

Cabe destacar que la ley siempre será aplicable de la manera preferente que beneficie al trabajador o trabajadora en función de la garantía plena de todos sus derechos.

Es así, como la ley conceptualiza a los trabajadores residenciales, en su **artículo N° 4**, haciendo referencia a todos “aquellos y aquellas trabajadores(as) que tienen a su cargo la limpieza y el aseo de las áreas comunes de un inmueble destinado a viviendas multifamiliares, establecimientos u oficinas”.

Hay que tomar en cuenta que no solo comprenden los inmuebles regulados por la ley de Propiedad Horizontal o Ley del Régimen de Viviendas, sino también toda clase de inmuebles multifamiliares; además se incluyen los centros comerciales o edificios de oficinas.

Aun cuando son denominados Trabajadores “Residenciales”, son igualmente catalogados como tales, si laboran en Edificios de oficinas o centros comerciales. No es necesidad que el Trabajador Residencial habite en el edificio o centro comercial, solo es suficiente que se encargue de la

limpieza y aseo de las áreas comunes para que sea amparado por el Decreto y sea considerado como tal.

Otro aspecto relevante de esta ley, es la relación laboral que manejan los trabajadores y trabajadoras residenciales con la comunidad y/o habitantes donde desempeñen sus actividades, en un primer aspecto hay que referirse a la figura del patrono, que en este caso se menciona en el **artículo N° 9** de citado decreto de rango valor y fuerza, y no son más que la misma comunidad de propietarios o de habitantes de los inmuebles destinados a “viviendas” multifamiliares, y/o oficinas. En los casos de inmuebles destinados a vivienda, regulados bajo la ley de Propiedad Horizontal, la comunidad actuará, a los fines de establecer instrucciones o directrices en el trabajo, a través de la Junta de Condominio.

No se considerarán patronos ni actuaran como tales, las empresas u organizaciones que presten servicios de administración de condominios. Cuando se trate de Edificios destinados a locales, oficinas o centros comerciales, el Decreto de manera expresa sí formula el principio de responsabilidad laboral solidaria y señala que la figura de patrono será ejercida por la Junta de Condominio o la comunidad de propietarios, responsables o encargados de los establecimientos u oficinas, arrendatarios, entre otros.

La Junta de Condominio o la comunidad de propietarios son los encargados en llevar una responsabilidad indelegable del inmueble, lo que corresponde a las obligaciones derivadas de la relación existente entre ésta y

el trabajador o trabajadora residencial, así como la administración y garantía del buen funcionamiento de los servicios públicos del inmueble, según lo establecido en el **artículo N° 11** de la ley.

El Decreto incluye a los inquilinos e inquilinas como personas corresponsables del cumplimiento de los derechos que pudieran asistir a los trabajadores residenciales. Igual sucede con la Asamblea de Propietarios o Residentes, esta entidad es corresponsable del cumplimiento de los deberes laborales a favor de los trabajadores residenciales.

Aun mas, todos los propietarios y propietarias, de manera individual y conforme al porcentaje de su alícuota, responden de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo con los trabajadores residenciales.

Un punto muy importante, tomado en cuenta en toda relación de trabajo, es la terminación de la misma, la **Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras** establece las principales causas para terminar una relación de trabajo, en su **Capítulo V**, en sus **artículos N° 79 y 80** respectivamente, estos tipos de trabajadores no escapan de estas causas para terminar su relación laboral con el inmueble que la ejercen.

Los trabajadores residenciales deben ser contratados o despedidos, mediante acuerdo de Asamblea de Propietarios o Residentes. Pero, gozan de inamovilidad laboral, como lo apunta el **Artículo N° 38**, en tal

virtud se prohíbe toda forma de despido sin que medie justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo.

Sobre el tema de la sobreexplotación lo internaliza el **artículo N° 13**, en la prohibición de la sobreexplotación del trabajador y trabajadora, entendiéndose como la asignación de labores que no se corresponde a la definición del oficio, es decir, la realización de trabajos no descritos en el contrato de trabajo y en sus funciones principales, la ejecución de esfuerzos que expongan su actividad física, el sobre tiempo no controlado, labores de riesgos, entre otras actividades que no se encuentren enmarcadas en el rango de la ley y sobre limiten la relación de trabajo entre propietarios y trabajadores residenciales.

La comunidad de propietarios o Junta de Condominio, puede facilitarle la vivienda a los trabajadores residenciales, según lo establecido en el **artículo N° 08** de este decreto, pero no es obligatorio como una condición de trabajo, reflejado en el **artículo N° 42**. Estos trabajadores son considerados habitantes de la comunidad a la que presten servicio.

La vivienda asignada a los trabajadores residenciales, deberá tener acceso a los servicios básicos, en las mismas condiciones que el resto de las viviendas que componen el inmueble. Pero el pago de los servicios de agua, gas y electricidad, así como la renta básica del servicio de telefonía fija, con los cuales esté dotada la vivienda asignada a los trabajadores residenciales, correrán por cuenta del patrono. El Decreto prohíbe el cobro de alguna cantidad de dinero por concepto de arrendamiento de la vivienda asignada.

Durante la relación laboral, se considerará al trabajador residencial, así como a los integrantes de la familia que vivan con él o ella, como habitantes de la comunidad, con los mismos derechos inherentes a la vida social comunitaria, familiar y ciudadana que el resto de los habitantes del inmueble. Este derecho solo se otorga si el trabajador residencial es provisto de una vivienda en el lugar de trabajo según el **artículo N° 14**.

El decreto otorga el derecho a los trabajadores residenciales y a su núcleo familiar de hacer uso de las áreas comunes del inmueble señalado en el **artículo N° 19**. Pero de igual forma exige a estos trabajadores el respeto por las normas de convivencia establecidos en la comunidad. Lo anterior, no significa en modo alguno que los trabajadores residenciales puedan formar parte de la administración de los edificios, conjuntos residenciales o centros comerciales, ni que puedan por sí mismos o en su nombre, asistir a Asambleas de Propietarios o conformar alguna Junta de Condominio.

Es de importancia mencionar los **artículos N° 16 y N° 17**, donde expresan que los trabajadores residenciales gozan de los derechos de las mujeres, tales como la protección laboral de la maternidad, la lactancia materna, descanso pre y post natal, fuero maternal y entre otros, igualmente están los derechos del hombre tales como la licencia por paternidad.

En este sentido, se puede acotar la determinación de la jornada laboral para los trabajadores residenciales en el **artículo N° 26**, donde estará

sometido a una jornada diurna, y fines de semanas libres. Dando cumplimiento al **artículo N° 27**, donde se garantice un plan de trabajo de mutuo acuerdo con el patrono. Esto es de suma importancia ya que el trabajador debe tener derecho a utilizar su tiempo libre y a librar dos días continuos como lo establece la normativa legal vigente en materia de relación laboral.

Con respecto a las horas extraordinarias, no es obligación laborar horas extras en las jornadas diarias de trabajo. Para ello se debe crear un plan de trabajo, ajustado al límite de horas diarias y respetando las horas de descanso. En el **artículo N° 28**, se indica que no podrá obligarse al trabajador a laborar horas extraordinarias, solo si el trabajador indique voluntariamente querer hacerlas.

Las suplencias para los trabajadores residenciales se reflejan en el **artículo N° 30**, Es obligación del patrono, contratar un suplente durante el periodo de vacaciones, reposos y licencias otorgadas al trabajador residencial. La vivienda no podrá usarse por el suplente, salvo acuerdo del trabajador residencial.

Esta ley especial para los trabajadores residenciales se enfoca en abarcar una gran protección legislativa para estos, donde se tocan temas laborales y residenciales, para dignificar a esos trabajadores que por mucho tiempo no tuvieron esa protección laboral. Tomando aspectos de la

legislación laboral vigente, pero centrándose en otros casos particulares, dependiente del inmueble donde se desempeñe el trabajador residencial.

Buena parte de los derechos y situaciones que aparentemente se crean o se reconocen en el Decreto-Ley, estaban ya creados y reconocidos por la Ley Orgánica del Trabajo (1997), y otras leyes laborales. Los principales cambios son tal vez, desde el punto de vista laboral, la aparente modificación de las funciones y de la jornada de los anteriormente llamados conserjes, la exclusión de las administradoras como patronos, el régimen de pago de las prestaciones y del desalojo, y el futuro régimen de los ayudantes. Desde otro punto de vista, la principal novedad consiste en caracterizar a los trabajadores residenciales y su núcleo familiar como un grupo vulnerable, lo que impone al Estado una multitud de obligaciones y prestaciones en beneficio de este sector laboral.

Aparte de lo señalado, no hay mayores novedades, y haciendo caso omiso del cuestionable sesgo ideológico que inspiró el Decreto-Ley, puede afirmarse que esta nueva regulación jurídica, adecuadamente aplicada e interpretada, contribuirá al bienestar social de los trabajadores residenciales y al desarrollo equilibrado de la relación laboral entre ellos y las comunidades.

Condiciones de Trabajo

La eficiencia en el desempeño de los trabajadores dependen de una serie de condiciones que garanticen el buen cumplimiento de las tareas, no siendo estos sólo enfocados en lo físico, es decir, intentando en gran medida la disminución de la fatiga causada por el gasto de energía luego del cumplimiento de la jornada laboral. Sino de aquellos elementos como el salario, descanso, seguridad, entre otros, dando a lugar a que los trabajadores se sientan más cómodos y mejor ambientados a la hora de realizar sus actividades.

Fue históricamente a partir de la aparición de la administración científica que las condiciones de trabajo se comenzaron a tomar en cuenta y a ser relevantes para el incremento de la productividad y eficiencia de los trabajadores, no por simple casualidad, ni por mera preocupación de los empleadores por la salud y bienestar de sus trabajadores, sino más bien por, percatarse de que mientras más cómodo y mejor ambientados estaban éstos se entregaban más a sus labores, lo que ya no repercutiría notablemente en la productividad de la empresa.

Es por ellos que la Organización Internacional del Trabajo (2001), señala que uno de los principales objetivos es el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Por lo anteriormente mencionado la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio de Trabajo, en su artículo 4 prevé como condiciones de trabajo lo siguiente. “Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas. Los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencias sobre él”.

Es importante señalar que las condiciones de trabajo pueden tener influencia significativa en la generación de riesgos para la salud y salud del trabajador, tomándose en cuenta las características generales de sitio de trabajo, los equipos, productos y demás útiles existentes en el trabajo. Así como también los agentes físicos, químicos y biológicos presente en el ambiente laboral.

Por lo tanto es fundamental señalar que el esfuerzo para realizar estas tareas depende de las herramientas, de los servicios en las residencias o espacios laborales y de las dimensiones de los mismos.

Cabe mencionar que cuando la carga es excesiva, aparece la fatiga, que según el Diccionario de la Real Academia Española (2001) la define “como la molestia ocasionada por un esfuerzo más o menos prolongado o por otras causas y que se manifiesta en la respiración frecuente o difícil”.

Esta fatiga puede ser física o mental, conformada física por esfuerzos corporales, posturas inadecuadas, movimientos y cargas excesivas realizadas de forma incorrecta y la fatiga mental caracterizada por la exigencia excesiva de atención, cantidad de tareas que recibe a las cuales debe dar resultados, siendo éstas muchas veces causantes de sobrecarga mental, que conlleva al estrés laboral.

Además de lo anteriormente mencionado cabe destacar que el trabajo residencial es en muchos casos un trabajo arduo, con muchas horas de actividad continua y muy poco tiempo de descanso, por lo que las condiciones de trabajo dependen de la buena voluntad de los empleadores, lo que puede aumentar considerablemente su vulnerabilidad. Es importante destacar que las condiciones de trabajo no solo abarcan conocidos como salario, descanso, trato, satisfacción y estabilidad laboral, sino también la seguridad social, física y salud en el mismo.

Otras Consideraciones.

Los Trabajadores Residenciales y la LOPCYMAT.

Conforme a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) (Artículos. 31 y 35), “en todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral”. La ley considera a los condominios como verdaderas asociaciones, las cuales no escapan de la obligación de conformar el comité de seguridad salud laboral.

Esta agrupación (Comité de Seguridad y Salud Laboral), es un órgano paritario y colegiado conformado por representantes del empleador y de los empleados (delegados de prevención), el cual debe registrarse en el INPSASEL.

De igual forma, establece el artículo 41 de la LOPCYMAT, “que en todo centro de trabajo, los trabajadores elegirán delegados de prevención; los cuales serán los representantes ante el comité de seguridad y salud laboral, de acuerdo a la siguiente tabla mientras no se cree el reglamento”.

- 1) Hasta 10 trabajadores 1 delegado.
- 2) De 11 a 50 trabajadores 2 delegados.
- 3) De 51 a 250 trabajadores 3 delegados.
- 4) De 251 en adelante (además de los acumulados 1 delegado por cada 500 trabajadores).

Los representantes del patrono y los delegados de prevención, conforman el comité de seguridad y salud laboral.

No es el tema central de esta investigación, pero se considera prudente señalar que las funciones del delegado están establecidas en el artículo 43 de la LOPCYMAT y pueden resumirse en colaborar y demandar del empleador la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

De acuerdo a lo expuesto, aun cuando en un edificio o conjunto residencial, solo labore un trabajador residencial, es obligatorio la conformación del Comité de Seguridad y Salud Laboral y designar a este trabajador como delegado de prevención.

De igual forma recomiendo someterse a todos los lineamientos establecidos en la LOPCYMAT y evitar así graves problemas en caso de ocurrir algún accidente o enfermedad ocupacional o laboral.

Debido al cambio de régimen legal, resulta necesario modificar y actualizar todo lo relacionado con la evaluación y notificación de riesgos laborales.

BASES LEGALES

Fundamentos Constitucionales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 87°. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Artículo 89°. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las

relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. 3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad. 4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno. 5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición. 6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Fundamentos Legales

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

Artículo 54°. La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada. Toda violación a esta norma por parte del patrono o de la patrona, acarreará las sanciones previstas en esta Ley.

Artículo 156°. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus

potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a)** El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b)** La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c)** El tiempo para el descanso y la recreación.
- d)** El ambiente saludable de trabajo.
- e)** La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f)** La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

Artículo 54. Son deberes de los trabajadores y trabajadoras:

1. Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo no sólo en defensa de su propia seguridad y salud sino también con respecto a los demás trabajadores y trabajadoras y en resguardo de las instalaciones donde labora.
2. Hacer uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo en la empresa o puesto de trabajo, de acuerdo a las instrucciones recibidas, dando cuenta inmediata al supervisor o al responsable de su mantenimiento o del mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos

y experiencia, considere que los sistemas de control a que se refiere esta disposición no correspondiesen a las condiciones inseguras que se pretende controlar.

3. Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal de acuerdo a las instrucciones recibidas dando cuenta inmediata al responsable de su suministro o mantenimiento, de la pérdida, deterioro, vencimiento, o mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los equipos de protección personal suministrados no corresponden al objetivo de proteger contra las condiciones inseguras a las que está expuesto.
4. Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicio social.
5. Respetar y hacer respetar los avisos, carteleros de seguridad e higiene y demás indicaciones de advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
6. Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo.

7. Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se le impartieren en materia de seguridad y salud en el trabajo.
8. Cumplir con las normas e instrucciones del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por la empresa.
9. Informar de inmediato, cuando tuvieren conocimiento de la existencia de una condición insegura capaz de causar daño a la salud o la vida, propia o de terceros, a las personas involucradas, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a su inmediato superior, absteniéndose de realizar la tarea hasta tanto no se dictamine sobre la conveniencia o no de su ejecución.
10. Participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y demás organismos que se crearen con los mismos fines.
11. Participar activamente en los programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social.
12. Cuando se desempeñen como supervisores o supervisoras, capataces, caporales, jefes o jefas de grupos o cuadrillas y, en general, cuando en forma permanente u ocasional actúen como cabeza de grupo, plantilla o línea de producción, vigilar la observancia de las prácticas de seguridad y salud por el personal bajo su dirección.
13. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o en todo caso en

que el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas.

14. En general, abstenerse de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
15. Acatar las pautas impartidas por las supervisoras o supervisores inmediatos a fin de cumplir con las normativas de prevención y condiciones de seguridad manteniendo la armonía y respeto en el trabajo.

Los deberes que esta Ley establece a los trabajadores y trabajadoras y la atribución de funciones en materia de seguridad y salud laborales, complementarán las acciones del empleador o de la empleadora, sin que por ello eximan a éste del cumplimiento de su deber de prevención y seguridad.

Artículo 55. Los empleadores y empleadoras tienen derecho a:

1. Exigir de sus trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad y ergonomía, y de las políticas de prevención y participar en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social que mejoren su calidad de vida, salud y productividad.
2. Participar activamente en los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

3. Participar en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, empresa y establecimiento en el área de seguridad y salud en el trabajo.
4. Solicitar y recibir asesoría del Comité de Seguridad y Salud Laboral de su centro de trabajo, del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y demás órganos competentes.
5. Participar de manera individual o colectiva en las actividades tendentes a mejorar la calidad de la prestación de los servicios del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, bienestar en el trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, por parte de los organismos competentes.
7. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo instalados en la empresa o puesto de trabajo.
8. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y de forma correcta, y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal suministrados para preservar la salud.
9. Exigir a los trabajadores y trabajadoras hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades

culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones del centro de trabajo.

10. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el respeto y acatamiento de los avisos, las carteleras y advertencias que se fijaren en los diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de salud, higiene y seguridad.
11. Proponer ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral las amonestaciones a los trabajadores y trabajadoras que incumplan con los deberes establecidos en el artículo 54 de la presente Ley.
12. Recibir pronta y adecuada respuesta en relación a sus solicitudes ante los organismos competentes.
13. Recibir, en los lapsos previstos por esta Ley y su Reglamento, los reembolsos de los pagos realizados a los trabajadores y trabajadoras en caso de prestaciones diarias por discapacidad temporal.
14. Garantizar que sus trabajadores y trabajadoras reciban oportunamente las prestaciones de atención médica garantizadas en el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, por el Sistema Público Nacional de Salud.
15. Lograr que el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se subrogue a las obligaciones derivadas de la responsabilidad objetiva del empleador o de la empleadora ante la ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional cuando no hubiese negligencia o dolo por parte del empleador o de la empleadora.

16. Ser reclasificados de manera oportuna y adecuada en relación a las categorías de riesgo establecidas en la clasificación de las empresas a los efectos de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
17. Denunciar ante la Superintendencia de Seguridad Social irregularidades relativas al registro y otorgamiento de las prestaciones del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
18. Denunciar ante las autoridades competentes y recibir pronta y oportuna respuesta por cualquier violación a las normativas legales y reglamentarias vigentes sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, ambiente general, condiciones para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, que afecte el ambiente de trabajo de su empresa, por parte de las empresas aledañas o de los organismos públicos o privados.
19. Exigir a sus trabajadores y trabajadoras que se abstengan de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
20. Ejercer la defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la presente Ley.

Artículo 56. Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo

social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.
2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.
3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.
4. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas

o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.
6. Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos.
7. Elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.

8. Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.
9. Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras.
10. Tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.
11. Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.
12. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
13. En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las

medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.

14. Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y en la normativa que lo desarrolle.

15. Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta Ley.

Artículo 57. Los trabajadores y trabajadoras contratados temporalmente, por tiempo determinado o para una obra determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal o mediante intermediarios, o los trabajadores y trabajadoras de las contratistas cuya actividad sea inherente o conexas a la que se dedica el o la contratante deberán disfrutar de las mismas condiciones de trabajo, y del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo que los restantes trabajadores y trabajadoras del empleador o de la empleadora al que prestan sus servicios. En el caso de las empresas de trabajo temporal, la beneficiaria tiene la obligación de observar y cumplir con toda la normativa relativa a seguridad, salud e higiene en el trabajo. La beneficiaria tiene la obligación de notificar por escrito a la empresa de trabajo temporal y al trabajador temporal los riesgos del trabajo que desempeñará y las medidas de prevención necesarias. La beneficiaria será responsable por los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que su culpa o su inobservancia de la normativa que regula la materia de medio ambiente de trabajo y salud de los trabajadores, pueda ocasionar al trabajador temporal.

Las empresas de trabajo temporal cotizarán al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo relativo a sus trabajadores temporales, en función al riesgo del proceso productivo de la empresa beneficiaria establecido de conformidad con esta Ley.

Las empresas beneficiarias no podrán asignar tareas al trabajador temporal que no tengan relación directa con el puesto objeto del contrato de provisión.

Tanto el empleador o empleadora como el o la contratante serán solidariamente responsables de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras y demás normas laborales y de seguridad social.

El o la contratante deberá informar al Comité de Seguridad y Salud Laboral, al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y al sindicato o sindicatos, de la incorporación a su empresa, establecimiento, explotación o faena de los trabajadores y trabajadoras a que se refiere el presente artículo de un lapso no mayor de cinco (5) días de producirse la incorporación, salvo que la convención colectiva establezca un lapso menor o la consulta previa.

Decreto Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales.

Artículo 1°. El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley tiene como objeto asegurar las garantías constitucionales y los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras residenciales, generando las condiciones necesarias para su dignificación. Delimitando las acciones propias de lo que hasta ahora ha sido denominado oficio de conserjería, las partes del proceso, los derechos y obligaciones, así como los mecanismos especiales para la garantía efectiva de los derechos de este sector, establecidos en la constitución y demás leyes de la República Bolivariana de Venezuela. Impulsando cambios en las relaciones de trabajo y patrones socioculturales propios de un sistema patriarcal y capitalista, que genera relaciones de explotación, expresadas en formas contemporáneas de esclavitud y desigualdad.

Artículo 15°. Las actividades desempeñadas por los trabajadores y trabajadoras residenciales se considerarán como una responsabilidad que la comunidad de un inmueble destinado a viviendas multifamiliares delega en una o varias personas a quienes reconocen como trabajadoras o trabajadores al mismo tiempo que habitantes de esa comunidad, por lo que gozan de los mismos derechos, y con los cuales deben privar principios de respeto, igualdad, solidaridad y convivencia colectiva, en el marco de la Constitución y leyes de la República.

Artículo 25°. Los trabajadores y trabajadoras residenciales estarán sometidos a la jornada diurna de trabajo, y fines de semana libres, que se desarrollará

con criterio de flexibilidad para el trabajador o trabajadora, conforme a las previsiones establecidas en esta materia en la legislación laboral.

Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras sobre el Tiempo de Trabajo.

Artículo 2. Se entiende por jornada ordinaria de trabajo, el tiempo durante el cual, de modo normal o habitual, el trabajador o trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo en el proceso social de trabajo, en los términos previstos en el artículo 167 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. No se considerará parte de la jornada ordinaria, el trabajo ejecutado en sobre tiempo de conformidad con lo previsto en el artículo 178 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Artículo 7°. Cuando el trabajo sea continuo y por turnos, de conformidad con lo establecido en el artículo 176 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, estará sometido a las reglas siguientes:

a) La jornada diaria no deberá exceder de doce (12) horas, dentro de la cual el trabajador o trabajadora tendrá derecho al tiempo de descanso y alimentación de conformidad con lo previsto en el artículo 169 del Decreto

con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

b) En el curso de cada período de siete (7) días, el trabajador o trabajadora deberá disfrutar como mínimo de un día de descanso.

c) El total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no podrá exceder de los límites previstos en el artículo 176 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

d) En los horarios de trabajo continuo, las semanas que contemplen seis (6) días de trabajo, serán compensadas con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

Artículo 13°. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a descansar dos (2) días continuos a la semana, en los que se incluirá el día domingo, pudiendo establecerse los días de descanso sábado y domingo o domingo y lunes.

En los supuestos de trabajos no susceptibles de interrupción, en los términos previstos en el artículo 185 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, podrán pactarse otros días distintos a los indicados en el párrafo anterior, siempre que los dos días de descanso sean continuos. En las entidades de trabajo con horarios continuos y por turnos, previsto en el artículo 176 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, podrán fijarse días de descanso distintos al domingo, sin la obligación que sean continuos. Cuando en la semana se fije un solo día de descanso, deberá ser compensado con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional. En todos los casos, el trabajo en día

domingo deberá pagarse de conformidad con lo establecido en el artículo 120 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Existe aceptación universal en indicar que un método no es más que la acción práctica de una teoría de cara al tema de estudio, con lo cual el proceso que se aborda, permite construir una estrategia metodológica de verificación. La investigación permitirá relacionar la teoría con los hechos, fenómenos y/o realidades objeto de estudio, además explicará en detalle como la caracterización de la población objeto de estudio y las técnicas e instrumentos utilizados para que en este sentido sea favorable adecuarlo para dar respuestas a todas las interrogantes planteadas y alcanzar los objetivos establecidos que buscan diagnosticar las condiciones de trabajo y necesidades de los trabajadores que prestan servicios residenciales ubicados en el Sector “Terraza de los Nísperos” del Municipio Valencia en el Estado Carabobo, a fin de conocer la situación laboral que presentan en la actualidad.

Naturaleza de la Investigación

El estudio realizado se encuentra dentro del concepto de investigaciones de campo, la cual está definida por Hernández (2009), como “el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de

métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo.”

La investigación es de carácter descriptivo por lo cual según Van Dalen y Meyer. (2006), “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables”.

Estrategia Metodológica

A fines de explicar de forma detallada el camino seguido para realizar la presente investigación se presenta el siguiente Cuadro Técnico Metodológico, el cual se elaboró teniendo como base a los objetivos específicos establecidos.

Delgado de Smith, Colombo y Rosmel (2003) aportan que entre las bondades del Cuadro Técnico Metodológico está la de agrupar de manera resumida los aspectos relevantes de la investigación. En él están contenidos las dimensiones, los indicadores, ítems, las fuentes de información e instrumentos. De igual manera agregan que:

La elaboración de este cuadro permite ir descomponiendo, a partir de los aspectos generales, los

elementos más concretos que le permiten al investigador acercarse a la realidad objeto de estudio. Cada uno de los ítems servirá de insumo al instrumento de investigación seleccionado. (Pág. 52).

Así pues, a continuación se presenta el Cuadro Técnico Metodológico para cada objetivo específico establecidos en la investigación. Para cumplir estos objetivos, se ordenará, planificará y ejecutará la investigación a través del uso del cuadro técnico-metodológico, definido por Delgado de Smith (2011:261), citando a Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003) como “una herramienta de apoyo que contiene todos los objetivos específicos”.

Objetivo General: Diagnosticar las condiciones de trabajo y necesidades de los trabajadores que prestan servicios residenciales ubicados en el Sector “Terraza de los Nísperos” del Municipio Valencia en el Estado Carabobo, con el propósito de descubrir la situación de protección y de regulación laboral.						
Objetivo Especifico 1	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Analizar la legislación del régimen especial de trabajadores residenciales establecidos por la normativa nacional.	Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela	Aquellas disposiciones legales y de excepción aplicables a personas con labores de régimen especial especiales	Relación de Trabajo	• Duración de Contrato • Forma del Contrato • Contrato de trabajo	Revisión documental, Entrevista y Observación	Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela
	Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras		Jornada de Trabajo	• Días de Descanso • Horas Extraordinaria • Vacaciones • Horario de Trabajo		
	Ley Especial para Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales		Deberes y Derechos	• Obligaciones del Trabajador Residencial • Obligaciones Patronales		Leyes Orgánicas, Leyes Especiales y/o Trabajadores residenciales
			Ámbito de Aplicación	• Garantía del Hábitat y la vivienda digna • Garantía de los derechos Laborales • Garantía de los derechos humanos		

Fuente: Dolado, Silva, Prieto (2013)

Continuación

Cuadro N° 1
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Diagnosticar las condiciones de trabajo y necesidades de los trabajadores que prestan servicios residenciales ubicados en el Sector "Terraza de los Nísperos" del Municipio Valencia en el Estado Carabobo, con el propósito de descubrir la situación de protección y de regulación laboral.						
Objetivo Específico 2	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Determinar las necesidades de los trabajadores residenciales ubicados en el Sector "Terraza de los Nísperos" del Municipio Valencia en el Estado Carabobo.	Necesidades Humanas	Maslow (1943), Defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados	Fisiológicas	• Descanso • Alimento	Entrevista, Observación y Consulta	Trabajadores Residenciales
			Seguridad	• Laboral • Estabilidad Económica • Protección ante el peligro		
			Sociales	• Amistad • Afectividad • Relaciones		
			Autoestima	• Confianza • Atención • Logro • Libertad • Reconocimiento		
			Autorrealización	• Autoestima • Talento • Potencial		

Fuente: Dolado, Silva, Prieto (2013)

Continuación

Cuadro N° 1
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Diagnosticar las condiciones de trabajo y necesidades de los trabajadores que prestan servicios residenciales ubicados en el Sector “Terraza de los Nísperos” del Municipio Valencia en el Estado Carabobo, con el propósito de descubrir la situación de protección y de regulación laboral.						
Objetivo Especifico 3	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Determinar las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales ubicados en el Sector “Terraza de los Nísperos” del Municipio Valencia en el Estado Carabobo	Condiciones de Trabajo	Estado o Situación en la que se encuentran los trabajadores	Relación de trabajo	• Tipo de contrato • Bonificaciones • Fijación del salario • Vacaciones • Utilidades • Beneficios Sociales	Entrevista, cuestionarios y observación	Trabajadoras y Trabajadores Residenciales
			Ambiente de Trabajo	• Espacios Físicos • Condiciones Seguras e Inseguras • Equipos de Protección Personal (EPP).		
			Protección	• Herramientas de Trabajo • Seguridad Social		
			Jornada efectiva de trabajo	• Horas extras • Periodo de descanso • Días feriados • Horarios		
			Deberes y Derechos	• Vivienda • Pago de salario • Actividades • Derechos de espacios • Terminación de relación • Días de descanso continuo.		

Fuente: Dolado, Silva, Prieto (2013)

Colectivo a Investigar

La investigación tiene un marco referencial que se debe constatar con la realidad, es decir, verificar si lo expuesto en la normativa legal se adapta a la necesidad actual, es por ello que se aplicó la teoría fundamentada de Maslow (1954), los datos se recogieron con base en el muestreo teórico, el cual según Glasser y Strauss (1967), “es el medio o sistema por el que el investigador decide qué datos buscar y registrar”. Igualmente, Osses, Sánchez e Ibáñez (2006) especifican que: “esta clase de muestreo se refiere a los entrevistados o hechos a observar en la investigación”, es decir, los individuos que fueron entrevistados, o los hechos que se también se observaron, fueron considerados como aquellos que, en forma suficiente pudieron contribuir al desarrollo de la teoría para la cual se realizó el trabajo, en este caso el marco legal. La población la definen Hernández, Fernández y Batista (1998:238), citando a Selltitz, et al. (1980), como el “conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

En frases de Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2002), citando a Sierra Bravo (1988), la muestra debe ser adecuada, es decir, tener un tamaño mínimo, establecido estadísticamente, según las leyes experimentales de la probabilidad. Delgado de Smith (2011) afirma que tanto de la muestra como su cálculo depende de varios factores, como la amplitud del universo, finito o no, el nivel de confianza adoptado, el error de estimación y la desviación típica.

Para esta investigación, la población estuvo conformada por el grupo de trabajadores de la entidad objeto de estudio, determinando una muestra representativa de 11 trabajadores residenciales ubicados en el Sector “Terraza de los Nísperos” del Municipio Valencia en el Estado Carabobo.

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de información son las distintas formas de obtener la información. Según Ander-Egg (1988):

El método no basta ni es todo; se necesitan procedimientos y medios que hagan operativos los métodos. Las técnicas son respuestas al cómo hacer para alcanzar un fin o un resultado propuesto. Si el método es el camino, las técnicas son el arte o modo de recorrer ese camino. (Pág. 33)

Por lo antes dicho, las técnicas e instrumentos que se utilizaron para esta investigación fueron: la observación y la entrevista a través de una encuesta, ya que cuenta con muchas cualidades que se necesitó para lograr dar respuesta a sus objetivos.

Es por ello, que se utilizó la Observación como técnica de recolección de datos, conceptualizada por Tapia (2000) de la siguiente manera:

Es el procedimiento empírico por excelencia, el más antiguo; consiste básicamente en utilizar los sentidos para observar los hechos, realidades sociales y a las personas en su contexto cotidiano. Para que dicha observación tenga validez es necesario que sea intencionada e ilustrada (con un objetivo determinado y guiada por un cuerpo de conocimiento).

También Sabino (2000:148) expresa que “la observación simple resulta útil y viable cuando se trata de conocer hechos o situaciones que de algún modo tienen un cierto carácter público, o que por lo menos no pertenecen estrictamente a la esfera de las conductas privadas de los individuos”.

En tal sentido, la observación, fue un instrumento fundamental para el cumplimiento de los objetivos de esta investigación, ya que se comparó las condiciones de trabajo y necesidades de los trabajadores que prestan servicios residenciales, así como también las medidas de prevención existentes en el lugar donde prestan sus servicios y diagnosticar el conocimiento que tiene la población en estudio sobre los riesgos a los que están expuestos en su área de trabajo.

En este mismo orden de ideas, se puede decir que la entrevista es la otra técnica más usada para recolectar información para este tipo de investigación, es a través del diálogo, y en una interacción con el entrevistado, donde se obtienen datos e informaciones sobre aspectos tales como conductas, opiniones, deseos, expectativas (muchas veces de carácter confidencial), que

una persona no escribiría nunca, y que son imposibles de observar directamente.

Según Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003:64) la entrevista “es una conversación efectuada entre dos personas por lo menos, en la cual uno es el entrevistador y otro el entrevistado, estas personas dialogan en torno a un problema o aspecto determinado, teniendo en cuenta un propósito profesional”.

Tamayo y Tamayo (1998:123) también añaden que la entrevista es: “la relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales.” Es por esto que, la entrevista podrá ser considerada como una técnica y herramienta clave de la presente investigación para la recolección de información, ya que permitirá conseguir a través de los actores involucrados aspectos importantes para desarrollar el estudio, todo esto con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la investigación.

La aplicación de dicha entrevista se hizo a través de técnica denominada encuesta, que según el Diccionario de las Ciencias de la Educación para profesores (1983) la define como:

Técnica de investigación social, que consiste en averiguar, a través del análisis de las respuestas dadas por un número determinado de personas a un conjunto de preguntas formuladas previamente por el investigador, algún aspecto de la realidad social o

determinadas acciones individuales. (p. 527).

Es así como, la definición de encuesta enfoca a la misma en un método que consiste obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de instrumentos previamente diseñados como lo son: cuestionarios, escalas de actitudes, pruebas de ensayo, pruebas objetivas, entre otros.

En el caso de esta investigación, la encuesta se realizó mediante el empleo del cuestionario simple, el cual es definido por Delgado de Smith (2002:61) como, “la recopilación de datos que se realiza de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerradas, dicotomías, por rangos, de opción múltiple, etc.”

Así mismo Sierra (1987: 265) señala que “la finalidad del cuestionario es obtener de manera sistemática y ordenada, información de la población investigada sobre las variables objetos de la investigación”.

El cuestionario estuvo conformado por 36 preguntas o ítems, con un régimen de confiabilidad que se aplicó de 2 dos maneras dicho instrumento, se realizó con preguntas similares, para corroborar la veracidad de la información recopilada. Según Delgado de Smith (2002:98) la confiabilidad

“se refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos al aplicar el instrumento por segunda vez en condiciones tan parecida como sea posible”.

En este sentido, Bernal (2000:218) afirma que la pregunta clave para determinar la confiabilidad de un instrumento de medición es: Si se miden fenómenos o eventos una y otra vez con el mismo instrumento de medición, ¿Se obtienen los mismos resultados u otros muy similares? Si la respuesta es afirmativa, se puede decir que el instrumento es confiable.

Para el proceso de confiabilidad del instrumento, se utilizó el procedimiento denominado Índice de Bellack. Según Bernal (2000:98), para la estimación de confiabilidad “si se tratara de un cuestionario, se puede aplicar dos veces a la misma persona en un corto período de tiempo, y seguidamente se utiliza el índice Bellack.”. Para la aplicación de este método se llevó a cabo el desarrollo de la siguiente fórmula:

$$\text{Índice: } \frac{\sum \text{de los acuerdos} \times 100}{\sum (\text{acuerdos} + \text{desacuerdos})}$$

En virtud de esto se procedió a la aplicación de la fórmula de confiabilidad de Bellack.

Para la aplicación, la fórmula arrojó el siguiente resultado.

$$\text{Índice} = \frac{309 \times 100}{374} = 82,62\%$$

En relación la interpretación de los coeficientes de confiabilidad, Bernal (2000:98) señala que “después de aplicado el instrumento se vaciaran los datos en la fórmula, y si el resultado es mayor a 80.0, el instrumento es confiable”. Es por ello, que para verificar que la información recopilada sea autentica y confiable, el instrumento debe contener este índice de confiabilidad para que así los resultados obtenidos sean considerados consistentes.

El tema de estudio requirió de información importante para alcanzar los objetivos propuestos, y solo personas que laboran como trabajadores residenciales, pueden dar respuestas a esto, de tal forma que la encuesta enmarcada en un cuestionario y la observación fueron los instrumentos claves obtener dicha información objeto de estudio, todo esto llevado a cabo mediante una entrevista.

Los autores señalan como ventajas el uso de estas técnicas su rentabilidad, puesto que permite obtener información diversa, de un amplio sector de la población; su fiabilidad, ya que puede ser replicado por otros investigadores; su validez ecológica, puesto que los resultados obtenidos

pueden ser generalizados con facilidad a otras muestras y contextos (suponiendo siempre un alto grado de representatividad de la muestra encuestada); y su utilidad, ya que los datos obtenidos por este procedimiento permiten un estricto tratamiento de la información y cálculo estadístico.

CAPÍTULO IV

Legislación del régimen especial de trabajadores Residenciales

A los fines de la presente investigación se hace necesario examinar la legislación entorno a los artículos referentes al régimen especial de trabajadores residenciales establecidos por las leyes venezolanas.

Existen normativas que rigen todo lo referente al trabajo, en Venezuela la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras en su artículo 1 establece:

Esta Ley tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras creadores de la riqueza socialmente productiva.

Resulta necesario mencionar que esta normativa en su artículo 1 establece:

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la

sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

Existen múltiples sectores laborales que se benefician de la leyes laborales actuales lo cual algunos se encuentran incluidos en regímenes especiales. En estos regímenes jurídicos diferenciados se encuentran los trabajadores residenciales.

Sin embargo el 6 de Mayo del año 2011, nace la Ley Especial para los Trabajadores Residencial, en Gaceta Oficial 39.668 donde adopta el nombre Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, debemos mencionar que en la Ley Orgánica del trabajo (2012) en su artículo 206 lo siguiente:

Los trabajadores y trabajadoras residenciales, se regirán por la Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales en todo lo aplicable a la materia laboral, y por esta ley en cuanto les favorezca.

Es de importancia mencionar lo anterior ya que se especifica lo que es aplicable en materia laboral, ya que la ley especial trata diferentes puntos como las garantías de hábitat y la vivienda digna, la garantía de los derechos humanos, entre otros.

En relación a derechos fundamentales de trabajo como son, pagos de vacaciones, prestaciones sociales, contratación, entre otros que no hemos mencionado se regirán por la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras.

Para dar comienzo al análisis se tomaran en cuenta elementos y características con la finalidad de conocer aquellas disposiciones legales que rigen o no a los trabajadores residenciales. Estas son: las normas consagradas en los títulos II, III y IV de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras.

Es importante señalar que se harán mención de artículos de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras. Las razones para incorporar este aspecto, es porque existen artículos que aplican para los trabajadores residenciales y la otra razón es porque se asumido este compromiso en esta investigación.

Relación de Trabajo

El Derecho del Trabajo tiene la finalidad fundamental, la protección de aquellas personas que presentan una relación de trabajo, es decir, que prestan sus servicio a otras recibiendo de ellas una remuneración.

Con esto se permitirá conocer las posturas que existen en cuanto al desarrollo de la Relación de Trabajo. Al respecto, Alfonso (2000), señala que:

La teoría de la relación de trabajo formulada por Wolfgang Siebert en la Alemania de 1935, analiza primeramente el contenido de la vinculación entre la empresa y quienes trabajan en ella, concluyendo que tal relación es de naturaleza asociativa. La empresa es una comunidad institucional, dentro de la cual se incorpora el trabajador. De hecho se origina la relación de trabajo, que constituye un nexo jurídico personal de colaboración, fundado en principios de lealtad y asistencia mutua.

En este sentido, se parte del hecho de que la relación de trabajo comienza una vez que las partes (empleador-trabajo), que en nuestro caso es la junta de condominio el empleador, deciden asociarse para lograr objetivos individuales y comunes bajo un clima o un ambiente de mutua colaboración. Las residencias horizontales o conjuntos residenciales no se alejan de esta realidad, pues aunque no está bajo los esquemas de la empresa tradicional, en ellas está presente ambas partes, trabajador y empleador, quienes de igual manera se asocian y colaboran mutuamente para lograr un beneficio. Por otra parte, Caldera (1939), asume la siguiente postura:

“Aceptamos, pues la tesis de que la relación de trabajo surge normalmente por efecto del

contrato, pero en muchos casos esta reglada por la ley con prescindencia del contenido del contrato y, algunas veces, está amparada legalmente, aun cuando el contrato que la origino sea nulo o así se declare, y creemos que cuando se acepta el concepto de la relación de trabajo no se niega, de ninguna manera, la existencia del contrato, que continua siendo siempre la fuente normal de la relación de trabajo, es decir, la idea de relación de trabajo es para completar, y no para sustituir la del contrato de trabajo”.

Se puede decir, partiendo de la cita anterior, que el hecho de que no exista un contrato de trabajo, no determina la no existencia de la relación laboral entre empleador y trabajador y viceversa, por cuanto ambos se complementan. En este sentido, se considera que el solo hecho de que exista un compromiso entre las partes (trabajadores residencial y juntas de condóminos) en el cual se ofrece un servicio y se recibe una contraprestación por ello, ya que existe una relación de laboral, la cual implica una serie de deberes y derechos de cada una de las partes, esto pueden venir por el acuerdo de las mismas y/o por la legislación en la cual se amparen. Dando por hecho de que estamos en presencia de una relación de trabajo. En cuanto a la Ley Orgánica de Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, en el artículo 53, señala que: “Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba”. Es de importancia el comentario de Juan Garay (2012), dice así:

“El termino relación de trabajo está reemplazando a menudo al termino contrato de

trabajo. Ambos términos suelen usarse indistintamente aunque relación de trabajo es más amplio, pues engloba todos los casos, haya o no un contrato expreso entre las dos partes”.

En correspondencia a lo anteriormente dicho la Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, en el artículo 9 el cual establece la definición de la partes; determina que:

“A los efectos del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, se consideran partes en la relación de trabajo para el ejercicio de la labor, a la comunidad de habitantes y a la trabajadora o trabajador residencial”.

Pero se debe aclarar que en el artículo 12 de la Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales; señala que:

“De las responsabilidades de la junta de condominio u organización comunitaria correspondiente. Las obligaciones derivadas de la relación de trabajo existente entre el trabajador o trabajadora residencial y el patrono es responsabilidad de todos los propietarios y todas las propietarias, de manera individual,

según la alícuota parte que le corresponda en el inmueble, o de forma colectiva, si cuentan con una instancia de organización”.

Los que indica que las obligaciones que existan en la relación de trabajo entre trabajador residencial y empleador, deberá repartirse de forma equitativa según la alícuota para el pago de condómino. Esto aunado a las obligaciones de pago de salario y cualquier otro tipo de prestaciones generado durante la relación de trabajo.

Dentro la relación de laboral se encuentra el contrato de trabajo, el cual está definido por la Ley Orgánica de Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras en su artículo 55 como:

“Aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley”.

Los trabajadores residenciales deberán cumplir con las exigencias de inscripción del contrato laboral y la pautas establecidas para el mismo, enunciado en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras el cual reza que: “el contrato de trabajo se

hará preferentemente por escrito sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse en forma oral”, así como también lo estipulado en el artículo 59 referente a los ejemplares del contrato de trabajo y especificaciones que deben poseer.

De acuerdo a lo señalado, la relación de trabajo dependerá de los elementos de la prestación de servicio, remuneración y subordinación, los cuales serán los principales indicadores para la existencia de la relación laboral.

Otra de las características existentes en la relación de trabajo y por lo tanto en el contrato, es la duración del mismo; la cual puede celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o por obra determinada, tal como lo señala el artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras.

El contrato por tiempo indeterminado será celebrado según lo estipulado en el artículo 61 de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, “se considerara celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes...”, así mismo el contrato por tiempo determinado se regirá por el artículo 62, que establece: “El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido...”, cabe destacar que el contrato determinado tiene supuesto para que se pueda realizar, en cual se detalla en el artículo 64, la cual se determina lo siguiente:

El contrato de trabajo, podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos:

- A) Cuando lo exija la naturaleza del servicio.
- B) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador o trabajadora.
- C) Cuando se trate de trabajadores o trabajadoras de nacionalidad venezolana que prestarán servicios fuera del territorio de la República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con lo establecido en esta ley.
- D) Cuando no haya terminado la labor para la que fue contratado el trabajador o trabajadora y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajador o trabajadora u otro u otra.

Será nulo el contrato de trabajo por tiempo determinado por causas distintas a las antes señaladas, en consecuencia, el trabajador o trabajadora se encontrara investido de la estabilidad propia en esta ley.

Se hace mención a lo anterior ya que en los literales A y B destaca la posibilidad de contratar a un trabajador para que realice las labores de limpieza, cuando existan situaciones, el cual el trabajador que presta sus

servicios por tiempo indeterminado pueda cumplir con sus derechos consagrados como el cumplimiento de sus vacaciones y/o reposos, ya sean por accidentes o enfermedades, entre otros que la Junta de Condómino se hayan establecido. Por último en la Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales en el Artículo 30, resalta:

De las suplencias. Para garantizar el disfrute efectivo de las vacaciones, reposos y licencias del trabajador o trabajadora residencial, es obligación del patrono contratar a un o una suplente durante dichos períodos. Este o esta suplente no podrá habitar la vivienda del trabajador o trabajadora residencial, salvo casos excepcionales por medio de autorización expresa de la trabajadora o el trabajador residencial.

Jornada de Trabajo

Según el artículo 167 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) se entiende por jornada de trabajo:

El tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo.

El patrono o patrona deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso en lugar visible del establecimiento.

La Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales resalta la jornada laboral, el cual establece:

Los trabajadores y trabajadoras residenciales estarán sometidos a la jornada diurna de trabajo, y fines de semana libres, que se desarrollará con criterio de flexibilidad para el trabajador o trabajadora, conforme a las previsiones establecidas en esta materia en la legislación laboral.

Dicho lo anterior se determina que los trabajadores residenciales no podrán realizar labores nocturnas a menos que exista una causa justificable para que lo haga, quedando claro que deberán realizar sus labores entre los días lunes y viernes teniendo así sábados y domingos libres para el descanso. Se debe resaltar que en el artículo 27, menciona el plan de trabajo:

El justo cumplimiento de la jornada laboral será garantizado por un plan de trabajo, en el que se contemplarán aquellos casos donde la

distribución de horarios contravenga la jornada diurna o fines de semana. El Plan de Trabajo debe ser diseñado de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y el patrono, sin menoscabo de los derechos del trabajador o trabajadora.

Los que indica, que se debe respetar el horario diurno de los trabajadores residenciales y cumplir con la legislación actual donde la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras estable en su artículo 173 el límite de la jornada de trabajo “La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados...”. El mismo artículo establece la jornada diurna entre las 5:00am y las 7:00pm.

Aunado a la jornada de trabajo se debe mencionar las horas extraordinarias, el cual la Ley Orgánica del trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en el artículo 178, define: “Son Horas extraordinarias, las que se laboran fuera de la jornada ordinaria de trabajo”. Dicho lo anterior la Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales en el artículo 28, establece la prohibición de obligar a laborar horas extraordinarias:

No podrá obligarse al trabajador o trabajadora residencial a laborar horas extraordinarias. Cuando la trabajadora o el trabajador

residencial, voluntariamente, opte por trabajar horas extraordinarias, deberán seguirse los trámites establecidos y ser pagadas conforme a las previsiones establecidas en la legislación laboral.

Aunque exista una prohibición de laboral en horario extraordinario el trabajador residencial puede optar por hacerlo siempre y cuando se le cancele sus horas extraordinarias acorde a la establecidas en las leyes laborales y con la aprobación del Inspector del Trabajo de la región.

El trabajador residencial podrá disfrutar de dos días continuos de descanso como lo establece el Reglamento parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Sobre el Tiempo de Trabajo (2013), en su artículo 13, el cual detalla: “El trabajador o trabajadora tendrá derecho a descansar dos (2) días continuos a la semana, en los que se incluirá el día domingo, pudiendo establecerse los días de descanso sábado y domingo o domingo y lunes”.

Finalmente se debe mencionar las vacaciones, el cual la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras en el artículo 190, que establece:

Cuando el trabajador o la trabajadora cumplan un año de trabajo ininterrumpido para un patrono o una patrona, disfrutara de un periodo

de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles.

Ahora bien los trabajadores residenciales tiene el beneficio contractual de vacaciones no debemos olvidar que en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras en el artículo 192, menciona: “Una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de quince días de salario normal más un día por cada año de servicio...”. Las vacaciones son realmente necesarias para los trabajadores, en virtud de la preservación física, mental, social y familiar. En la mayoría de los países existen disposiciones que permiten garantizar este derecho a los trabajadores que pertenecen a distintos sectores o actividades productivas.

Deberes y Derechos

Dando orden a los deberes y derecho de los trabajadores residenciales, debemos partir que debido a ser un régimen especial de trabajo y así lo establece la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, siendo las cosas así resulta claro comenzar analizar la Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, en sus títulos III, IV, V y VI.

Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, Título III de las responsabilidades de las partes, en el artículo 9 “se consideran partes en la relación de trabajo para el ejercicio de la labor, a la comunidad de habitantes y a la trabajadora o trabajador residencial” es por ello que la comunidad debe de tener en cuenta que al tener un servicio de limpieza de las aéreas comunes de la vivienda multifamiliar es parte de una relación laboral y por ende hacen de patronos o empleadores antes la Inspectoría de trabajo.

La responsabilidad de la comunidad y de la Junta de Condominio así como lo señala la Ley Especial en los artículos 10 y 11; se quiere con ello buscar que la comunidad concienticen que el trabajador residencial esta para realizar la limpieza de aéreas comunes y no de la limpieza de cualquier daño que pueda hacer la comunidad a las áreas comunes del Conjunto Residencial y aunando a ello el condominio debe ser responsables de los servicio públicos estén óptimos para toda la comunidad de residentes incluyendo al trabajador residencial.

La comunidad es responsable de forma individual según la alícuota que se pague al condómino del inmueble, de todo las obligaciones que se generen en la relación de trabajo con el trabajador residencial. Así como se señala en la Ley Especial en el artículo 12 “de manera individual, según la alícuota parte que le corresponda en el inmueble, o de forma colectiva, si cuentan con una instancia de organización”.

Cabe destacar lo que señala la Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, en su artículo 13:

Se prohíbe la sobreexplotación del trabajador y trabajadora, entendiéndose como la asignación de labores que no se corresponden a la definición del oficio, y que se describen a continuación:

A) Ejecutar trabajos distintos a la limpieza y el aseo de las áreas comunes del inmueble.

B) Ejecutar tareas que impliquen trabajos especializados o que sean responsabilidad de la Junta de Condominio.

C) La realización de esfuerzos que estén por encima de sus posibilidades físicas.

D) El control, observancia y supervisión del cumplimiento de los servicios públicos tales como luz, agua y gas, así como otras obligaciones y responsabilidades derivadas de la administración del inmueble o de quienes habiten en el mismo.

E) La vigilancia o custodia del edificio, la limpieza, aseo y mantenimiento de las áreas comerciales en caso que existan, así como de

aquellos espacios distintos a los que componen las áreas comunes internas del inmueble.

F) Reparación de daños y desperfectos ocurridos en el inmueble.

G) Cualquier otro trabajo considerado como pesado, conforme a las normas que rigen la materia.

H) Labores que impliquen riesgo, de conformidad con la normativa relativa a seguridad laboral.

Siendo las cosas así, resulta claro que el trabajador residencial no debe realizar labores fuera de su naturaleza, el cual es el del aseo de las áreas comunes del inmueble, y no debe realizar labores fuera de esta primicia.

Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, Título IV de la garantía de los derechos humanos. En el artículo 15 de las relaciones entre el trabajador o trabajadora residencial y su comunidad.

Las actividades desempeñadas por los trabajadores y trabajadoras residenciales se considerarán como una responsabilidad que la comunidad de un inmueble destinado a viviendas multifamiliares delega en una o varias

personas a quienes reconocen como trabajadoras o trabajadores al mismo tiempo que habitantes de esa comunidad, por lo que gozan de los mismos derechos, y con los cuales deben privar principios de respeto, igualdad, solidaridad y convivencia colectiva, en el marco de la Constitución y leyes de la República.

En resumen el artículo 15, se debe a los derechos básicos humanos que es a la igualdad y convivencia entre los seres humanos, y mantener una relación sana con la comunidad y sus trabajadores. En los artículos 16 y 17, se consagra los derechos de la mujer durante el embarazo y al padre, así como lo determina la legislación laboral actual.

Ahora bien en el artículo 18, los familiares del trabajador residencial. Es importante decir que no se consideran como partes de la relación de trabajo, salvo que dicho familiar consienta un contrato de trabajo aparte. Los familiares tendrán también derecho como habitantes del inmueble el uso de áreas comunes, a la visita de sus familiares y allegados, como lo establece el artículo 19 de la Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales.

De modo idéntico los trabajadores residenciales no podrán vender, hipotecar o transferir, el inmueble, salvo en los casos en que la comunidad, haya otorgado tales derechos. En otro orden de ideas en el artículo 23.

Sobre el uso del tiempo libre, derecho a la recreación, estudio y participación. Los trabajadores residenciales tendrán derecho a manejar su tiempo libre, no estando obligado u obligada a permanecer durante este tiempo en su sitio de trabajo.

Cabe destacar que el artículo 24. Del respeto y la no discriminación. Serán respetados sus opiniones políticas, creencias religiosas, origen cultural, racial, género y orientación e identidad sexual, grado académico y clase social. No podrán ser reprimidos los espacios que tengan los trabajadores, o su familia para desarrollar ninguna de sus expresiones u opiniones.

Sobre todo el artículo 25 que es de importancia, del derecho a ser indemnizados.

“Los trabajadores deberán ser indemnizados por los daños y perjuicios causados por los patronos en cualquier caso de violación del texto de esta ley. En el entendido que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al goce de sus derechos, a la restitución en el caso de violación y a la indemnización por los daños y perjuicios sufridos por la violación de los mismos”.

Es de importancia mencionar el artículo 25, ya con referencia a la relación de trabajo los patronos o empleadores son los residentes de la comunidad, y por ende cualquier daño y perjuicio causado por lo mismo hacia el trabajador residencial puede causar una indemnización.

Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, Título V de la garantía de los derechos laborales. En su artículo 27. Plan de trabajo. “El justo cumplimiento de la jornada laboral será garantizado por un plan de trabajo”, “El Plan de Trabajo debe ser diseñado de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y el patrono”. Se trata de la distribución del trabajo que debe tener el trabajador residencial y que todo junta de condominio debe realizar para evitar la monotonía y el re-trabajo.

Al respecto del artículo 29. Salario. “El salario del trabajador o trabajadora residencial no podrá ser inferior al salario mínimo nacional”, el cual debe ser pagado en forma quincenal”. Esto no limita una mejora salarial que se pueda asignar al trabajador.

El condominio tendrá la obligación con el trabajador residencial de cumplir con el pago, retenciones, cotizaciones y demás obligaciones respecto a los conceptos y derechos derivados de la relación de trabajo.

Ahora bien en el artículo 35. Provisión de útiles de trabajo. “El patrono o patrona deberá proveer al trabajador o trabajadora residencial de los implementos y útiles necesarios para el desempeño de sus labores”. Es de

importancia que el condómino tome en consideración la protección de los trabajadores ya que evitan accidentes y enfermedades ocupacionales. El resguardo de los instrumentos y útiles de trabajo deberá efectuarse en un espacio distinto a la vivienda que habite el residencial.

Así mismo en el artículo 38. Terminación de la relación de trabajo.

“Las condiciones, requisitos y procedimientos para terminar la relación de trabajo con el trabajador o trabajadora residencial, se regirán por las normas previstas en la legislación laboral. En virtud de ello, se prohíbe toda forma de despido sin que medie justa causa previamente calificada por la autoridad competente”.

Lo más importante que en ningún caso se puede despedir al trabajador residencial sin la justa causa previamente calificada, desde la perspectiva general los trabajadores residencial gozan de la estabilidad que se garantizan las leyes laborales actuales y por consiguiente solo pueden ser despedidos por las causas que refleja la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en su artículo 79.

En el artículo 39 de la Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, de la protección de la relación dual: trabajador-habitante. “La terminación de la relación de trabajo de los

trabajadores y trabajadoras residenciales implica la desocupación de la vivienda”. El cual si el trabajador presentara su renuncia deberá desocupar la vivienda como lo establece la ley especial del régimen de los trabajadores residenciales, en su artículo 40. Plazos para la desocupación del inmueble:

“Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa, la trabajadora o el trabajador residencial tiene derecho a que se le respete su condición de miembro de la comunidad. En tal virtud, se le debe otorgar un plazo mínimo de tres (03) meses para la desocupación del inmueble, contado a partir de la fecha en que se haga efectivo el pago del total de las prestaciones sociales y demás deudas laborales que persistieran al término de la relación laboral”.

Debemos mencionar que el trabajador que prestaba sus servicios anteriormente no está obligado a trabajar durante el tiempo libre, el cual la Junta de Condómino estará obligada a contratar a un suplente hasta que termine el lapso de desocupación.

Ahora bien es conveniente acotar que en el artículo 41. Garantía del pago de los pasivos laborales. Que:

“Cuando el patrono o patrona incumpla su obligación de pagar al trabajador o trabajadora sus prestaciones sociales y demás conceptos laborales derivados de la relación de trabajo, conforme a las previsiones establecidas en la legislación laboral, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a continuar ocupando la vivienda que se le ha asignado con ocasión de su trabajo, hasta tanto se haga efectivo el pago correspondiente y transcurra el plazo de tres (03) meses referido en el artículo anterior.

En ningún caso podrá exigirse desocupación sin la cancelación de las prestaciones y demás deudas con el trabajador o trabajadora, que constituyen su medio fundamental para acceder a otra vivienda. En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, las mismas deberán ser canceladas a sus descendientes o y en caso de que no los hubiere a sus ascendientes”.

Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales de las garantías de los derechos al hábitat y la vivienda dignos. En su artículo 42, establece el regimen correspondiente al espacio de habitación del trabajador o trabajadora y su familia:

“La vivienda del trabajador o trabajadora residencial debe tener las mismas condiciones de habitabilidad que el resto de viviendas multifamiliares que componen el inmueble”.

Esto es importante mencionar que las condiciones de la vivienda deben de poseer los servicios básicos como teléfono, luz, agua y gas para garantizar las mismas condiciones que la demás vivienda, no necesariamente deben ser la misma estructura y dimensiones de las demás viviendas para dar respuesta a este requerimiento legal. Que se refleja en el artículo 44. Garantía de servicios públicos.

“El patrono debe garantizar que la vivienda asignada al trabajador o trabajadora residencial tenga acceso a los servicios básicos en las mismas condiciones que el resto de las viviendas que componen el inmueble”.

Los servicios básicos deben correr por cuenta del patrono y en ningún momento por el trabajador residencial. Cabe destacar que en el artículo 43. Prohibición de destinar la vivienda del trabajador o trabajadora residencial para fines distintos: “se prohíbe la incorporación en ésta de dispositivos que controlen el funcionamiento de los servicios correspondientes al inmueble en el cual presta sus servicios”.

Para finalizar en el artículo 45, del derecho al uso y disfrute de los espacios públicos del inmueble.

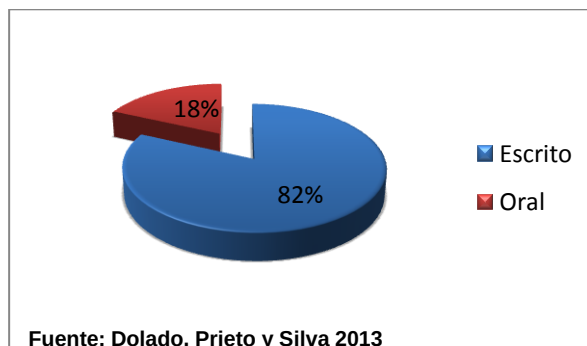
“Los espacios públicos y comunes del inmueble no podrán ser restringidos para el uso del trabajador o trabajadora residencial, ni para el de los integrantes de su núcleo familiar, atendiendo a los principios de igualdad y equidad. Así mismo debe garantizárseles el acceso a las áreas comunes, ascensores y servicios a los que tenga acceso toda la comunidad, en igualdad de condiciones”.

Es importante resaltar que estas relaciones de trabajo deben garantizar el bienestar de los trabajadores residenciales a la hora de que estos presten su fuerza de trabajo, para que los mismos se desempeñen en un ambiente confortable con condiciones óptimas y aceptables, brindándoles una calidad de vida dentro y fuera del trabajo.

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Grafico 1. Forma del Contrato

	Nº de trabajadores	%
Escrito	9	18%
Oral	2	82%
Total	11	100%



En lo referente a contrato de trabajo la totalidad de las personas encuestadas manifestó que el inicio de la relación de trabajo fue establecido mediante un contrato. Siendo este definido por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en su artículo 55 como “aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley”.

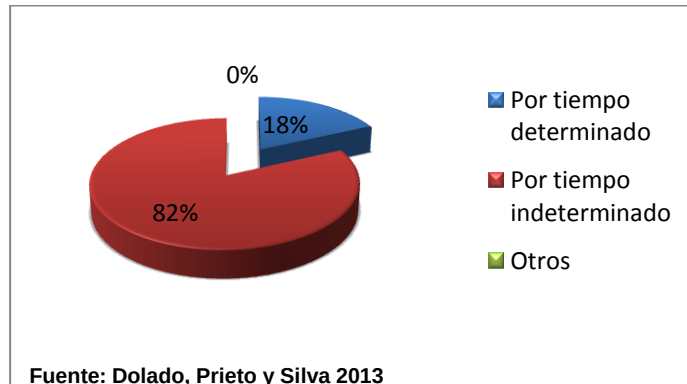
Sin embargo un 82% (trabajadores residenciales) de los encuestados señaló que su contrato de trabajo era de forma escrita y la minoría (18%

trabajadores residenciales), de forma oral, pero es importante señalar que para los encuestados, la forma como está establecido su contrato no tendrá desventajas ante la demostración de su existencia. Así como lo señala el artículo 58 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) el cual estipula que “El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse en forma oral. Cuando esté probada la relación de trabajo y no exista contrato escrito, se presumen ciertas, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador o trabajadora sobre su contenido”.

En opinión a esto Hernández y Richter (2002) señalan que: La doctrina y la jurisprudencia coinciden reiteradamente en determinar que para que exista una relación de trabajo lo importante no es la existencia formal de un contrato, sino que en la práctica se produzcan los supuestos que dan lugar a la misma: prestación de servicio, subordinación y remuneración. Al ocurrir en los hechos estos tres supuestos, se debe considerar que existe una relación de trabajo sujeta a la legislación laboral (p.13).

Grafico 2. Duración del Contrato

	Nº de trabajadores	%
Por tiempo determinado	2	18%
Por tiempo indeterminado	9	82%
Otros	-	-
TOTAL	11	100%



En lo que respecta a la duración del contrato un 18% (trabajadores residenciales) de los encuestados indicó que el contrato pactado era por tiempo determinado y el otro 82% (trabajadores residenciales) por tiempo indeterminado. Con respecto a lo mencionado Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), describe en su artículo 61 que el contrato de trabajo es por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado. Se presume que las relaciones de trabajo son a tiempo indeterminadas, salvo las excepciones previstas en esta Ley. Las relaciones de trabajo a tiempo determinado y por una obra determinada son de carácter excepcional y, en consecuencia, las normas que lo regulan son de interpretación restrictiva.

Es por ello, que en el artículo 62 establece que el contrato a tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga. En caso de dos prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que

existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación. En los contratos por tiempo determinado los trabajadores y las trabajadoras no podrán obligarse a prestar servicios por más de un año.

De esta manera la ley también establece los supuestos para que exista un contrato a tiempo determinado, solo para estos podrá existir este tipo de contratación, por mencionar algunos;

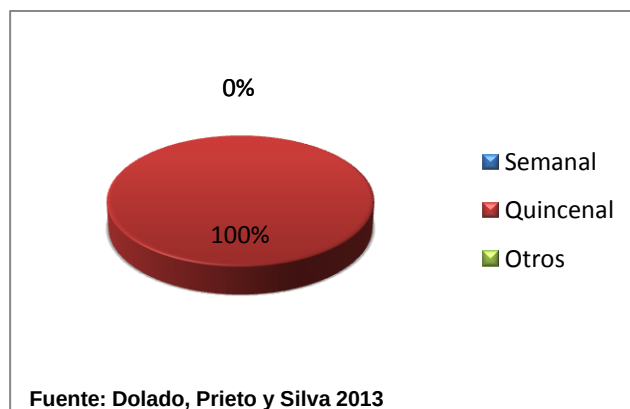
- Cuando lo exija la naturaleza del servicio,
- Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador o trabajadora,
- Cuando se trate de trabajadores o trabajadoras de nacionalidad venezolana que prestarán servicios fuera del territorio del República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con lo establecido en esta Ley,
- Cuando no haya terminado la labor para la que fue contratado el trabajador o trabajadora y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajador o trabajadora u otro o otra.

Será nulo el contrato de trabajo por tiempo determinado por causas distintas a las antes señaladas, en consecuencia, el trabajador o trabajadora se encontrará investido de la estabilidad prevista en esta Ley.

En este sentido, los contratos a tiempo determinado solo serán por las causas ya mencionadas. Haciendo referencia que el 18% de encuestados definen su relación de trabajo a través de un contrato a tiempo determinado, siendo esto una falla, e incumplimiento de la ley por lo antes descrito.

Grafico 3. Percepción del Salario

	Nº de trabajadores	%
Semanal	-	-
Quincenal	11	100%
Otros	-	-
TOTAL	11	100%



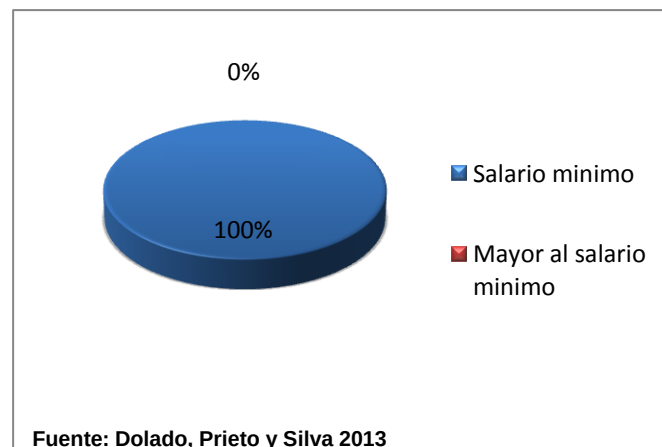
Otro elemento importante a considerar dentro de la relación del trabajo, es el salario, el cual según Carballo (2001:131) debe entenderse como todo

provecho o ventaja que el trabajador percibe directamente en su patrimonio, con ocasión del trabajo pactado.

En relación a lo mencionado, ninguno de los encuestados manifestó percibir su salario semanalmente, un 100% dijo percibirlo quincenalmente y nadie indicó percibirlo de forma mensual. Tal y como lo establece la LOTTT en su artículo 126 “El trabajador o la trabajadora y el patrono o la patrona, acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser, mayor de una quincena, pero podrá ser hasta de un mes cuando el trabajador reciba del patrono o la patrona alimentación y vivienda” y el artículo 29 de la ley especial para trabajadores residenciales.

Grafico 4. Monto percibido

	Nº de trabajadores	%
Salario mínimo	11	100%
Mayor al salario mínimo	-	-
TOTAL	11	100%

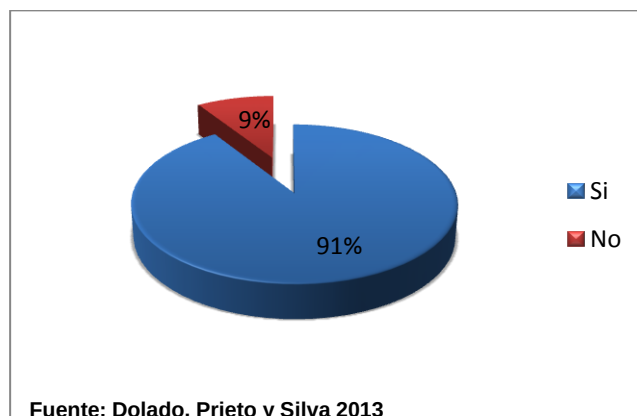


En cuanto a la cantidad percibida se pudo determinar que un 100% de los trabajadores residenciales reciben el pago mínimo estipulado por la ley vigente. Sin embargo, la mayoría en la realización de esta pregunta opinaron que no se sienten satisfechos con su sueldo.

Es importante resaltar según señala la Organización Internacional del Trabajo OIT (2001) que “A pesar que hay aumentos salariales en numeroso países, muchos trabajadores aun ganan muy poco y tienen dificultad para hacer frente a sus necesidades básicas”.

Grafico 5. Pago por Concepto de Navidad

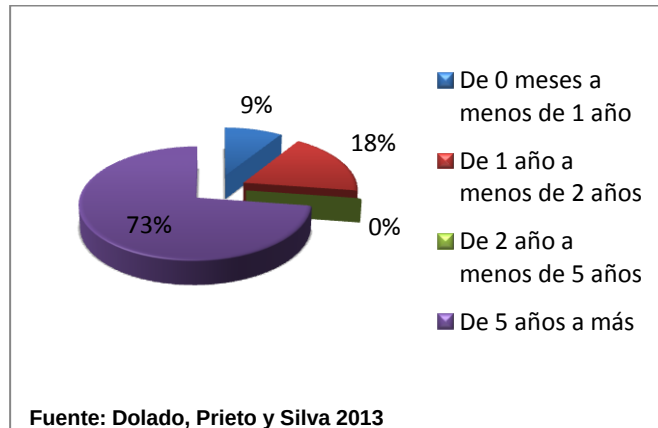
	Nº	%
Si	10	91%
No	1	9%
TOTAL	11	100%



En relación a los beneficios, la mayoría de los encuestados 91(%) señalaron percibir el pago por concepto de navidad, mientras el 9% de los trabajadores expresaron no contar con dicho concepto respectivamente por parte del patrono, que en este caso es la Junta de Condominio, dicho beneficio ajustado a la normativa legal vigente, correspondiente a lo mínimo que establece la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, descrito en su artículo 140, como ente u organización sin fines de lucro, con respecto a bonificación de fin de año. Y siguiendo con el art. 30 de la Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras residenciales, que en resumen obliga pagar derechos derivados de la relación de trabajo.

Grafico 6. Tiempo Laborando como Trabajador Residencial

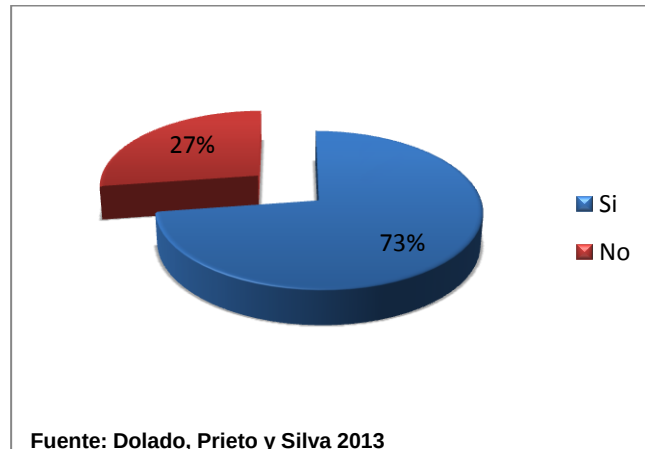
	Nº	%
De 0 meses a menos de 1 año	1	9%
De 1 año a menos de 2 años	2	18%
De 2 año a menos de 5 años	-	-
De 5 años a más	8	73%
TOTAL	11	100%



Dando continuidad con los elementos de la relación de trabajo es pertinente mencionar la antigüedad de estos trabajadores residenciales. El 9% de ellos manifestó tener entre 0 meses a menos de un año en su actual empleo, a su vez un 18% indicó tener una antigüedad en el desempeño de sus labores de 1 año a menos de 2 años, nadie, es decir un 0% indicó ejercer su cargo desde 2 años a menos de 5 años y un 73%, acotó tener una antigüedad entre 5 años a más. Tal como se refleja en la grafica la mayoría de los trabajadores residenciales cuenta con estabilidad laboral ya que tienen más de 5 años ejerciendo sus labores.

Grafico 7. Pago por Concepto de Vacaciones

	Nº	%
Si	8	73%
No	3	27%
TOTAL	11	100%



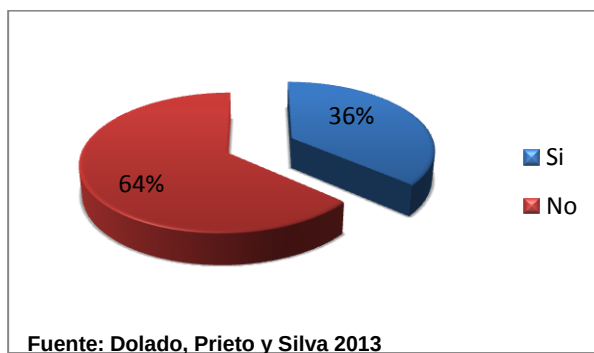
En el mismo orden de ideas, el derecho de bonificación por concepto de vacaciones, la mayoría de los encuestados 73%, expuso que perciben su pago por concepto de vacaciones y la minoría un 27% indico que no reciben el pago, según lo establece la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), el art. 190 “Cuando el trabajador o la trabajadora cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un patrono o una patrona, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles” y el artículo 30 de la Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales ya descrito con anterioridad.

Pero hay que hacer hincapié, en que reciben pago de este concepto, pero una minoría no tiene el disfrute como tal, ya que no gozan de sus días, y no tiene un suplente que le cubra esos días.

En la línea de las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales, otro de los elementos estudiados fue la jornada de trabajo, entendido éste, como el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora están a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo. El patrono o patrona deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso en un lugar visible del establecimiento, definición contenida en el artículo 167 de la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). Esta jornada de trabajo comprende aspectos como el horario de trabajo, periodo de descanso, horas extras, días feriados y en la Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales en su artículo 26 el plan de trabajo.

Grafico 8. Cuenta con Plan de Trabajo

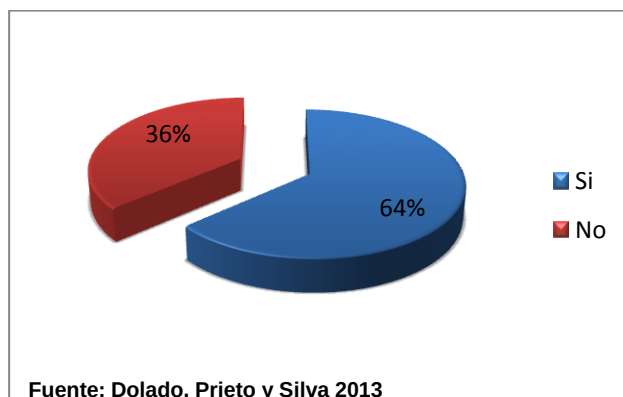
	Nº	%
Si	4	36%
No	7	64%
TOTAL	11	100%



En referencia al plan de trabajo, los resultados arrojados fueron que el 36% de los trabajadores poseen un plan y que un 64% no cuentan con un plan de trabajo, basándonos en el Art. 27 del Decreto, Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras residenciales, donde se señala que será garantizado dicho plan para el justo cumplimiento de la jornada de trabajo, acotando que debe ser diseñado en mutuo acuerdo entre el trabajador y el patrono (Junta de Condominio), sin menoscabar los derechos que les competen.

Grafico 9. Cuenta con Horario de Trabajo

	Nº	%
Si	7	64%
No	4	36%
TOTAL	11	100%

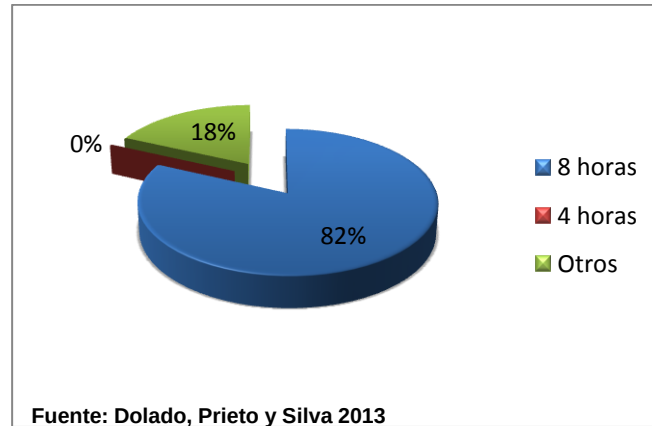


En lo referente a horarios de trabajo, la mayoría (7 trabajadores), (el 64%) de los encuestados manifestaron que les fue establecido un horario de

trabajo para su jornada, mientras que el otro 36% (4 trabajadores) indicó que no le fue establecido. Este último debido a que puede realizar sus labores a la hora que lo necesiten, sea por urgencia o por necesidad de la comunidad de residentes.

Grafico 10. Duración de Jornada de Trabajo

	Nº de trabajadores	%
8 horas	9	82%
4 horas	-	-
Otros	2	18%
TOTAL	11	100%

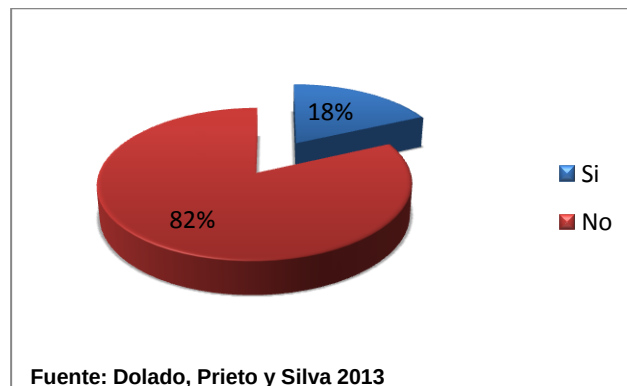


Seguidamente la jornada de trabajo establecida para estos trabajadores residenciales arrojó como resultado que un 82 % labora 8 horas, cumpliendo con la ley. Un 18% manifiesta que su jornada dependerá de la cantidad de actividades que deba realizar en el día. Aunque en el art. 25 del Decreto, Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras residenciales, se

señala que los trabajadores residenciales “estarán sometidos a la jornada diurna de trabajo, y a fines de semanas libres...”. Así mismo la Junta de Condominio debe de garantizar que se cumpla una jornada diurna efectiva.

Grafico 11. Cuenta con Horas Extras Retribuidas

	Nº de trabajadores	%
Si	2	82%
No	9	9%
TOTAL	11	100%

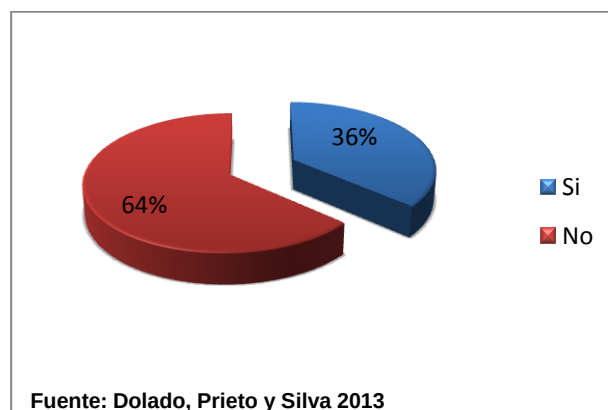


Es importante señalar que durante la investigación algunos de los encuestados expresaron su opinión acerca de las horas extras que laboran en ocasiones, ya que no son debidamente retribuidas. Algunos comentarios fueron: “A veces me quedo un rato más trabajando pero no me la pagan ni nada”... “A veces me quedo más tiempo, porque no me alcanza el tiempo,

pero nunca me han dado dinero por eso”. Otras de las personas encuestadas señalaron “no” trabajar horas extras sin dar más detalles.

Grafico 12. Trabaja Días Feriados

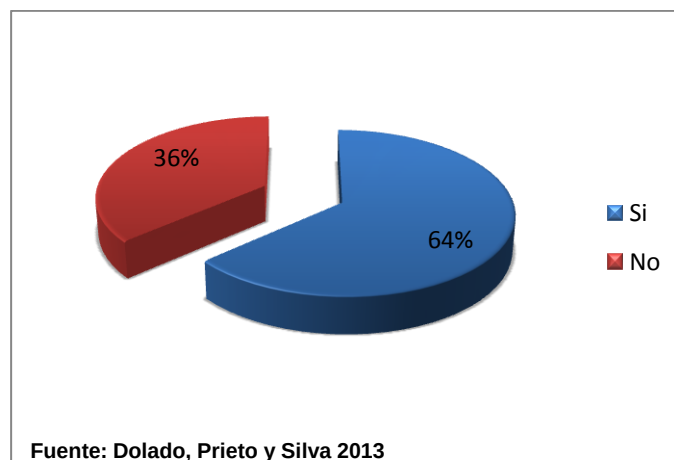
	Nº de trabajadores	%
Si	4	36%
No	7	64%
TOTAL	11	100%



Es de hacer notar que no hubo consenso entre todos los trabajadores residenciales en lo referido a días feriados, incumpléndose así lo establecido en el artículo 184 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Al menos con relación a esto el 64% de los encuestados, tienen una cultura aprendida que indica que los días feriados son de descanso, es decir, que no laborar dichos días.

Grafico 13. Cuenta con 2 Días Continuos de Descanso a la Semana

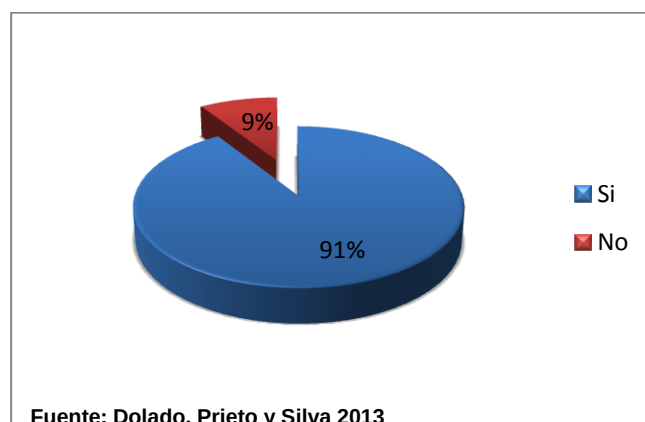
	Nº de trabajadores	%
Si	7	64%
No	4	36%
TOTAL	11	100%



En referencia a las actividades que realizan en su jornada diaria, los resultados arrojaron que el 64% de los trabajadores realizan sus labores 5 días a la semana, un 36% trabaja todos los días hasta los fines de semana, sin contar con sus días continuos de descanso en la semana por derecho. Esto evidencia que el trabajador residencial puede variar en su horario de trabajo. Teniendo que a veces realizar labores en tiempo no reconocido como laboral. Y sin poder descansar sus días reglamentarios, así como lo estipula la ley que los ampara.

Grafico 14. Cuenta con el Pago a Tiempo del Salario

	Nº de trabajadores	%
Si	10	91%
No	1	9%
TOTAL	11	100%



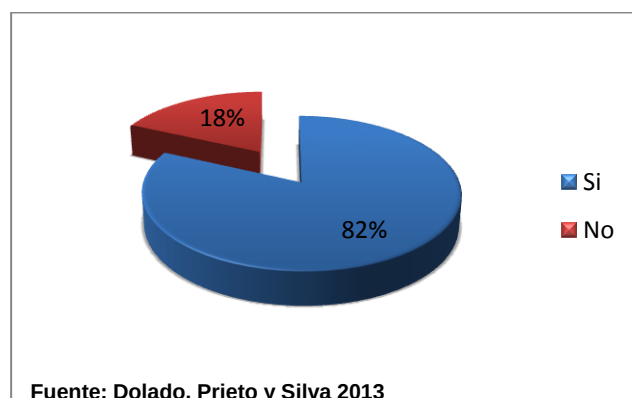
Las obligaciones patronales como aspectos de los deberes y derechos que se deben cumplir en la relación laboral están sujetos en el artículo 126 y 127 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; en base a esto, la investigación arrojó que el 91% de los trabajadores indicaron que el patrono cumple a tiempo con el pago del salario, mientras que un 9% (minoría) señaló que no siempre el patrono es puntual con el pago del mismo.

El elemento que sigue a continuación es el de protección, el cual para efectos de esta investigación fue desarrollada desde dos enfoques, la Protección Social y la Seguridad en el Trabajo, definida la primera por Holzmann y Jorgensen (2000), como las medidas del sector público para proveer seguridad de ingreso a las personas, y la segunda encaminada a

mejorar el manejo del riesgo a fin de proteger a las personas contra choques o accidentes que los puedan llevar a la pobreza. Dentro de lo que encierra la protección, se encuentran el sistema de seguro social, prestaciones cubiertas por el sistema del seguro social y la seguridad en el trabajo.

Grafico 15. Sabe Para qué sirve el Seguro Social

	Nº de trabajadores	%
Si	9	82%
No	2	18%
TOTAL	11	100%



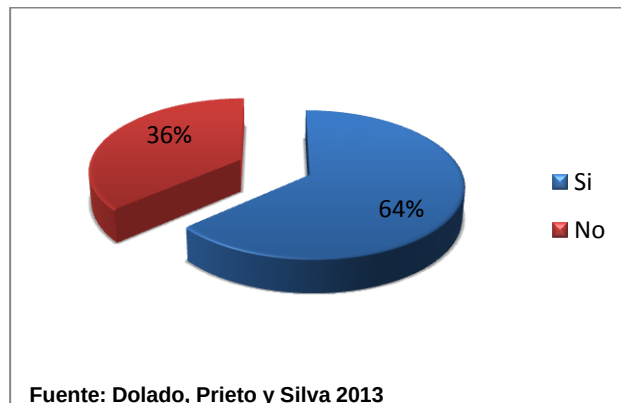
Para el primer aspecto referente al sistema del seguro social, la mayoría (el 82%), de los trabajadores encuestados manifestaron sí conocer para que sirve este sistema, y el otro 18% manifestó no conocerlo.

En lo que a estas prestaciones se refiere, en el año 1952 la Organización Internacional del Trabajo durante la Conferencia Internacional adoptó el convenio #102 sobre la seguridad social. Este convenio abarca las siguientes ramas: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobreviviente.

En base a los resultados la OIT (2000:8) señala que: La Seguridad Social es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de la enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos (p.8)

Grafico 16. Ha Utilizado el Seguro Social

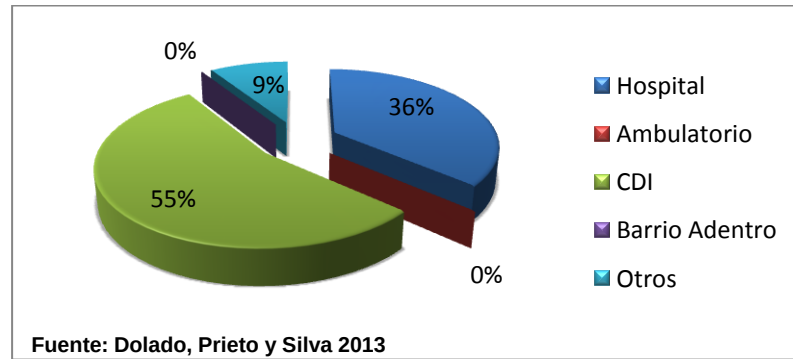
	Nº de trabajadores	%
Si	7	64%
No	4	36%
TOTAL	11	100%



Finalmente es importante señalar que la mayoría, un 64% de los encuestados hacen uso de este sistema, mientras un 36% recurren a hospitales, ambulatorios o Centros de Diagnóstico Integral (CDI) cuando presentan alguna emergencia de salud, Según lo indicado en siguiente grafico.

Grafico 17. Lugar al que Acude Cuando Tiene Alguna Emergencia

	Nº de trabajadores	%
Hospital	4	36%
Ambulatorio	-	-
CDI	6	55%
Barrio Adentro	-	-
Otros	1	9%
TOTAL	11	100%

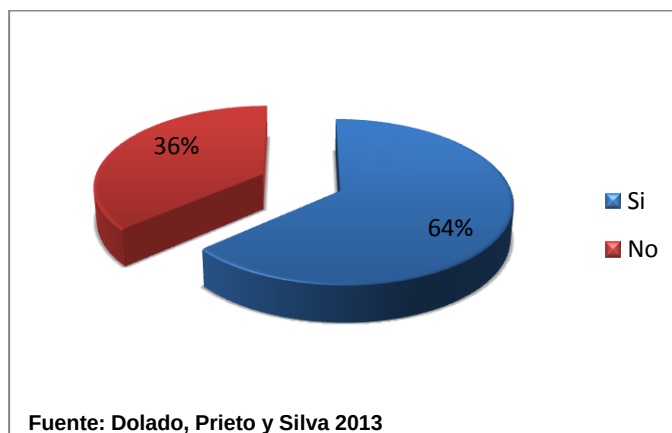


Un poco más de la mitad de los encuestados 55% aseguran acudir al Centro de Diagnostico Integral debido a la cercanía y su sistema de atención gratuita, mientras el 36% acude al Hospital ya que aseguran ser mejor atendidos y un 9% lo que equivale a un solo trabajador asiste a con su médico de confianza.

En lo referente a seguridad en el trabajo se tomaron en cuenta el uso de implementos de seguridad y los resultados obtenidos en la investigación fueron los siguientes:

Grafico 18. Cuenta con Implementos de Seguridad dotados por la Junta de Condominio.

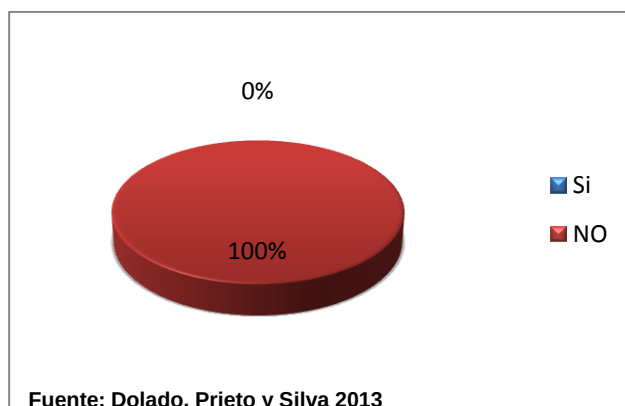
	Nº de trabajadores	%
Si	7	64%
No	4	36%
TOTAL	11	100%



Un 64% de los trabajadores residenciales les facilitan implementos de protección, y al 36% restante, ellos mismos son los que se compran sus implementos de seguridad y protección, lo que demuestra que se está incumpliendo con lo estipulado en la Ley Especial para la dignificación de los trabajadores residenciales, en su artículo 35, el patrono deberá proveer al trabajador residencial, los implementos y útiles necesarios para el desempeño de sus labores, así como un botiquín de primeros auxilios. Por otra parte el otro 64% que manifestó que sí hacer uso de implementos mínimos de seguridad personal, facilitados por el patrono, tales como calzado anti resbalante y guantes.

Grafico 19. Seguro Privado dado por la junta de condominio

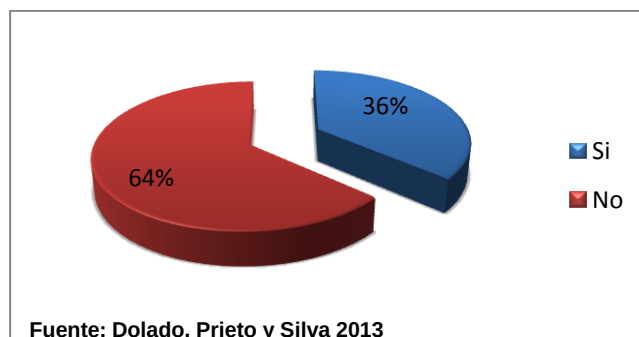
	Nº de trabajadores	%
Si	-	-
No	11	100%
TOTAL	11	100%



En el mismo orden de ideas había la inquietud por parte de los investigadores de conocer si estos trabajadores residenciales gozan de algún seguro dado por el patrono, a lo que la totalidad de los encuestados indicó que no. Esto evidencia que dichos trabajadores siguen siendo un sector que está discriminado o excluido como forma de trabajo decente de igualdad condiciones que los trabajadores amparados por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, tomando en cuenta lo antes mencionado, es que se crea el decreto de rango valor y fuerza en el año 2011 de la ley especial para los trabajadores residenciales, a fin de sacarlos de esta exclusión y ser amparados por dicho decreto, más que tomar un régimen especial para estos trabajadores, es algo de humanidad, ya que son personas que presentan las mismas necesidades tanto laborales como sociales y personales de cualquier empleado de un trabajo regular que cuente con una seguridad social.

Grafico 20. Cuenta con Apartamento de Estructura Igual a los Demás

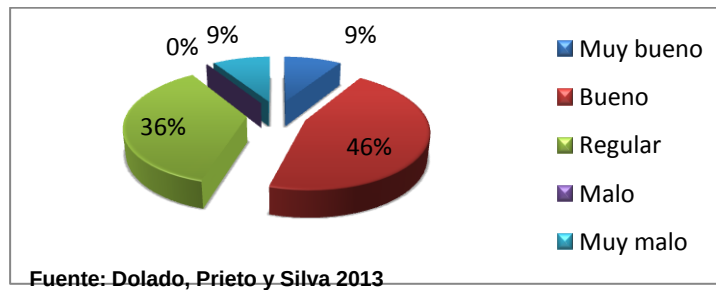
	Nº de trabajadores	%
Si	4	36%
No	7	64%
TOTAL	11	100%



Como otro elemento para el análisis se encuentra el ambiente y las condiciones físicas del trabajo, siendo constituido éste como el espacio físico donde estos trabajadores habitan. Según la investigación realizada (Ver grafico N° 20), de los encuestados un 34% manifestaron vivir en un apartamento de igual estructura que los demás apartamentos del edificio, mientras que el otro 64% manifestó que su vivienda no es igual a la distribución de una vivienda de un propietario o inquilino.

Grafico 21. Trato Recibido por Parte de la Junta de Condominio

	Nº de trabajadores	%
Muy bueno	1	9%
Bueno	5	46%
Regular	4	36%
Malo	-	-
Muy malo	1	9%



La importancia de este elemento es explicado por Márquez (2002), quien señala que a los trabajadores les importa tener un ambiente físico agradable en donde desarrollar su trabajo, lo que les permite un adecuado bienestar y les facilita el hacer un buen trabajo.

Como último elemento que se agrega a las condiciones de trabajo y que permite conocer el trato recibido por parte de la comunidad de residentes con respecto a las trabajadores residenciales, son las condiciones psicosociales. En base a este elemento el 46% de los trabajadores encuestados manifestaron que el trato recibido por parte de la Junta de Condominio era bueno, seguidamente el 36% restante indicaron que el trato era regular.

Grafico 22. Se Siente Integrado a la Comunidad Donde Labora

	Nº de trabajadores	%
Si	9	82%
No	2	18%
TOTAL	11	100%

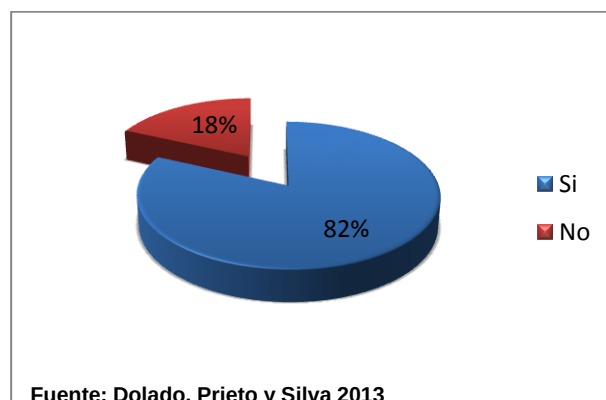


Grafico 23. Participa en Actividades Recreativas del Edificio

	Nº de trabajadores	%
Si	3	27%
No	8	73%
TOTAL	11	100%

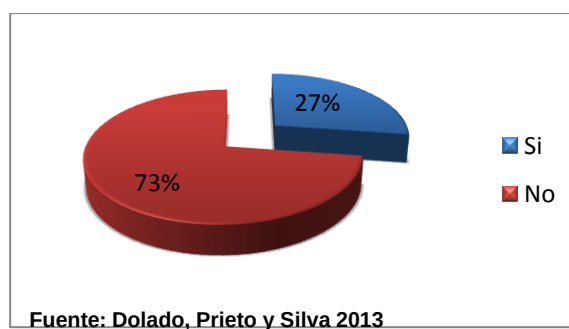


Grafico 24. Fisiológicas

	Nº de trabajadores	%
Si	10	91%
No	1	9%
TOTAL	11	100%

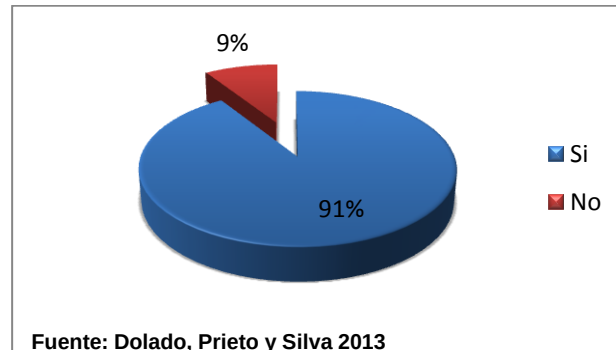


Grafico 25. Seguridad

	Nº de trabajadores	%
Si	5	45%
No	6	55%
TOTAL	11	100%

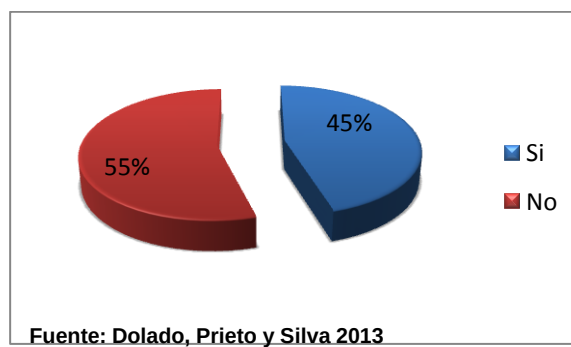


Grafico 26. Sociales

	Nº de trabajadores	%
Si	8	73%
No	3	27%
TOTAL	11	100%

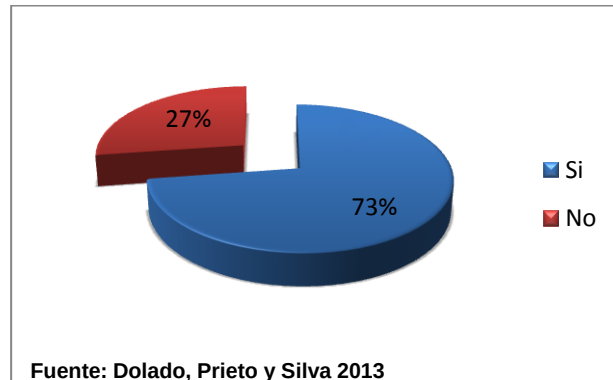
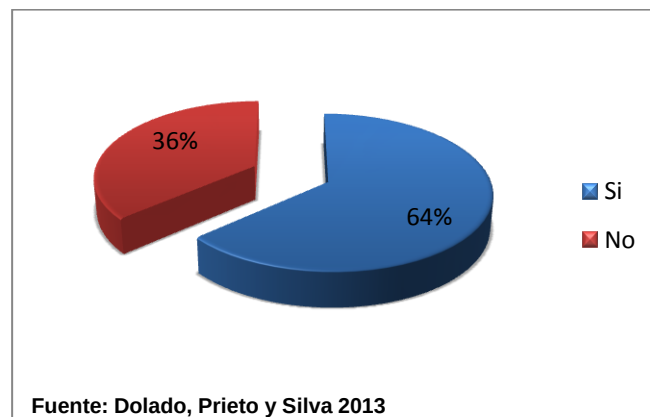


Grafico 27. Autoestima

	Nº de trabajadores	%
Si	7	64%
No	4	36%
TOTAL	11	100%



Es importante mencionar que las condiciones psicosociales van de la mano con la integración entre comunidad y trabajadores, en el buen sentido, que exista una buena relación interpersonal y cordial, donde existan actividades de esparcimiento y recreación. Se pudo constatar que la mayoría de estos trabajadores si cuentan con buenas condiciones psicosociales. (Ver Gráficos N° 22, 23, 24, 25, 26, 27).

REFLEXIONES FINALES

La investigación de campo realizada junto con el análisis e interpretación de resultados permitieron establecer las siguientes reflexiones.

En las relaciones de trabajo se evidenció que a pesar que los trabajadores residenciales cuentan con normas y especificaciones consagradas en el régimen especial de trabajadores residenciales y en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadoras y las Trabajadores, no se cumplen en su totalidad, lo que conlleva que en la práctica no se ejecuten estas normas, y esto trae como consecuencia que el trabajador residencial no tenga cubiertas en su totalidad las necesidades y condiciones de trabajo.

Los trabajadores residenciales a pesar de contar en su mayoría con un horario de trabajo acorde a lo estipulado en las normas legales, no poseen un plan de trabajo, a menudo se le violenta su horas de descansos o días de descanso aunado a estos muchas veces realizando actividad que podrían considerarse como horas extras, sin recibir remuneración alguna por ello. Esto es alarmante porque evidencia la vulnerabilidad de estos trabajadores, lo cual obliga al Estado a tomar acciones que permiten que el trabajo residencial, sea digno y decente, tal y como lo establece la OIT (2007) “El objetivo primordial de la OIT es promover el acceso de hombres y mujeres para el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Además opina que el trabajo decente significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la

sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

En relación a los beneficios y vacaciones, categorías que se tomaron como análisis en la investigación, se pudo observar que los trabajadores residenciales se les reconoce sus derechos, pero solo en el concepto de otorgar el dinero mas no en su mayoría el disfrute, dejando al descubierto la inexistencia de igualdad con respecto a los demás trabajadores. Lo que provoca un sentimiento de exclusión.

Los trabajadores residenciales se ven en la necesidad de tomar este tipo de empleo o trabajo ya que le garantizan una vivienda, el pago de servicios básicos y el pago de un salario mínimo que le permitan cubrir parte de sus necesidades, destacando además que la mayoría son mujeres las que hacen este tipo de labor, donde representan un papel fundamental en la economía familiar. Además de realizar un sobre tiempo que muchas veces se convierte en explotación.

Resulta inquietante descubrir que los trabajadores a pesar de ser tomados en cuenta en la jurisdicción de la protección social, pocos los desconocen y muy pocos lo utilizan, trayendo esta ultima como resultado que deban acudir a centros asistenciales, en su mayoría populares, para resolver vicisitudes que se les presentan o pueden presentar.

Referente al parámetro de las necesidades, es de hacer notar que para los trabajadores residenciales los mismos son satisfechas, es decir, que mientras son alcanzadas las de orden fisiológico, autoestima y social, las restantes como la autorrealización se encuentran un poco de poder lograrse, esto trae como consecuencia que estos trabajadores se sientan despojadas de su identidad como personas para lograr sus sueños.

En conclusión, es importante señalar que a pesar de los múltiples obstáculos que constantemente tiene el sector, estos trabajadores siempre están allí, cumpliendo con su rol. Además el trabajo residencial sigue siendo una labor que cada día crece debido a que es aguardado por aquellos y aquellas personas de poca información sobre las legislaciones actuales, las cuales aceptan una de las peores formas de explotación laboral.

Estas son algunas recomendaciones que deberían tomar en cuenta las diferentes juntas de condominios:

- 1.-) Creación de planes de trabajo que se ajusten a las necesidades y condiciones detectadas.
- 2.-) Hacer hincapié en la dotación obligatoria y uso de los implementos de trabajo y equipos de protección o seguridad.
- 3.-) Elaboración de descripciones de cargo donde se reflejen las funciones del trabajador residencial.

4.-) Fomentar talleres prácticos dirigidos a las Juntas de Condominios, para disminuir la brecha que existen entre la legislación y el desconocimiento de la misma.

5.-) Crear un manual de procedimientos sobre las actividades que deba realizar la Junta de Condominio, el cual perdure para las gestiones próximas.

6.-) Promover la seguridad laboral, a través de análisis generales de riesgos en las actividades diarias que realizan los trabajadores residenciales, a fin de prever actos riesgosos y condiciones inseguras.

7.-) Impulsar la integración social de los distintos inquilinos con el personal de trabajo residencial, a fin de mantener una mejor relación interpersonal.

CONCLUSIONES

La investigación realizada sobre las condiciones laborales y necesidades de los trabajadores residenciales, tomando como referente el sector, Los Nísperos del estado Carabobo, Permitió obtener una información de mucha importancia para poder culminar esta investigación de campo.

En cuanto al primer objetivo específico se puede concluir que el trabajador residencial goza de una protección por parte del estado Venezolano, que cuentan con una legislación especial, Ley Especial para Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, según Decreto de Rango, Valor y Fuerza N° 8.197, publicada en Gaceta Oficial N° 39.668 de Mayo 2011, el cual les garantiza sus derechos y deberes con relación a su labor, pero no se cumplen en su totalidad, lo que conlleva que en la práctica no se ejecuten estas normas, y esto puede traer como consecuencia que el trabajador residencial no tenga cubiertas en su mayoría las necesidades humanas y condiciones de trabajo. Se puede señalar que el Trabajo Residencial se convierte en una labor precaria.

Haciendo referencia al segundo objetivo específico, los Trabajadores Residenciales tienen cubiertas en su mayoría las condiciones psicosociales, Cabe destacar que van de la mano con la integración entre comunidad y trabajadores, en el buen sentido, que exista una buena relación, donde existan actividades de esparcimiento y recreación. Se pudo constatar que la mayoría de estos trabajadores si cuentan con buenas relaciones con los propietarios de los Conjuntos Residenciales, pero se debe hacer mención

que en su mayoría no comparte en actividades extra ordinarias con la comunidad de residentes.

Finalmente en cuanto al tercer objetivo, podemos concluir que basándonos en los relatos de nuestros encuestados y los resultados obtenidos en la investigación en su mayoría los trabajadores residenciales tienen las condiciones mínimas que le ofrece la legislación actual, cabe destacar que en relación a los servicios de salud, los Trabajadores Residenciales no cuentan con ningún beneficio de valor agregado, ya que solo cuentan con el Seguro Social y los centro de atención medica gratuitos cercano a la zona del conjunto residencial, se debe mencionar que los implemento de seguridad en su mayoría son dotados, pero los trabajadores residenciales no tienen de la cultura de utilizarlos, y por último la mayoría de los Trabajadores Residenciales cuentan con sus pagos de Salario al día, cumplen con jornadas diurnas, no los obligan a trabajar horas extraordinaria y se les garantizan sus dos días continuos de descanso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

OIT (2011). **Piso de Protección Social Para una Globalización Equitativa e Inclusiva**. Documento en línea. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_176521.pdf Consulta: 2012, Noviembre 24.

Ley Especial para la dignificación de trabajadoras y trabajadores residenciales (2011). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 39.668**. Mayo 06, 2011. Caracas.

Orta, Yosbely; Parra, Diana (2010). **Condiciones de trabajo y necesidades de las trabajadoras en el servicio domestico**. Trabajo de grado. Universidad de Carabobo. Valencia.

Medina, Mónica, Palma, Lucely (2012). **Riesgos laborales existentes en los trabajos residenciales de una urbanización**. Trabajo de grado Universidad de Carabobo. Valencia.

Maslow, Abraham (1954). **Motivación y Personalidad**. 1era edición.

Marcano, María (2003). **La Ciencia de la Psicología en el nuevo Milenio**. 1era edición. Editorial Rivilta. Valencia.

Abraham Maslow (1943). **A Theory of Human Motivation**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.altruists.org/f62> Consulta: 2013, Enero 12.

Real Academia Española. (2013). **Diccionario de la Lengua Española**. Documento en línea. Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=fatiga> Consulta: 2013, Enero 13.

Van Dalen, Deobold y Meyer, William. (2006), **La Investigación Descriptiva**. Documento en línea. Disponible en: <http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php> Consulta: 2013, Enero 26

Delgado de Smith, Yamile, Colombo Leyda y Rosmel Orfila (2003). **Conduciendo la Investigación**. Editorial Comala. 2da. Edición. Caracas-Venezuela.

Osses, Sánchez e Ibáñez (2006). **Investigación Cualitativa en Educación. Hacia la Generación de Teoría a través del Proceso Analítico.**

Documento en línea. Disponible:

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s071807052006000100007&script=sci_arttext Consulta: 2013, Enero 26

Glasser, Strauss (1967). **The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research.** Editorial Aldine Publishing Company. New York.

Hernandez, Fernandez y Batipsta (1998). **Metodología de la Investigación.** Editorial: Mc Graw-Hill. México.

Ander-Egg, Ezequiel (1988). **Técnicas de Investigación Social.** Editorial Hvmánitas. Buenos Aires.

Tamayo y Tamayo, (1998) **Proyectos de Investigación.** 1ª edición. Venezuela.

Sabino, Carlos (2000). **El Proceso de Investigación.** Editorial Panapo. Caracas.

Tapia, María (2000). **Metodología de la Investigación.** Documento en línea. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/7375665/Metodologia-de-La-Investigacion> Consulta: 2013, Enero27

Carito, (2006). **Concepto de Trabajo.** Documento en línea. Disponible:

<http://es.shvoong.com/humanities/140457-concepto-trabajo/#ixzz2j7Bf3feB>

Consulta: 2013, Septiembre26

Cariola, Cecilia y Lacabana, Miguel (2001). **La metrópoli fragmentada. Caracas entre la pobreza y la globalización.** Documento en línea.

Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0250-71612001008000002&script=sci_arttext.

Consulta 2013, Septiembre05

ANEXOS

A) Primer Instrumento

Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales

CUESTIONARIO

El presente instrumento tiene por finalidad obtener información acerca condiciones trabajo y necesidades de los trabajadores residenciales ubicados en el sector Terrazas de los Nísperos del Municipio Valencia en el Estado Carabobo.

Los datos aquí descritos son totalmente personales y confidenciales y serán realizados estrictamente con fines de investigación formativa; el apoyo y sinceridad prestada será de gran valor para el investigador.

Gracias.

DATOS DE IDENTIFICACION DE EDIFICO

Edificio: _____

Calle: _____

Sector: _____

DATOS DEL TRABAJADOR RESIDENCIAL

Edad: _____

Estado Civil: _____

Nº de Hijos: _____

Grado de Instrucción:

- Universitaria _____
- Técnico Superior _____
- Técnico Medio _____
- Bachiller _____
- Primaria _____
- Otros _____

PARTE I: RELACIÓN DE TRABAJO

A continuación se presentará una serie de interrogantes; según su experiencia y criterio marque con una X la opción que considere propicia.

- 1.) ¿Al inicio de la relación de trabajo le fue establecido un contrato de trabajo?

SI _____ NO _____

De ser afirmativo conteste la siguiente pregunta hasta el N°3

- 2.) Su contrato es de forma:

Escrito _____ Oral _____

- 3.) Según su duración, su contrato de trabajo es:

Por tiempo determinado _____
Por tiempo indeterminado _____
Por obra _____
Otros _____

- 4.) ¿De qué manera percibe su salario por la prestación de su servicio?

Semanal _____
Quincenal _____
Otros _____

- 5.) ¿Cuál es el monto percibido por usted por la prestación de su servicio?

Salario Mínimo: _____

Mayor al salario Mínimo: _____

6.) ¿Goza usted de algún seguro privado dado por la junta del condominio?

SI _____ NO _____

7.) ¿Cuánto tiempo lleva usted laborando como trabajador(a) residencial?

De 0 meses a menos de 1 año _____

De 1 año a menos de 2 años _____

De 2 años a menos de 5 años _____

De 5 años a más _____

8.) ¿Percibe usted alguna bonificación extra por la prestación de su servicio?

SI _____ NO _____

9.) ¿Ha recibido algún pago por concepto de navidad?

SI _____ NO _____

10.) De haber prestado servicio ininterrumpido por más de un año en un mismo edificio, ¿Ha recibido algún pago por concepto de vacaciones?

SI _____ NO _____

PARTE II: JORNADA DE TRABAJO

11.) ¿Posee un plan de trabajo para su jornada?

SI _____ NO _____

12.) ¿Fue establecido un horario de trabajo para su jornada?

SI _____ NO _____

13.) La duración de su jornada de trabajo es:

8 horas _____

4 horas _____

Por ahora _____

Otros _____

14.) ¿Se le asigna un periodo de descanso durante su jornada?

SI _____ NO _____

15.) ¿Continúa usted actividades fuera del horario establecido, siendo estas retribuidas como horas extras?

SI _____ NO _____

16.) ¿Realiza usted jornadas de trabajos en días feriados?

SI _____ NO _____

PARTE III: DEBERES Y DERECHOS

17.) ¿Usted vive en el edificio donde presta sus servicios?

SI _____ NO _____

18.) ¿Disfruta de dos días continuos de descanso a la semana?

SI _____ NO _____

19.) ¿Cuáles de las siguientes actividades forman parte de las tareas que debe realizar en su jornada de trabajo? Puede señalar varias.

Asear los pasillos _____

Asear el estacionamiento _____

Realizar el cuidado de áreas verdes _____

Asear el salón de fiestas _____

Otros _____

20.) ¿Realiza actividades de servicio de conserjería en más de un edificio? Si su respuesta es afirmativa, indique la cantidad de edificios donde presta su servicio.

SI _____ NO _____ N° Edificios _____

21.) ¿Goza usted de los derechos como habitante del inmueble y de las áreas comunes?

SI _____ NO _____

22.) De haber prestado servicio en otro edificio anteriormente ¿le fue notificado o notificó con tiempo la terminación de la relación de trabajo?

SI _____ NO _____

23.) ¿Cumple la junta de condominio con el pago de su salario a tiempo?

SI _____ NO _____

PARTE IV: PROTECCIÓN

24.) ¿Sabe usted para qué sirve el seguro social?

SI _____ NO _____

25.) ¿Lo ha utilizado? En caso de ser afirmativa su respuesta señale cuales beneficios ha usado, de ser negativa salte a la pregunta N°26

SI _____ NO _____

Señale:

Asistencia medica _____
Asistencia pre, durante y post-natal _____
Hospitalización _____
Suministro de medicamentos _____
Otros _____

26.) ¿Dónde va usted cuando tiene alguna emergencia de salud?

Hospital _____
Ambulatorio _____
CDI (Centro de Diagnóstico Integral) _____
Barrio Adentro _____
Otros _____

27.) ¿En el sitio donde usted presta su servicio le facilitan implementos de seguridad?

SI _____ NO _____

En caso de haber contestado afirmativamente la pregunta anterior señale:

28.) ¿Cuáles implementos de seguridad tiene disponible para realizar sus tareas?

Guantes _____
Tapa Bocas _____
Calzado anti resbalante _____
Otros _____

29.) ¿ha sido inscrito por la junta de condominio en el seguro social?

SI _____ NO _____

30.) ¿Está previsto en el contrato de trabajo (oral ó escrito) una compensación en caso de terminación de la relación laboral?

SI _____ NO _____

PARTE V: AMBIENTE

31.) ¿El apartamento donde usted vive tiene la misma estructura de los demás apartamentos del edificio?

SI _____ NO _____

32.) Señale como está conformado el espacio físico donde usted realiza sus labores.

Nº de pisos _____
Salón de fiestas _____
Estacionamiento _____
Áreas verdes _____
Otros _____

PARTE VI: CONDICIONES PSICOLOGICAS

33.) Señale cual es el trato recibido por parte de la junta de condominio.

Muy bueno _____

Bueno _____

Regular _____

Malo _____

Muy malo _____

34.) ¿Se siente usted integrado a la comunidad donde labora?

SI _____ NO _____

35.) ¿Participa usted en las actividades recreativas que realiza la junta de condominio?

SI _____ NO _____

36.) Señale si son o no satisfechas las siguientes necesidades durante la prestación del servicio

Tipos de Necesidades	Necesidades	SI	NO
Fisiológicas	- Alimento		
	- Descanso		
Seguridad	- Protección contra el peligro		
	- Estabilidad laboral		
Sociales	- Relaciones afectivas		
	- Amistad		
Autoestima	- Reconocimiento		
	- Atención		
	- Logros		
	- Confianza		
	- Libertad		
Autorrealización			

B) Segundo Instrumento

Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales

CUESTIONARIO

El presente instrumento tiene por finalidad obtener información acerca condiciones trabajo y necesidades de los trabajadores residenciales ubicados en el sector Terrazas de los Nísperos del Municipio Valencia en el Estado Carabobo.

Los datos aquí descritos son totalmente personales y confidenciales y serán realizados estrictamente con fines de investigación formativa; el apoyo y sinceridad prestada será de gran valor para el investigador.

Gracias.

DATOS DE IDENTIFICACION DE EDIFICO

Edificio: _____

Calle: _____

Sector: _____

DATOS DEL TRABAJADOR RESIDENCIAL

Edad: _____

Estado Civil: _____

Nº de Hijos: _____

Grado de Instrucción:

- Universitaria _____
- Técnico Superior _____
- Técnico Medio _____
- Bachiller _____
- Primaria _____
- Otros _____

PARTE I: RELACIÓN DE TRABAJO

A continuación se presentará una serie de interrogantes; según su experiencia y criterio marque con una X la opción que considere propicia.

37.) ¿Al ingresar al condominio su relación laboral fue bajo un contrato de trabajo?

SI _____ NO _____

De ser afirmativo conteste la siguiente pregunta hasta el N°3

38.) Su convenio es de aspecto:

Escrito _____ Oral _____

39.) De acuerdo a su permanencia, su convenio es:

Por tiempo determinado _____

Por tiempo indeterminado _____

Por obra _____

Otros _____

40.) ¿Cuál es el modo de recibir su pago por el servicio prestado?

Semanal _____

Quincenal _____

Otros _____

¿Cuál es la cuantía en dinero por remuneración recibida como contraprestación por sus servicios?

Salario Mínimo: _____

Mayor al salario Mínimo: _____

41.) ¿Disfruta usted de algún tipo de seguro privado dado por el empleador?

SI _____ NO _____

42.) ¿Cuál es su tiempo de servicio como trabajador(a) residencial?

De 0 meses a menos de 1 año _____

De 1 año a menos de 2 años _____

De 2 años a menos de 5 años _____

De 5 años a más _____

43.) ¿Usted recibe alguna remuneración aparte por sus servicios?

SI _____ NO _____

44.) ¿La junta de condominio cumple con la bonificación de fin de año?

SI _____ NO _____

45.) De tener una antigüedad superior a un año ¿Ha disfrutado del beneficio de las vacaciones?

SI _____ NO _____

PARTE II: JORNADA DE TRABAJO

46.) ¿Hay algún cronograma de labores para su jornada?

SI _____ NO _____

47.) ¿Fue creado algún horario de labores para su jornada?

SI _____ NO _____

48.) El tiempo de su faena de trabajo es:

8 horas _____

4 horas _____

Por ahora _____

Otros _____

49.) ¿Esta estipulado un ciclo de descanso durante su faena laboral?

SI _____ NO _____

50.) ¿Continúa usted laborando después de su jornada, siendo esto considerado como horas extras?

SI _____ NO _____

51.) ¿Labora usted durante los días feriados o festivos?

SI _____ NO _____

PARTE III: DEBERES Y DERECHOS

52.) ¿Habita usted en el inmueble donde labora?

SI _____ NO _____

53.) ¿Tiene usted dos días libres ininterrumpidos y remunerados a la semana?

SI _____ NO _____

54.) ¿Cuáles de las funciones siguientes les son asignadas para su faena laboral? Puede indicar varias.

Asear los pasillos _____

Asear el estacionamiento _____

Realizar el cuidado de áreas verdes _____

Asear el salón de fiestas _____

Otros _____

55.) ¿Labora usted como trabajador(a) residencial en varios inmuebles?
Si su respuesta es afirmativa, indique la cantidad de edificios donde presta su servicio.

SI _____ NO _____ N° Edificios _____

56.) ¿Disfruta usted como morador del edificio el derecho a las zonas de esparcimiento del mismo?

SI _____ NO _____

57.) De haber laborado en otro inmueble con anterioridad ¿Le informaron o informó con tiempo la culminación de la relación laboral?

SI _____ NO _____

58.) ¿El empleador le cancela su sueldo en el lapso correspondiente?

SI _____ NO _____

PARTE IV: PROTECCIÓN

59.) ¿Conoce usted la utilidad del seguro social?

SI _____ NO _____

60.) ¿Lo ha empleado? En caso de ser afirmativa su respuesta indique cuales provechos ha utilizado, de ser negativa salte a la pregunta N°26

SI _____ NO _____

Señale:

Asistencia medica _____

Asistencia pre, durante y post-natal _____

Hospitalización _____

Suministro de medicamentos _____

Otros _____

61.) ¿A dónde recurre usted en caso de tener alguna urgencia de salud?

Hospital _____

Ambulatorio _____

CDI (Centro de Diagnóstico Integral) _____

Barrio Adentro _____

Otros _____

62.) ¿En el lugar donde usted labora le suministran insumos para la seguridad laboral?

SI _____ NO _____

En caso de haber contestado afirmativamente la pregunta anterior señale:

63.) ¿Cuáles insumos de seguridad tiene a disposición para llevar a cabo sus labores?

Guantes _____
Tapa Bocas _____
Calzado anti resbalante _____
Otros _____

64.) ¿Su empleador lo ha inscrito en el seguro social?

SI _____ NO _____

65.) ¿Está contemplado en su convenio laboral (oral ó escrito) algún beneficio en caso de finalización de la relación de trabajo?

SI _____ NO _____

PARTE V: AMBIENTE

66.) ¿El apartamento que usted habita es de las mismas características de los otros que conforman el inmueble?

SI _____ NO _____

67.) Indique como esta constituida el área física donde usted labora.

Nº de pisos _____
Salón de fiestas _____
Estacionamiento _____
Áreas verdes _____
Otros _____

PARTE VI: CONDICIONES PSICOLOGICAS

68.) Señale cual es el trato recibido por parte de la junta de condominio.

Muy bueno _____
 Bueno _____
 Regular _____
 Malo _____
 Muy malo _____

69.) ¿Se siente usted incorporado a la sociedad donde trabaja?

SI _____ NO _____

70.) ¿Interviene usted en las acciones recreativas que lleva a cabo la junta de condominio?

SI _____ NO _____

71.) Indique si son o no satisfechas las siguientes necesidades durante la relación laboral

Tipos de Necesidades	Necesidades	SI	NO
Fisiológicas	- Alimento		
	- Descanso		
Seguridad	- Protección contra el peligro		
	- Estabilidad laboral		
Sociales	- Relaciones afectivas		
	- Amistad		
Autoestima	- Reconocimiento		
	- Atención		
	- Logros		
	- Confianza		
	- Libertad		
Autorrealización			