

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESTUDIOS DE POSTGRADO  
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN  
Postgrado en Gerencia de RRHH y RRII**

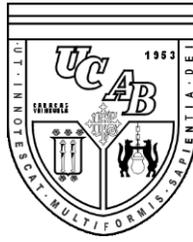
***FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN DEL BENEFICIO DEL PLAN DE JUBILACIÓN POR VIA DE EXCEPCION PARA TRABAJADORES DE CVG EDELCA, A QUIENES SE LES DECLARE INCAPACIDAD ABSOLUTA Y PERMANENTE.***

**Presentado Por:**

**Rodríguez de Romero Alida Del Valle,  
Para optar al título de Especialista en  
Recursos Humanos y Relaciones Industriales.**

**Asesor:  
Sánchez José**

**Puerto Ordaz, 15 de Enero de 2007**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESTUDIOS DE POSTGRADO  
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN  
Postgrado en Gerencia de RRHH y RRII**

***FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN DEL BENEFICIO DEL PLAN DE JUBILACIÓN POR VIA DE EXCEPCION PARA TRABAJADORES DE CVG EDELCA, A QUIENES SE LES DECLARE INCAPACIDAD ABSOLUTA Y PERMANENTE.***

**Presentado Por:  
Rodríguez de Romero Alida Del Valle,  
Para optar al título de Especialista en  
Recursos Humanos y Relaciones Industriales.**

**Asesor:  
Sánchez José**

**Puerto Ordaz, 15 de Enero de 2007**

## DEDICATORIA

### **A Dios,**

En primer lugar, por darme la oportunidad de vivir, llenar mis deseos de superación, permitirme lograr mis metas y poder todos los días de mi vida levantarme y mirar a la vida con fe de lucha.

### **A mis hijos Arianna y Cristobal**

Tesoros de mi corazón, frutos del amor motores de mi vida, por quienes lucho con tenacidad todos los días de mi vida.

### **A mi Madre y Hermanas**

Alida, Iraiz e Ileana, porque gracias a su cariño guía y apoyo he llegado a realizar un gran reto en mi vida, que es lograr este nuevo escalón profesional que constituye el legado más especial que pudiera recibir.

### **A mis suegros y cuñados**

Isbelia y Rómulo, mis cuñados Daniel, Júpiter y Tayro, por haberme apoyado a lo largo de estos años, los quiero mucho.

### **A Elizabeth Martinez,**

Por su valiosa asesoría en un momento crucial de nuestra cohorte y que con su paciencia y gran conocimiento nos enrumbo hacia el logro de este objetivo importante de nuestra vida profesional.

### **A todos**

Gracias por la ayuda que me han brindado en este andar de alegrías y melancolias, que me han dado fuerza para seguir un camino de muchos logros.

***Alida Rodriguez Vda. de Romero***

## AGRADECIMIENTO

A la Empresa CVG: EDELCA, por darme la oportunidad de realizar este trabajo.

A mi tutor Industrial, Ing. José Sánchez y a la Licda. Elizabeth Martínez, por su valiosa colaboración, oportuna orientación y sus sabios consejos, y comprensión para mí persona, los cuales valieron para llegar a feliz término la presentación de este trabajo.

A mis Compañeros de Estudios de la tercera cohorte, quienes compartieron buenos y difíciles momentos, más lo importante es haber llegado al logro de esta meta.

A mi gran amiga Francy Gianni, por su amistad, comprensión, cariño y apoyo para el logro de este estudio, mi eterno agradecimiento.

A todos los profesores que en los diferentes cursos aportaron sus conocimientos para mi perfeccionamiento profesional y en especial a la profesora Luciamelia García por su colaboración y sabios aportes.

A mis Familiares y Amigos, que con su confianza, fe y optimismo fortalecieron mi actitud mental positiva.

A la Ing. Joisy Rojas, Licdo. Ramón Burgos, Licdo. Oscar Muñoz, Sr. Giovanni Velásquez, por su apoyo y disposición para suministrar la información y escenarios para el logro de los objetivos de este trabajo.

A todos les brindo mis gracias.

<b>INDICE</b>	<b>Pág.</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>INDICE</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vii
<b>INTRODUCCION</b> .....	5
<b>CAPÍTULO I. EL PROBLEMA</b> .....	9
Planteamiento del Problema.....	9
Justificación.....	13
Objetivos.....	14
General.....	14
Específico.....	14
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEORICO</b> .....	15
Bases Teóricas.....	15
Marco Legal.....	28
<b>CAPÍTULO III. MARCO REFERENCIAL</b> .....	32
Antecedentes de la Empresa CVG EDELCA.....	32
Operacionalización de Variables.....	44
<b>CAPÍTULO IV. MARCO METODOLOGICO</b> .....	36
Tipo de Investigación.....	45
Diseño de la Investigación.....	46

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	47
Técnicas de Análisis.....	48
Población y Muestra.....	49
<b>CAPÍTULO V. ANALISIS Y RESULTADOS.....</b>	<b>51</b>
<b>CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOEMNDACIONES.....</b>	
Conclusiones.....	76
Recomendaciones.....	77
BIBLIOGRAFIA.....	78
ANEXOS.....	79

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESTUDIOS DE POSTGRADO  
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN  
Postgrado en Gerencia de RRHH y RRII  
Opción: Gerencia de RRHH y RRII**

***FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN DEL BENEFICIO DEL PLAN DE JUBILACIÓN POR VIA DE EXCEPCION PARA TRABAJADORES DE CVG EDELCA, A QUIENES SE LES DECLARE INCAPACIDAD ABSOLUTA Y PERMANENTE.***

**Autor: Rodríguez S. Alida**

**C.I.: 5.019.667**

**Asesor: Sánchez José**

**C.I.: 8.521.412**

### **Resumen**

La incorporación de nuevos programas de bienestar social, para la optimización de beneficios socioeconómicos ofrecidos por una empresa, amerita un estudio exhaustivo de su impacto, tanto a nivel corporativo y organizacional. En consecuencia, se realizó el presente trabajo de investigación cuyo propósito, fue analizar la factibilidad de aplicación del Beneficio del Plan de Jubilación por la vía de excepción de CVG EDELCA, para trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente”. En tal sentido, se oriento hacia una visión de gestión social empresarial, institucional, y de esta manera emitir el juicio correspondiente a la factibilidad de la propuesta.

## INTRODUCCIÓN

Un primera caracterización, signado por su marginación social: las personas y/o trabajadores con discapacidad son tratadas como sujetos de asistencia y tutela y como seres dependientes e improductivos.

Una segunda visión, nacida tras la segunda guerra mundial, es el llamado rehabilitado, en el que el protagonista es el individuo que debe ser objeto de un tratamiento médico recuperador, incluida su capacidad de trabajo.

Actualmente más extendido fija como objetivo potenciar la autonomía e independencia personal. El tratamiento del problema pasa de lo individual a lo colectivo: la cuestión no es tener una discapacidad sino la desventaja que esa situación comporta en el ámbito social en el que la persona se integra.

Las personas y trabajadores que son objeto de una discapacidad laboral en ocasión de accidentes de trabajo, tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos, pero, en la práctica, nuestras sociedades se organizan de una manera que suele impedir que estas personas disfruten de todos los derechos fundamentales: civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Este es el motivo por el que la discapacidad es un aspecto de los derechos humanos y ello debería ser el punto de partida de toda política gubernamental, de Empresa y empresarios.

El contraste entre derechos y realidad es patente en el caso de las personas con discapacidad laboral.

La relación entre discapacidad y derechos humanos es evidente. Muchas personas con discapacidad no tiene acceso en igualdad de condiciones a los derechos que se consideran como básicos: la educación, el trabajo, la cultura, los medios de transporte, la información.

La discapacidad en ocasión del trabajo, es el resultado de la interacción de circunstancias personales y de factores sociales, tales como la mayor o menor accesibilidad al entorno, la existencia y el acceso a ayudas técnicas apropiada, las actitudes, comportamientos y normas sociales. El centro de atención se sitúa en la desventaja social y no en la deficiencia. Lo que conduce a las medidas de discriminación positiva para lograr que los integrantes de los grupos que están en desventaja tengan una igualdad de oportunidades real, no solo formal.

La acción positiva se concreta, por consiguiente, en la eliminación de barreras, impedimentos, obstáculos o cualquier circunstancia que limite o restrinja la igualdad de oportunidades de los trabajadores y personas con discapacidad. Equiparar a las personas en oportunidades significa, ni más ni menos, que las personas con discapacidad puedan llevar una vida digna, plena y sin impedimentos, sin tener que renunciar, no solo al trabajo, sino también a la cultura, al ocio, a la sociedad de la información.

Significa, además, redefinir como se comunican la sociedad y las personas con discapacidad desde el respeto a la diferencia que enriquece a toda la sociedad, la dignidad, los derechos humanos y la decencia.

Los trabajadores y personas en general con discapacidad necesitan además estar más presentes en todas las esferas de la sociedad: como políticos a nivel local, nacional y europeo, como empresarios y directivos y como dirigentes de sindicatos.

En el presente trabajo se pretendió hacer una revisión en lo que respecta a la normativa vigente para los discapacitados laborales, las distintas normas generales y sectoriales más relevantes de ámbito nacional, y la aplicación de los instrumentos legales internos de CVG EDELCA, en relación a los incapacitados laborales. Y de ello medir la factibilidad institucional de insertar a estos trabajadores salidos de la actividad laboral en ocasión de accidente de trabajo, al plan de Jubilación por vía de excepción.

Dando cumplimiento con el Esquema Metodológico establecido por la Universidad Católica Andrés Bello, este proyecto de factibilidad de investigación esta estructurado en capítulos, desarrollados de la siguiente manera:

**CAPITULO I: EL PROBLEMA.** Comprende el planteamiento del problema Justificación de la investigación, objetivos (generales y específicos), el alcance y la factibilidad de la investigación.

**CAPITULO II: El Marco Teórico,** que contiene las bases teóricas sobre la cual se fundamenta la investigación, así como la revisión de antecedentes relacionados con el tema objeto de investigación.

**CAPITULO III: El Marco Referencial:** Contentivo de la referencia de la Empresa CVG Electrificación del Caroni, CA (EDELCA), su Visión, Misión y Estructura Organizativa.

**CAPITULO IV: Marco Metodológico:** En esta área se determino el tipo de investigación utilizada para desarrollar el trabajo, de igual modo el contexto de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

CAPITULO V: Análisis de los Resultados: En esta etapa de la investigación se presentaron la resultados del instrumento aplicado y la factibilidad de aplicar la propuesta en concordancia a las premisas de los entrevistados.

CAPITULO VI: Conclusiones y Recomendaciones: Estructura final de la investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del problema**

Los beneficios socioeconómicos de los trabajadores de una organización son elementos fundamentales para la motivación en el ámbito laboral, pues, la compensación es el área relacionada con la remuneración que el individuo recibe como retorno por la ejecución de tareas organizacionales. Básicamente, es una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado hace transacciones con su trabajo para obtener recompensas financieras y no financieras. La recompensa financiera puede ser directa o indirecta.

La compensación financiera directa es el pago que recibe cada empleado en forma de salarios, bonos, premios y comisiones. El salario representa el elemento más importante. El salario puede ser directo o indirecto. Directo es el que se recibe como contraprestación del servicio en el cargo ocupado.

Por consiguiente, la compensación financiera indirecta constituye el salario indirecto, resultante de las cláusulas de la convención colectiva de trabajo y del plan de beneficios y servicios sociales ofrecidos por la organización. El salario indirecto incluye vacaciones, gratificaciones, propinas, adicionales (de inseguridad, de insalubridad, de trabajo nocturno, de tiempo de servicio), participación en las utilidades, horas extras, así como el equivalente monetario de los servicios y beneficios sociales ofrecidos por la organización (alimentación subsidiada, transporte subsidiado, seguro de vida colectivo, etc.). La suma del salario directo y del salario indirecto

constituye la remuneración. Por consiguiente, la remuneración abarca todos los elementos del salario directo y todos los elementos del salario indirecto.

Tomando en cuenta estos beneficios, se tiene como estudio de caso a la empresa CVG EDELCA, organización del Estado venezolano, que tiene como misión “producir, transportar y comercializar energía eléctrica a precios competitivos, en forma confiable y en condiciones de eficiencia y rentabilidad” (CVG EDELCA, Convención Colectiva de Trabajo, p.3). Para cumplir con esta misión la organización dispone de tecnologías de vanguardia y de un recurso humano competente, orientado hacia el logro de las metas establecidas, dentro de parámetros adecuados de calidad, eficiencia y rentabilidad.

Prácticamente las actividades productivas de esta compañía, se enmarcan dentro de dos procesos fundamentales que son, la generación y la distribución de la energía eléctrica. A éstas se incorporan las funciones de mantenimiento, las cuales garantizan una alta disponibilidad de los equipos y una eficiente transmisión o conducción del fluido eléctrico.

Es importante señalar que las operaciones de mantenimiento involucran una serie de actividades, que entrañan para el personal unas condiciones de alta peligrosidad o riesgo, debido al manejo de líneas energizadas, cuya descarga puede ocasionar daños irreversibles, e incluso la muerte, a los individuos que realizan este tipo de tareas.

Es por ello que, de acuerdo a los diversos riesgos existentes en las actividades laborales, la empresa CVG EDELCA, con el objeto de crear una cultura de mejoramiento continuo en materia de prevención y control de riesgos, ha brindado una serie de talleres de inducción de seguridad, valoración de programas de seguridad e inspección y evaluaciones de riesgo. Delineado todo esto dentro del Proyecto de Sistema de Seguridad Integral, el

cual es una estrategia orientada a maximizar la confiabilidad operacional de sus procesos, protegiendo sus activos y la integridad del trabajador, el cual es su recurso máspreciado.

En consecuencia, en la medida que el recurso humano se capacite y sensibilice acerca de los riesgos a los que está expuesto durante el cumplimiento de sus funciones, sus acciones estarán enmarcadas dentro del mayor estricto cumplimiento de las normas de seguridad e higiene establecidas, reduciendo con ello la probabilidad de ocurrencia de accidentes que puedan afectar la integridad física del trabajador. Sin embargo, los riesgos siempre estarán presentes, e invariablemente existirá la posibilidad, aunque la empresa sea pequeña, de que dichos riesgos degeneren en accidentes.

Entre estos accidentes se tiene desde el año 1999 al 2006 han ocurrido 408, de los cuales ocho (8) fueron de gran magnitud, generando lesiones graves a doce trabajadores. Específicamente, quemaduras por contacto y arco eléctrico, por inhalación de dióxido de carbono, a causa de un disparo accidental del sistema de protección contra incendios de la unidad 17 en Casa de Máquinas II de Guri, por caída de un seccionador y por inhalación de gases en un incendio de un transformador.

Según la Convención Colectiva de Trabajo 2005/2007, cláusula 64, la organización presta u ofrece el beneficio de la Póliza de Hospitalización, Cirugía y Maternidad a todos sus trabajadores y familiares debidamente inscritos en los registros del Seguro Social; más aún, en ocasión de un accidente laboral, la empresa cubre todos los gastos de cirugía y/o tratamiento post-quirúrgico a que haya lugar.

No obstante, cuando el trabajador, por ocasión del trabajo, sufre una incapacidad absoluta y permanente, sólo gozará de la pensión que dictamina

el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. De allí, que la indemnización que recibirá por parte de la empresa, queda expresada en la Cláusula N° 69, Ordinal C.

Todo esto, indica que el trabajador pierde la posibilidad de contar con el resto de los beneficios que la organización ofrece, que le permita continuar con una estabilidad económica social extendida hasta su grupo familiar. Ejemplo de ello, se puede mencionar la continuidad tanto de una póliza de hospitalización, cirugía y maternidad para su grupo familiar, e inclusive las ayudas para estudios de los hijos, no quedando enteramente desasistido en ese sentido.

Esta situación tiende a generar desequilibrio en el núcleo familiar del trabajador, el cual, imposibilitado para desempeñar una función eficientemente productiva, tiende a consumir en el mediano plazo el dinero obtenido producto de la indemnización recibida; por cuanto debe asumir las responsabilidades de alimentación, educación, vestido del hogar y las secuelas del accidente que lo incapacitó, entre otros. Todo esto ocurre, a pesar de que la empresa cuenta con un Plan de Jubilación, el cual está contemplado en su Artículo 14.

Cabe destacar, que en el caso de los accidentes laborales con incapacidad absoluta y permanente, puede ser considerado como un asunto especial que requiere ser considerado, dadas sus implicaciones para el trabajador como para su núcleo familiar; y la sociedad, de allí la necesidad, de determinar la Factibilidad de aplicación del Beneficio del Plan de Jubilación de CVG EDELCA, para aquellos trabajadores que en ocasión de un accidente laboral, sufran incapacidad absoluta y permanente.

De acuerdo con lo antes planteado, es necesario que se realice un estudio que permita elaborar un programa factible, que genere beneficios de jubilación por la vía de excepción, a los trabajadores discapacitados de manera permanente de CVG. EDELCA. Para realizar este proyecto, es relevante la siguiente pregunta: ¿Existe la posibilidad de crear un programa factible de jubilación por la vía de excepción para estos trabajadores?

### **Justificación del Problema**

Los cambios que se vienen produciendo a nivel mundial en relación a la Responsabilidad Social de las empresas, permiten visualizar transformaciones en relación a su misión; enfocándose ésta hacia definiciones más allá de la maximización del beneficio, abarcando componentes como la ética, la calidad de vida laboral, el medio ambiente, el compromiso comunitario y el marketing responsable, entre otros.

De allí que el tema objeto de investigación, podría ubicarse dentro del contexto de la Responsabilidad Social corporativa o empresarial, por cuanto la incorporación de trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente, al plan de jubilación de la empresa CVG. EDELCA, constituiría un acto de justicia social, porque evitaría que tanto el trabajador como su familia vean reducidas sus posibilidades de vivir dignamente.

Por otro lado, la concesión de este tipo de beneficios aumentaría la moral laboral de sus trabajadores, y por consiguiente su identificación con la misma.

## **Objetivo de la investigación:**

### **Objetivo General**

Determinar la factibilidad de aplicación del Beneficio del Plan de Jubilación por la vía de excepción de CVG EDELCA, para trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente.

### **Objetivos Específicos**

- Definir las políticas de las obligaciones de EDELCA, en materia ambiental, seguridad e higiene industrial y jubilación.
- Determinar las incidencias socio-económicas que se derivan de la política de aplicación del Beneficio del Plan de Jubilación por la vía de excepción de los trabajadores de CVG DELCA.
- Determinar la factibilidad de aplicación del Beneficio del Plan de Jubilación por la vía de excepción para trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente de CVG EDELCA.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **Bases Teóricas**

#### **Responsabilidad Social Corporativa**

El concepto de responsabilidad social corporativa (RSC) nació a finales del siglo XIX en Estados Unidos cuando algunos empresarios sintieron la necesidad de realizar obras de caridad y darlas a conocer. Un siglo después, escándalos financieros como los de Enron y WorldCom, o más reciente de Parmalat, el descubrimiento del empleo de mano de obra infantil en la fabricación de productos y la globalización han despertado la conciencia social de las empresas. La responsabilidad social empieza a adquirir carta de naturaleza entre las compañías, para las que conceptos como buen gobierno, reputación y ética empresarial, compromiso medioambiental, desarrollo sostenible, acción social o código de buenas prácticas, son ya imprescindibles en su vocabulario y en las agendas de sus directivos.

Desde el nacimiento de este concepto, economistas, y analistas han apuntado tendencias y aportado reflexiones sobre la responsabilidad social de las empresas, pero todos ellos coinciden en que, lejos de ser una moda pasajera, la responsabilidad social corporativa ha llegado para quedarse. "En un futuro no muy lejano, las compañías que no sepan justificar su existencia como socialmente responsables, probablemente no sean empresas", afirma Felipe Oriol, presidente de la Fundación Empresa y Sociedad.

Un estudio elaborado en 2003 por Pricewaterhouse Coopers señalaba que las compañías líderes en España habían comenzado a asumir la visión de la responsabilidad y la reputación corporativas, por considerar que afecta

a la rentabilidad y competitividad de su negocio. "La empresa ya no es el centro de su universo, sino que forma parte de una red integrada por diferentes organizaciones y actores (generalmente denominados stakeholders), tales como instituciones públicas, organizaciones civiles, empresas y ciudadanos, que tienen una dinámica propia y unas reglas cambiantes", afirmaba recientemente Guillermo Cisneros, director ejecutivo de la escuela de negocios Esade en Madrid. Cisneros añadía que "el futuro de la sociedad no puede entenderse dejando al margen a la empresa, ni mucho menos considerándola como un elemento hostil respecto a los valores que configurarán esta sociedad".

En una economía que tiende a la globalización, los consumidores y la sociedad en general exigen a las compañías un comportamiento ético, además de aceptar la legislación y crear empleo. Cada vez con mayor frecuencia, las empresas son vistas como ciudadanos corporativos por sus stakeholders. Éstos son los distintos grupos de interés relacionados con la empresa, a la que vigilan y presionan para que avance en el terreno de la responsabilidad social.

En este camino, la empresa debe aprender a escuchar y responder a las expectativas de sus stakeholders para aunar los intereses de accionistas e inversores, cuyas exigencias han motivado la aparición de índices bursátiles, como Ftse4Good y Dow Jones Sustainability (DJSI), y de fondos de inversión solidarios, consumidores y clientes, que tienden a volcarse en los productos de empresas socialmente responsables, proveedores, a los que también se exige criterios éticos, empleados, que quieren trabajar en compañías responsables y los ciudadanos, que esperan que las corporaciones asuman parte del compromiso social que un día recayó sobre los Estados. Es cierto que desde los últimos años del pasado siglo se asiste a una revitalización de la sociedad civil frente a los poderes políticos y económicos, y que, en este contexto, las demandas sociales hacia la

empresa han aumentado, pidiéndole que actúe como un ciudadano comprometido y responsable en la construcción de una sociedad más sostenible.

Pero es cierto también que las empresas han aceptado este diálogo, han incorporado las demandas sociales y están llevando a cabo acciones muy positivas en los distintos ámbitos económicos, sociales y ambientales", apunta Joan Fontrodona. Al actuar de forma responsable, "se convierte en una empresa atractiva, elegible, porque inspira confianza: el ciudadano quiere tenerla en su municipio, hay otras empresas que desean convertirse en su proveedor, y mucha gente aspira a trabajar en ella", afirmaba Josep Maria Lozano, quien añadía que "las prácticas de responsabilidad social se han de gestionar empresarialmente formando parte integral del negocio".

Mientras se multiplican los enfoques sobre la responsabilidad social corporativa en iniciativas internacionales, desde el Pacto de Naciones Unidas (Global Compact), Global Reporting Initiative (GRI), las empresas han comenzado a trasladar sus comportamientos socialmente responsables a las memorias anuales. Algunas de ellas se han adelantado a las futuras exigencias de transparencia que marca la legislación y ya han adoptado la memoria de sostenibilidad, un triple informe que transmite a los inversores y accionistas sus actuaciones en las áreas económico-financiera, medioambiental y social, y los informes de gobierno corporativo.

Los expertos afirman que una empresa que quiera ser competitiva en el futuro no sólo debe pensar en obtener beneficios, sino que también tendrá que contar con una estrategia que actúe en favor del entorno del que forma parte y en el que desarrolla su actividad, comprometiéndose con la sociedad y con el respeto al medioambiente, a los derechos humanos y a la mejora de las relaciones con sus empleados. Los ejecutivos comienzan a tomar conciencia de este compromiso, que, al margen de una estrategia de

marketing o imagen, se convertirá en el futuro en un factor competitivo de la empresa. En este sentido las compañías han comenzado a informar sobre aspectos corporativos, sociales, medioambientales y de recursos humanos como consecuencia de la demanda de la sociedad.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, se puede apreciar que el concepto de Responsabilidad Social Corporativa se ha ido imponiendo a nivel mundial. Si bien se reconoce que el estado es el encargado de definir e implementar las políticas públicas, que marcan el rumbo hacia donde orientar los esfuerzos complementarios de los demás sectores, también se asume la dificultad de los estados modernos de resolver la magnitud y complejidad creciente de las problemáticas actuales que aquejan a los diversos sectores, especialmente los de menores recursos, que están quedando al margen de los beneficios de la modernidad. Paralelamente, hoy nadie cuestiona que el sector empresarial es el que actualmente está generando más cambio en la sociedad, por lo que resulta natural que también asuma su responsabilidad en el tipo de futuro que está creando.

La responsabilidad social corporativa (RSC) es un término que hace referencia al conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, tanto nacionales como internacionales, que se derivan de los impactos que la actividad de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos. De igual forma que hace medio siglo las empresas desarrollaban su actividad sin tener en cuenta el marketing o que hace tres décadas la calidad no formaba parte de las orientaciones principales de la actuación empresarial, hoy en día las empresas son cada vez más conscientes de la necesidad de incorporar las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos, como parte de su estrategia de negocio.

Progresivamente, un mayor número de empresas son conscientes de que pueden contribuir al desarrollo sostenible orientando sus operaciones con el fin de favorecer el crecimiento económico y aumentar su competitividad, al tiempo que garantizan la protección del medio ambiente y fomentan la responsabilidad social, incluidos los intereses de los consumidores. Ello, unido a las recientes tendencias de transparencia e información que, en la actualidad se exigen a las empresas, ha dado lugar a que muchas de ellas hayan comenzado a elaborar y publicar informes con las actuaciones responsables en los ámbitos laboral, social y medioambiental que han llevado a cabo durante el año. Para estos informes, que reciben generalmente el nombre de Memorias de Sostenibilidad, en la actualidad la mayoría de las empresas siguen los criterios de elaboración del Global Reporting Initiative (GRI).

### **Antecedente en Venezuela de la Responsabilidad Social Empresarial**

Indiscutiblemente al parecer la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) está de moda. Pese a ser una práctica de vieja data en Venezuela, que se pone en marcha en la década del 30 del siglo XX. Se reconoce históricamente que el empresariado de nuestro país fue uno de los primeros en incursionar en esta área en el contexto Latinoamericano, nunca como ahora se había hablado tanto de RSE en estas y otras latitudes.

Charo Méndez (2001), en su letrado “Responsabilidad Social de Empresarios y Empresas en Venezuela durante el Siglo XX”, manifiesta que en este país existen muchas experiencias que se han desarrollado desde comienzos de siglo XX. La RSE constituye la oportunidad para los empresarios de demostrar que sensibilidad social y generación de riqueza no son aspectos reñidos entre sí. Asimismo, es la oportunidad de allanar el camino para seguir haciendo negocios.

Entre las principales iniciativas tendientes a la responsabilidad social en Venezuela se destacan la Electricidad de Caracas con escuelas y comedores escolares, Pensión de seguridad para trabajadores discapacitados Petroleras (Caribbean Petroleum) Plan sanitario, 1920 Cementos La Vega atendía vecinos (dispensario y centro cultural), 1932 Fundación Biggot, urbanización para sus trabajadores}, 1942 Fundación contra la parálisis infantil, 1965 Dividendo para la comunidad, 1977 Fundación Polar. Adicional a esto, existe una cantidad de iniciativa no divulgadas del Sector empresarial.

Charo Méndez, dedicada desde 1998 al trabajo de consultoría en el área, afirma que, si bien Venezuela fue un pionero de la RSE entre 1960 y 1980, hoy en día “en el sector medio en el contexto de América Latina”.

La especialista reseña, que Brasil está a la cabeza. Se pudiera decir que Estados Unidos está la delantera si se toma en cuenta desde la perspectiva de la metodización del trabajo y el tamaño de los montos aportados; mas sin embargo, en Europa se adelanta una gestión enfocada hacia la reivindicación de la RSE como un arma de validación de derechos humanos y sociales; un modelo de esencia humanista, lo cual Méndez esgrime que podría contemplarse perfectamente como algo más relevante.

### **Conceptualización de Responsabilidad Social Empresarial**

En cuanto a la conceptualización de la Responsabilidad Social, hasta los actuales momentos (2005/2006), no existe una definición **consensuada** sobre lo que es la Responsabilidad Social, inclusive la organización internacional para la normalización, esta actualmente discutiendo la elaboración de una norma de carácter internacional ISO 26.000 que

establecerá un marco general sobre la materia como Guía para ser aplicada por las empresas sin distinción de tamaño o región geográfica.

Las definiciones mas comúnmente utilizadas son: Según el libro verde de la Comisión de las comunidades europeas con sede en Bruselas, para fomentar un marco en Europa sobre la responsabilidad social de las empresas, responsabilidad social es: **“La integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medio ambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”**.

Según el **Centro Mexicano** para la filantropía, La Responsabilidad Social Empresarial es cumplir integralmente con la finalidad de la empresa en sus dimensiones económica, social y ambiental en sus contextos interno y externo. De esta manera, se podría definir a una empresa socialmente responsable en su gestión interna y externa, donde no debe considerarse sustitutiva de la Legislación vigente. Adicionalmente, es ir más allá de las leyes invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. Luego, no se trata de una clase de filantropía, dádiva, ni beneficencia. Es simplemente involucrase y producir con calidad los bienes y servicios.

### **Dimensiones de la Responsabilidad Social**

La Responsabilidad social se caracteriza por su visión en dos dimensiones, una la dimensión interna asociada al Recurso Humano que comprende aspectos como competencia y calificación del trabajador, practicas no discriminatorias (Sexo, raza, sida), facilidades de información, mayor equilibrio entre trabajo y familia, **seguimiento de trabajadores discapacitados** (área de esta investigación), aprendizaje (necesidades reales de información): derecho a afiliación, salud y seguridad en el puesto

de trabajo y la gestión del impacto ambiental y de los Recursos naturales renovables, y una asociada a la dimensión externa, que no es mas que la asociada a comunidades locales, socios comerciales, proveedores y consumidores, derechos humanos, problemas ecológicos y desarrollo sostenible.

### **La Nueva Institucionalidad Venezolana**

La instauración de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el año 1999, ha dado pie a una serie de transformaciones de carácter legal o normativo como medio de responder a los mandatos establecidos por esta. Estas transformaciones han originado la conformación de nuevos órganos de poder así como la reestructuración de los ya existentes, a los fines de ajustarse a esta nueva institucionalidad, la cual propende, entre otros aspectos, hacia la búsqueda del equilibrio entre el gobierno y la autoridad para el logro del bien común.

Dunnett (2005), aclara que la nueva política social que se adelanta en Venezuela difiere substancialmente de las anteriores políticas que se venían ejecutando en el país, planteando con ello nuevos retos en materia de gerencia y gestión. Por su parte Stellin (2005), expone que la situación de cambio que vive el país “es una suerte de nueva arquitectura social orientada a la transformación de las viejas instituciones para adaptarlas a los requerimientos planteados e implementar otros programas como las Misiones que garanticen un Estado Social de Derecho y de Justicia”.

Asimismo, Stellin añade que la **Gerencia Social** con un enfoque de Derechos, comprende algunas dimensiones contextuales en el plano cultural, político y social, donde la planificación es una herramienta pero no necesariamente el corazón de la gerencia.

En este sentido, la Gerencia Social abarca los procesos de diseño e implementación de las políticas sociales impulsadas por el Estado, para mejorar las condiciones y calidad de vida de la población, en forma integral y universal. Es un campo interdisciplinario e intersectorial de conocimientos y de prácticas, que apoyan los procesos de toma de decisiones estratégicas y la implementación de acciones públicas, orientadas al logro del bienestar social.

Dentro de este contexto, el Ministerio de Planificación y Desarrollo ha puesto en marcha el **Plan Estratégico Nacional de Desarrollo Social**, enmarcado dentro de la propuesta del INDES, a través del cual se capacitará y orientará a los diversos entes públicos en la aplicación de los principios de la Gerencia Social, como elemento fundamental para el logro del equilibrio social.

### **La Conceptualización y Objetivos de la Empresa**

En primer lugar se debe enunciar que la definición clásica de empresa ha quedado anticuada para recoger los actuales objetivos y significado de la misma. Los cometidos de la entidad empresarial actual sobrepasan el papel tradicional de creación de riqueza debido a la existencia de múltiples interrelaciones sociales entre los distintos agentes, las cuales ha provocado la aparición de mayores responsabilidades para las compañías y, en definitiva, mayores funciones para conseguir cubrirlas.

La tendencia actual es hacia la flexibilidad en la definición de empresa, orientándose en definiciones abiertas en las que se la considera como un sistema social y abierto, en los que los asuntos y aspectos económicos se encuentran restringidos por las posibilidades y exigencias internas y externas a la empresa.

## **Interrelaciones Empresa-Sociedad**

Las distintas conceptualizaciones de empresa están directamente relacionadas con la evolución sufrida por sus interrelaciones con la sociedad en que opera. En principio no se tenían en cuenta cuestiones sociales o tenían un carácter secundario, pero en la actualidad existe una preocupación que se enfoca en diversas características que afectan a las relaciones entre la empresa y el entorno socioeconómico.

Estas características, de acuerdo con Echevarria, son:

**Primera característica:** Incremento de la separación entre propiedad y dirección de la empresa.

**Segunda característica:** Mantenimiento de la competencia como elemento fundamental de la economía

**Tercera característica:** Búsqueda de un equilibrio entre los intereses propios y los de diferentes grupos de referencia

La consideración de estos intereses externos supone asumir una responsabilidad que anteriormente no se tenía en cuenta. Por tanto no puede comprenderse sin conocer las interdependencias existentes entre empresa y sociedad. De esta manera, la empresa sufre la influencia de la sociedad como una de las principales instituciones socioeconómicas que la integran. Entre otros aspectos se ve influenciada en:

- la estructura organizativa
- los procesos de toma de decisiones
- sus estructuras de poder.

Asimismo, también la empresa puede incidir en la sociedad provocando cambios en la misma a través de su propia configuración y exigencias, como por ejemplo:

- La capacidad de la empresa de cubrir las necesidades sociales influye en los niveles de calidad de vida de aquella.
- La estructura y evolución de la empresa también pueden influir en la sociedad.

Todo ello supone que la responsabilidad social de la empresa adquiere una relevancia significativa, ya que la asunción de mayores responsabilidades puede significar cambios importantes en la sociedad actual.

En virtud con lo analizado anteriormente, la empresa moderna no puede limitarse a la responsabilidad única de ofrecer bienes y servicios, sino que debe incrementar sus objetivos incorporando los que hacen referencia al entorno natural y social con el que potencialmente puede relacionarse. Para desarrollar esta responsabilidad deben tenerse en cuenta las necesidades e intereses de los grupos sociales que puedan verse afectados por la actuación de la entidad.

## **Factores determinantes de la Responsabilidad Social de la empresa**

### **Razones determinantes**

La responsabilidad social exigida a las empresas ha ido cambiando en función de una serie de factores que son los determinantes principales del concepto de responsabilidad social.

Además de los motivos relacionados con las presiones que recibe de su entorno próximo por las que debe tener en cuenta sus aspiraciones y

expectativas, existen otras razones y factores para enfatizar esa responsabilidad social por parte de las entidades económicas, como son:

1. La sociedad actual ha alcanzado unos niveles de bienestar que no desea perder y que debe defender e impedir que se ponga en peligro por actitudes irresponsables. Una empresa irresponsable se vería forzada a actuar por la presión externa ejercida por otros agentes sociales.
2. Los gerentes y responsables empresariales son miembros de la sociedad, por lo que comparten los valores sociales y aspiraciones de la misma que quedarán reflejados en sus decisiones económicas.
3. La creciente independencia entre la propiedad y la dirección de las empresas. Los gerentes no se guían únicamente por la perspectiva de maximización del beneficio, sino que adoptan una visión más amplia de la empresa incorporando una dimensión social y una conciencia más responsable hacia su entorno.

Pero, aunque estas razones principales conducen a la formación de una mayor conciencia social, ésta evoluciona en el tiempo en función de las circunstancias reinantes en cada momento. Y esas circunstancias se visualizan en **Factores de cambio:** que por su influencia significativa en la responsabilidad social de las compañías se podrían citar:

- **Cambios en la sociedad.** Los cambios en los valores sociales conllevan una crítica al orden social existente y nuevas exigencias sociales a las empresas
- **Cambios en las relaciones empresas/sociedad:** La concentración de poder en pocas empresas provoca la petición de control sobre las mismas, ya que sino pueden dar nuevas formas a la sociedad su función deja de ser útil.

- **Cambios en la empresa:** La creciente dispersión de la propiedad de las empresas trae consigo que las decisiones empresariales se tomen en mayor medida como un sistema de arbitraje.

Estos factores junto a las razones comentadas anteriormente y otras de carácter secundario, configuran día a día la responsabilidad social de la empresa que se considera éticamente aceptable. Se concluye entonces, que las entidades empresariales han debido ensanchar sus funciones y objetivos como consecuencia de la asunción de nuevas responsabilidades sociales, pasando de la maximización del beneficio a la incorporación de aspectos sociales y naturales en el ámbito de sus decisiones. Esta responsabilidad social va a ir cambiando tal como evolucionen las expectativas de actuación que se generen en su entorno.

Se puede apreciar que actualmente se están generando una serie de exigencias, por parte de la sociedad, hacia las empresas, las cuales se están viendo obligadas a ampliar sus funciones y objetivos como consecuencia de la asunción de nuevas responsabilidades sociales, pasando de la maximización del beneficio a la incorporación de aspectos sociales y naturales en el ámbito de sus decisiones. De allí la necesidad del establecimiento de políticas sociales acordes con dichas exigencias; que conduzcan al logro de mayores niveles de bienestar social. En tal sentido, la factibilidad de la aplicación del Beneficio del Plan de Jubilación de CVG Edelca, para trabajadores con diez o más años de antigüedad, sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente; puede considerarse válido y pertinente desde este enfoque de Responsabilidad Social Corporativa.

## **Marco Legal**

Para sustentar el presente trabajo de investigación, se abordaran teorías basadas en la naturaleza de lo que representa la justicia social en los trabajadores, cuyo contexto aborda de una manera u otra aspectos relevantes contemplados en el anteproyecto de Seguridad Social que se formula actualmente en la Asamblea Nacional, lo cual constituye un elemento imprescindible y un objetivo esencial de la sociedad moderna como sistema de protección pública de cualquier situación de necesidad y para todos los ciudadanos, y aún mas los trabajadores, dado que la Seguridad Social trata de proteger su existencia, su salario, su capacidad productiva y la tranquilidad de su familia.

De acuerdo al citado anteproyecto, la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, como bases para la preservación de la fuerza de trabajo, adecuada y orientada a garantizar condiciones de salud y bienestar de los empleados dentro de las organizaciones para minimizar los aspectos de garantía de derechos, insalubridad, peligrosidad y condiciones ambientales.

Del mismo modo, y fundamentándose en la Constitución Bolivariana de Venezuela (1999), cuando se expresa en su encabezamiento la intención cabal de la citada Ley:

Con el propósito...de proteger y enaltecer el trabajo, amparar la dignidad humana promover el bienestar general y la seguridad social; lograr la participación equitativa de todos en el disfrute de la riqueza, según los principios de la justicia social y fomentar el desarrollo de la economía al servicio del hombre.

Se dice que toda pretensión laboral está soportada por los principios que conlleven al bienestar del factor humano de manera digna y

equilibradamente. Por otro lado, en la misma Ley, en su artículo 90, favorece el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo y establece el ordenamiento adecuado para las negociaciones colectivas y para la solución pacífica de los conflictos, claro está, que es con la firme intención de dar cabida al bienestar social de los trabajadores y mantener un buen clima laboral.

Desde esa perspectiva la convención colectiva y los planes de jubilación se encuentran amparados en el citado artículo, y es específicamente reglamentada bajo los lineamientos de la Ley Orgánica de Trabajo (1997), donde en su artículo 396, se enlaza la proyección que favorece las relaciones armónicas colectivas entre trabajadores y patronos que coadyuve el desarrollo integral del factor humano, que garantice el bienestar social del mismo y el de su familia, beneficiando la economía y sociedad venezolana. Mas adelante se cita en el mismo artículo, “A tales fines, el Estado garantiza a los trabajadores y a los patronos, y a las organizaciones que ellos constituyan, el derecho a negociar colectivamente y a solucionar pacíficamente los conflictos”. De esta manera la ley impulsa la constitución de las negociaciones de derechos de los trabajadores, para cumplir con las funciones económicas y sociales de manera transparente y adecuada al recurso humano, bajo los fundamentos de la justicia social.

El presente trabajo, se fundamenta en un basamento legal apoyado entre otros por la Convención Colectiva de Trabajo, la cual en la Cláusula N° 69, Ordinal C, expresa:

En caso de incapacidad absoluta y permanente para el trabajo, debidamente certificada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, como consecuencia de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el trabajador (a) recibirá una indemnización de ochenta y seis (86) meses de salario básico y un bono adicional equivalente a trescientos días de salario básico (p.60)

Lo antes señalado explica que todo trabajador incapacitado a raíz de una eventualidad de tipo laboral debe ser indemnizado como retribución a los daños causados por la enfermedad, de manera que este pueda desenvolverse económicamente, en la etapa posterior al suceso.

Igualmente, en la misma ley, en su Artículo 14°, se expresa lo siguiente:

Cuando se trate de **casos especiales** y de casos no contemplados dentro de este plan se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y pensiones o, en su defecto, el caso concreto será sometido a la aprobación de la Junta Directiva de la Empresa (p.108).

Esto quiere decir, que EDELCA debe considerar dentro de su Plan de Jubilación, los casos extremos incapacitación, tales como los que padecen los trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente, como mecanismo de compensación y justicia social hacia su persona.

Por otra parte, en el Plan del Beneficio de Jubilación para los Trabajadores (as) de EDELCA se estipula en su Artículo 1, que “gozarán del Beneficio de Jubilación, todos los trabajadores(as) de CVG EDELCA que hayan cumplido (15) o mas años de servicio ininterrumpidos y los requisitos de edad establecido en el artículo 2”. De lo expuesto se dice que para ser beneficiario del plan de Jubilación de EDELCA, se debe cumplir con el tiempo establecido de trabajo continuo dentro de la empresa; no contemplándose aquí excepciones que impliquen casos especiales tales como a los trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente, quienes han padecido de manera fortuita de accidentes en su desempeño laboral que han menoscabado su

integridad física, y que al momento de quedar inhabilitado como funcionario activo de la empresa dejan de percibir inmediatamente los beneficios de su contrato colectivo, además de su derecho a ser participe del plan de jubilaciones, por no tene el tiempo estipulado de trabajo, para gozar de esta.

Dado a ello, como parte de la justicia social, y desde la perspectiva especial del caso que le compete, la empresa debe considerar el amparo al trabajador sobreviviente de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente, en su etapa post-trabajo, en cuanto al otorgamiento de beneficios establecidos en los artículos 9 y 10, que establecen:

**Artículo N° 9:** Los jubilados continuaran percibiendo los beneficios médicos asistenciales establecidos por CVG EDELCA para sus trabajadores en servicio activo, y en consecuencia, podrán seguir siendo amparados por el seguro de Hospitalización y Cirugía.

**Artículo N° 10:** Los jubilados recibirán anualmente una bonificación e fin de año, y beneficios salariales producto de convenciones colectiva de trabajo y ayudas estudiantil

El citado articulado, hace evidenciar, que el trabajador sobreviviente de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente, debe desprenderse por motivos ajenos de a su voluntad, forzosa y fortuitamente de los beneficios laborales que por derecho le hubiesen correspondido dentro de la empresa, quedando en un estado de desamparo, tanto él como su familia, desde la perspectiva de la salud, ingresos económicos, bonificaciones de fin de año y ayuda estudiantiles para sus hijos.

## **CAPITULO III**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **Antecedentes de La Empresa**

CVG Electrificación del Caroni, CVG EDELCA, se constituye el 23 de Julio de 1963, formalmente, de acuerdo con el artículo 31 del Estatuto Orgánico de la Corporación Venezolana de Guayana, para producir, transportar y comercializar energía eléctrica en forma competitiva, confiable, eficiente y rentable, y comprometida con la conservación del ambiente, con el propósito de promover el desarrollo industrial del país.

CVG Edelca, posee una extensa red de líneas de transmisión que superan los cuatro mil kilómetros, cuyo sistema a 800 kv es el quinto instalado en el mundo con líneas de Ultra Alta Tensión en operación. Actualmente, aporta el 67 por ciento a la producción nacional de electricidad a través de sus centrales.

Esta empresa filial de la Corporación y MIBAM, aprovecha el potencial hidroeléctrico de las generosas características del río Caroni, cuyo caudal corre sobre un lecho de roca granítica, ideal para construir grandes centrales, como Raúl Leoni y Macagua, que están en total funcionamiento. Ya en funcionamiento se encuentran Macagua II y Caruachi, estando en etapa de construcción Tocoma, Está ubicada a unos 15 kilómetros aguas abajo de la Central Hidroeléctrica "Raúl Leoni", muy cerca de la desembocadura de río Claro, en el río Caroní. Este último proyecto formará, conjuntamente con las centrales hidroeléctricas Raúl Leoni (Guri), 23 de enero (Macagua I y II) y Caruachi, el desarrollo hidroeléctrico de las caudalosas aguas del bajo Caroní.

CVG Edelca garantiza una energía estable de 52 mil 500 millones kilovatios horas al año.

<http://www.edelca.com.ve>

EDELCA, entra en operaciones en 1969 y que aun hoy comprende la empresa de generación hidroeléctrica más importante del país, produciendo aproximadamente el 70 % de nuestra energía eléctrica. Su gestión en Responsabilidad Social esta basada principalmente en una doble acción: Responsabilidad Ambiental, focalizada en la protección y conservación del entorno ambiental, con una inversión en 2004 mayor a 1.500 millones de Bolívares, y un eje de Responsabilidad Social que integra ámbitos educativos, culturales, deportivos, ecoturismo y comunicaciones comunitarias y cuya inversión anual está estimada, para el 2004 en mas de mil millones de bolívares.

### Gráfica 1

#### Estructura de C.V.G. EDELCA



## **Gestión Comercial**

La Gestión Comercial de CVG EDELCA tiene como objetivo satisfacer las necesidades de los clientes mediante el conocimiento de sus expectativas. Esta gestión está soportada en la generación de valor a través de una cultura de mejora continua en todos los procesos y actividades de la empresa, para contribuir con la misión de CVG EDELCA en el desarrollo del país, al comercializar energía y otros servicios en forma confiable y en condiciones de eficiencia y rentabilidad. CVG EDELCA suministra energía eléctrica a los grandes clientes ubicados en distintas zonas de la Región de Guayana y a lo largo del territorio nacional.

## **Capital Social y Proyectos**

Con el firme propósito de seguir ofreciendo un servicio eléctrico eficiente y confiable, CVG EDELCA durante el año 2005 continuó ejecutando durante el primer trimestre de dicho año, los proyectos de expansión en las áreas de Generación y Transmisión, definidos en el Plan Estratégico de la Empresa y destinados a garantizar el suministro de energía a nuestros clientes.

Dentro de su entorno industrial, en un escenario donde el vertiginoso crecimiento de la demanda de energía puede representar una amenaza, pero sobre todo una valiosa oportunidad para apoyar el desarrollo nacional ofreciendo un servicio eléctrico de calidad, ajustado a las nuevas exigencias del mercado, CVG EDELCA, como empresa socialmente responsable, participa en la conformación de una nueva estructura social, a través de iniciativas en materia de educación, inclusión social e igualdad, principalmente con las comunidades con las cuales se interrelaciona. Nuestra Empresa continuó incrementando su aporte de energía al país, al generar el 72,5% de la electricidad producida a nivel nacional; bajo este esquema, tanto

ventas como la facturación de energía, registraron un significativo aumento respecto a marzo de 2004, al registrar 17.238 GWh de energía, frente a los 15.830 GWh anteriormente vendidos.

Este aumento se explica principalmente por el incremento en el consumo por parte de los clientes Regulados de nuestra Empresa, quienes representan hoy en día casi 61% de nuestras ventas totales de energía en GWh. Producto de que los aportes promedios de caudales del río Caroní al embalse de Hurí durante el trimestre fueron 56% superiores al promedio histórico; las incidencias en el embalse como consecuencia del aumento de la demanda de energía, fueron menores de lo esperado, disminuyendo 4,21 mts respecto al cierre del año, ubicándose en la cota 262,86 msnm. al cierre de marzo. Al 31 de marzo se habían ejecutado del Presupuesto de Inversiones Bs. 90,68 millardos. Esta cifra representa 65,8% del monto presupuestado a la fecha, Bs. 137,75 millardos y es superior a la observada al cierre de marzo de 2004, apenas 20,9%; el mayor grado de ejecución presupuestaria es producto del cumplimiento de los cronogramas de trabajo de los diferentes proyectos ejecutados actualmente en la Empresa y la fluidez en los procesos de facturación llevados a cabo por parte de las empresas contratistas que realizan obras para CVG EDELCA en los proyectos que esta realiza actualmente.

En materia de responsabilidad social, debemos destacar la creación de la División de Desarrollo Social que, conforme a los lineamientos emitidos por el Ejecutivo Nacional, planificará, ejecutará y controlará la creación de Desarrollos Endógenos en las zonas donde la Empresa opera, ratificando el compromiso de CVG EDELCA con el desarrollo social del país.

## **Venta y Comercialización**

CVG EDELCA, en su afán de garantizar un servicio eléctrico de calidad y confiable, continuó durante el tercer trimestre del año 2005 impulsando su expansión en las áreas de Generación y Transmisión así, colocó en operación comercial la Unidad No. 10 y culminó la rehabilitación y puso en servicio de la Unidad No. 14 del Proyecto Caruachi y del Plan de Modernización de Guri respectivamente. En el área de Transmisión y más específicamente en el Proyecto Palital-Furrial No.2, se destaca que en la subestación Palital se culminó el montaje electromecánico y se iniciaron pruebas, mientras que en la subestación El Furrial se culminan las obras civiles y se avanza el montaje electromecánico. Todos estos desarrollos se encuentran en la estrategia de ampliación de la infraestructura de la Empresa.

La Empresa, consciente de su compromiso con el país, orienta esfuerzos a los proyectos destinados a promover la justicia social, fomentar la economía productiva y mejorar la infraestructura física y social del país principalmente en sus áreas de influencia tales como el Programa Mayú, creado para apoyar a las comunidades indígenas de la Región de Guayana a través de diversos proyectos en las áreas de salud, educación, cultura y deporte, servicios básicos, manejo de recursos, fortalecimiento organizacional, comunitario y ecoturismo. Los proyectos Comunidades e Integración para la Vida que también impulsan el desarrollo de microproyectos en turismo, agricultura y manualidades, así como la construcción y equipamiento de módulos asistenciales, infraestructura escolar, entre otros.

El esfuerzo se ha expandido a otras áreas tales como la asesoría y capacitación de cooperativas (228 en total) en Puerto Ordaz, Guri y Yaracuy, la creación de Empresas de Producción Social y el apoyo a las Misiones del

Ejecutivo Nacional a través de las Misiones Ribas y Sucre, éstas últimas destinadas a la capacitación de trabajadores de la Empresa.

Un escenario donde la recuperación de los sectores comercial e industrial del país ha impulsado la demanda de energía de manera significativa le permitió, a CVG EDELCA mejorar sus resultados. Así, se alcanzó una utilidad neta acumulada de Bs.451,3 millardos (Bs. 66,3 millardos en el período), superando la cifra alcanzada al tercer trimestre del año pasado en 30,9% en términos reales. En este resultado jugó un papel preponderante la colocación de la cifra récord de 54.264 GWh de los cuales 18.743 GWh fueron vendidos durante el último trimestre, lo que representa el 34,5% de las ventas del año 2005 y que representa el 73% de la demanda nacional.

### **Líder de la Calidad**

En el Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2000, la DIVISIÓN DE APOYO AÉREO recibe la máxima calificación de Fondonorma. El organismo regulador de la Certificación de Sistemas de Calidad Covenin-ISO 9001:2000 ejecutó el proceso de evaluación correspondiente a esta División, adscrita a la Dirección de Servicios de la Empresa Líder del Sector Eléctrico Nacional. Los trabajadores de CVG EDELCA llevan ordenada y coherentemente los registros de gestión, formando un sistema bien documentado y con importantes fortalezas, lo que les valió de una enfática felicitación por parte del auditor líder y el inspector del INAC, el cual sobre este aspecto agregó que “esta Empresa es equiparable con empresas internacionales similares” y en algunos casos puede superarlas.

### **Antecedentes de Responsabilidad Social en CVG EDELCA**

Dentro de los entes públicos, ubicamos a CVG Electrificación del Caroní (EDELCA), filial de la Corporación Venezolana de Guayana, empresa

donde se desarrollo el proyecto objeto de investigación, y se señala que es la única empresa estatal incluida en el **Ranking de Responsabilidad Social Empresarial**, y ello se debe a su carácter estratégico, al alto desembolso y a la calidad de sus programas en el área, que vinculan las exigencias de las agencias multilaterales con la realidad de las comunidades y la planificación nacional.

Ciertamente que para generar energía eléctrica aprovechando la corriente de los ríos, hay que construir represas y proyectar caídas de agua que impulsen las turbinas generadoras de la electricidad. En muchos casos se plantea la necesidad de mudar poblaciones humanas completas y salvar de la extinción, por un dramático cambio en su hábitat, a especies animales y vegetales. Ello en una primera etapa, pero luego hay que establecer óptimas condiciones de seguridad en el transporte de la electricidad (cableado, centrales, torres, etcétera), instruir a la población en los riesgos de la transmisión, controlar en la medida de lo posible las descargas eléctricas, construir vías de penetración a la red y redistribuir entre las comunidades vinculadas o no a la operación energética, los ingresos obtenidos en función del desarrollo local, entre muchas otras cosas.

Se hace mención a dichas características, porque identificar a la Empresa CVG Edelca, como industria hidroeléctrica que genera un impacto ambiental y social de consideración, lo que por sí sólo se justifica que desarrollen programas de responsabilidad social empresarial de considerable envergadura en la región donde se instala, ello explica por qué CVG. Electrificación del Caroní, C.A. (Edelca), figura en el tercer lugar del Ranking de Responsabilidad Social de DINERO, no sólo porque los montos asignados a esta área son elevados, así como la calidad y cantidad de proyectos, sino además porque la empresa ha logrado ensamblar con resultados tangibles la lógica empresarial del **RSE y los conceptos de cogestión y desarrollo endógeno en el alto Caroní**.

Otras áreas de desarrollo de la responsabilidad social empresarial de Edelca se centran en la recuperación de parques naturales para el disfrute de las comunidades urbanas, como es el caso del parque La Llovizna, actualmente recuperado y convertido en una de las principales atracciones turísticas de la región. A ello hay que sumar la participación de la empresa en el mantenimiento de las áreas verdes de Ciudad Guayana, en lo cual apoyan la gestión de la Alcaldía del Municipio Autónomo Caroní

### **Objetivos de la Empresa, Matriz Estratégica**

**MISIÓN:** PRODUCIR, TRANSPORTAR Y COMERCIALIZAR ENERGÍA ELÉCTRICA A PRECIOS COMPETITIVOS, EN FORMA CONFIABLE Y EN CONDICIONES DE SUSTENTABILIDAD, EFICIENCIA Y RENTABILIDAD.

**VALORES:** HUMANISMO, PARTICIPACIÓN, HONESTIDAD, RESPETO, COMPETITIVIDAD, EXCELENCIA, COMPROMISO.

**VISION:** EMPRESA DE SERVICIO ELÉCTRICO DE CLASE MUNDIAL, LÍDER EN DESARROLLO SUSTENTABLE, PILAR DEL PROGRESO DEL PAÍS.

### **Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007**

Dentro del equilibrio social fomentado por CVG EDELCA, en torno a la Responsabilidad Social Empresarial, mantiene como premisa alcanzar la **Justicia Social**, estándar del Plan de Desarrollo establecido. Para alcanzar esa Justicia Social, garantiza el disfrute de los derechos sociales de forma universal y equitativa y mejorar la distribución del ingreso y la riqueza; y dentro de ese garantizar se encuentra precisamente Salud y calidad de vida para todos; recreación al alcance de las mayorías; fortalecer la economía social, y generar empleo productivo.

Es de esta manera, que el Objetivo fundamental de **CVG EDELCA** en aras de cumplir cabalmente con la RSE, en su mapa estratégico 2005/2006,

para focalizar dicho objetivo, se propone aspectos de marcada importancia y expresa: Desarrollar y fortalecer competencias del RRHH, Lograr altos estándares de seguridad física e industrial, Mitigar impactos ambientales negativos y potenciar positivos y Fomentar el desarrollo económico, social y cultural de comunidades en áreas de influencia.

Y todo el planteamiento esta asociado a los lineamientos de MIBAN, con un Objetivo Social y por supuesto con un lineamiento. Donde su Objetivo Social es **Trascender el capitalismo, basado en el individualismo, y construir la Economía Social, sustentada en el cooperativismo revolucionario y la Cogestión en las Industrias Básicas;** y los lineamientos a cumplir, se mencionan a continuación:

1.- INCORPORAR LAS MISIONES SOCIALES A LOS PROCESOS PRODUCTIVOS DE LAS INDUSTRIAS BASICAS.

2.- DIRIGIR LA DEMANDA PÚBLICA A EMPRESAS DEL SECTOR DE LA ECONOMIA POPULAR: FORTALECER EL PROCESO DE COMPRAS GUBERNAMENTALES EN LAS INDUSTRIAS BASICAS.

De esta forma, se desprende que la Política de RSE CVG EDELCA, la basa en un concepto:

**Operación de una empresa que cumple o excede las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que la sociedad tiene de ella, en función de todos sus públicos: accionistas, empleados, clientes, consumidores, proveedores, autoridades, asociaciones empresariales y comunidad.**

Y de este concepto, la Empresa ejecutará proyectos, programas y actividades a nivel local, regional y nacional, con niveles de impacto, áreas de actuación, componentes, modalidad y acciones a tomar. En las áreas de

actuación y componentes, prevé el Desarrollo sustentable (educación, salud, ambiente, economía local), Ambiente, Cultura, Recreación y Deportes, Servicios básicos (electricidad, infraestructura vial y agua), con una modalidad de Acción directa como lo son proyectos permanentes de inversión social y Convenios Inter-institucionales, esto en un nivel local.

Para el área regional prevé el Fortalecimiento institucional en las áreas de Educación; Salud; y Servicios Básicos (electricidad, infraestructura vial y agua) con énfasis en los sectores mas necesitados, con una modalidad de acción de Alianzas de cooperación técnico-financiera, a nivel regional.

Y a nivel nacional prevé Educación en los temas de Recursos hídricos y Energía Eléctrica, con una modalidad de acciones directas, como becas, fondos, patrocinios y publicaciones, con apoyo de terceros: cátedras y premios.

### **Evolución de la RSE en CVG EDELCA. Etapa Actual**

CVG EDELCA está diseñando un sistema de indicadores que permita medir integralmente su Gestión Social. Para ello seleccionó la metodología **“Iniciativa de Reporte Global - GRI”**. Esta iniciativa se inició como un proyecto de la ONG ambientalista CERES, con soporte del Programa Ambiental de las Naciones Unidas (UNEP). Desde 2002, GRI es una organización que trabaja en cooperación con la iniciativa “Global Compact” del Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan.

La metodología de esta metodología constituye el punto de partida para la norma ISO de Responsabilidad Social Empresarial actualmente en elaboración.

Posteriormente, y como etapa de madurez de este modelo de gestión, CVG EDELCA, estima llegar a la Implementación del Sistema de

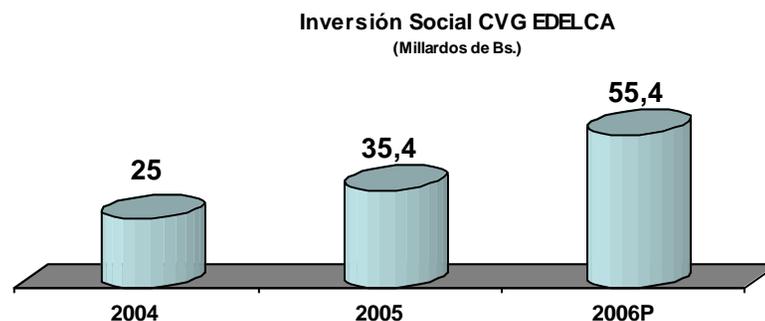
Indicadores, alcanzar un **Modelo RSE CVG EDELCA**, un plan comunicacional y finalmente presentar su **BALANCE DE GESTION SOCIAL**.

### **Proyectos de Responsabilidad Social CVG EDELCA**

A continuación mencionamos algunos de los proyectos de Responsabilidad Social puestos en marcha y en ejecución, y otros en vías de arranque:

Coordinación de Desarrollo Social, Núcleos de Desarrollo Endógeno (Planta Procesadora de Alimentos Concentrados y Centro Piloto Piscícola y Forestal), Proyecto Comunidades (Programa Mayu), Apoyo a las misiones establecidas por el Ejecutivo Nacional, Proyecto de Integración para la vida (Misión Barrio Adentro), Misiones Educativas (Ribas y Sucre), Infraestructura para el Desarrollo Social, Empresas de Producción Social (EPS), Acompañamiento productivo de 12 EPS formadas en el año 2005, Acompañamiento productivo de 36 EPS formadas en el año 2006, Ampliación de servicios de EPS en Guayana, Monagas y Zulia, suministro de Energía Eléctrica confiable Comunidades Aisladas y Suministro Eléctrico Zona Suroeste de Gurí.

### **Gráfica 2: Inversión ejecutada en Responsabilidad Social**



**Tabla 1****Millardos de Bolívares Equivalentes del año 2006**

<b>Acción Específica</b>	<b>2.007</b>	<b>2.008</b>	<b>2.009</b>
<b>Coordinación Desarrollo Social</b>	<b>12,2</b>	<b>13,5</b>	<b>14,8</b>
<b>Núcleos de Desarrollo Endógeno</b>			
<b>Planta Procesadora</b>	<b>6,6</b>		
<b>Centro Piloto Piscícola y Forestal</b>	<b>3,3</b>	<b>2,8</b>	<b>3,1</b>
<b>Proyecto Comunidades</b>	<b>3,4</b>	<b>3,5</b>	<b>3,8</b>
<b>Programa Mayú</b>	<b>3,5</b>	<b>4,4</b>	<b>4,8</b>
<b>Apoyo a las Misiones del Ejecutivo Nacional</b>			
<b>Integración para la Vida</b>	<b>7,5</b>	<b>8,8</b>	<b>9,7</b>
<b>Misiones Educativas</b>	<b>5,9</b>	<b>6,2</b>	<b>6,8</b>
<b>Infraestructura Desarrollo Social</b>	<b>16,2</b>	<b>15,0</b>	<b>16,5</b>
<b>Empresas de Producción Social</b>	<b>1,2</b>	<b>1,3</b>	<b>1,4</b>
<b>Suministro Comunidades Aisladas</b>	<b>9,4</b>	<b>12,7</b>	<b>1,3</b>
<b>Suministro Eléctrico Zona Suroeste de Guri</b>	<b>0,2</b>	<b>15,9</b>	<b>48,4</b>
<b>Total</b>	<b>69,3</b>	<b>84,0</b>	<b>110,7</b>

**Coordinación de Desarrollo Social**

Dentro del marco de la coordinación del Desarrollo Social de la Empresa, se estiman Impactos- Beneficios como son Enlace organizado entre las comunidades y la Empresa, Aplicación de políticas y lineamientos de Responsabilidad Social Empresarial, Continuidad del trabajo realizado en materia de Desarrollo Endógeno y lo cual forma parte de las actividades permanentes de CVG EDELCA.

**Tabla 2. Operacionalización de Variables**

<b>Variable</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Dimensiones</b>
La factibilidad de aplicación del Beneficio del Plan de Jubilación por la vía de excepción de CVG EDELCA, para trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente.	Definición las políticas de las obligaciones de EDELCA, en materia ambiental, seguridad e higiene industrial y jubilación	Tipo de Beneficios Establecidos en las Cláusulas y Normas Internas	Responsabilidad Social
	Descripción analítica de otras experiencias regionales, nacionales e internacionales relativas a indemnizaciones por accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente.	Aplicación	Nivel de Satisfacción.
	Elaboración de un estatuto que contemple los pasos a seguir para aplicar el Beneficio del Plan de Jubilación por vía de excepción de CVG EDELCA, para trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente	Aportes Beneficios y	Calidad de los Aportes y Beneficios
	Determinación de la factibilidad del estatuto de Beneficio del Plan de Jubilación por la vía de excepción de CVG EDELCA	La factibilidad en la aplicación del programa de beneficios	Beneficios comunes.

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Tipo de Investigación**

Este tipo de estudio es caracterizado como descriptivo, tomando en cuenta a Dankhe, citado por Hernández y otros (2000), “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se haya sometido a análisis” (p. 61). En consecuencia, el estudio realizado se ubica dentro de esta categoría, por cuanto su pretensión fue identificar los aspectos técnicos, financieros e institucionales que permitan justificar la incorporación al Plan de Jubilación de CVG EDELCA, de trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente. Es importante resaltar que la investigación posee un corte de carácter social, y por ende requiere la presencia de componentes que señalen el impacto dentro de la colectividad afectada, y a su vez, de la organización involucrada.

Carlos Sabino, Proceso de Investigación, como estudio de caso se refiere al estudio profundizado y exhaustivo de uno o muy pocos objetos de investigación, lo que permite obtener un conocimiento detallado y amplio del mismo. Como investigación descriptiva, Carlos Sabino define las investigaciones descriptivas de esta manera: “Se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. No se ocupan, pues, de la verificación de hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un criterio o modelo teórico definido previamente”

## **Diseño de la Investigación**

Dada la naturaleza del trabajo objeto de la investigación y de los objetivos planteados, se requirió, en el lugar donde se desarrolla la investigación, la revisión de una serie de documentos que permitieron la identificación de las obligaciones de EDELCA, en materia ambiental, seguridad y de relaciones laborales; asimismo precisar también de la identificación de otras experiencias dentro del ámbito local, nacional e internacional, relacionadas con el tema analizado, empleando para ello también una estrategia de revisión de documentos.

Namakforoosh (2000), define el diseño de investigación como el “plan que se usa como guía para recopilar y analizar los datos” (p.85). Asimismo, el mencionado autor los clasifica como de campo y bibliográficos, dependiendo si los datos se obtienen directamente de la realidad (datos primarios) o de fuentes documentales (datos secundarios).

Siendo un tema que está en boga o que cobró nuevo auge en la opinión pública empresarial, el cual es de importante impacto, es por eso que el Marco Metodológico de la presente investigación se propone estudiar y analizar los proyectos llevados a cabo por la empresa en el tema de la RSE, determinando las tipologías de selección de proyectos, el alcance, la rentabilidad o los beneficios empresariales que dichos proyectos aportan a la empresa que los lleva a cabo.

Por otro parte, se estableció contacto con representantes de la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa, representantes del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Eléctrica y sus Similares del Estado Bolívar, así como con la Gerencia de Finanzas de la Empresa; todo ello con el propósito de obtener datos primarios que permitieron la determinación de la factibilidad institucional y financiera del proyecto. Es por

ello, que el trabajo de investigación se puede considerar de naturaleza mixta, por cuanto se utilizaron tanto el diseño de campo como el bibliográfico.

### **Técnicas o Instrumentos de Recolección de Datos**

Partiendo del hecho de que la estrategia general para la recolección de datos obedece a la elección de un diseño de investigación de tipo mixto (documental y de campo) las técnicas de recolección de datos a emplear estuvieron en sintonía con la naturaleza teórica de dichos diseños. En tal sentido, las técnicas utilizadas fueron la **revisión documental y la entrevista**.

#### **Revisión Documental**

Hurtado (2000), la define como el “proceso mediante el cual un investigador, revisa, analiza, selecciona y extrae información de diversas fuentes, a cerca de un tema en particular, con el propósito de llegar al conocimiento y la comprensión más profunda del mismo” (p. 90). En consecuencia, se revisaron y analizaron diversos tipos de documentos, entre los que se puede mencionar: la convección colectiva de trabajo, informes de accidentes, responsabilidades ambientales y de Seguridad de EDELCA, lecturas del tema, entre otros.

#### **Entrevista Informal (No estructurada)**

El tipo de entrevista utilizada fue la Entrevista Guiada o por Pautas, la cual, según Sabino (2000), la define como:

Aquella que se guía por una lista de puntos de interés que se van explorando en el curso de la entrevista. El entrevistador, en este caso, hace muy pocas preguntas directas, y deja hablar al respondiente, siempre que vaya tocando alguno de los temas señalados en la pauta o guía (p. 159).

Con base a lo expresado en la cita, la referida técnica fue el eje para conocer las opiniones del personal de la Gerencia de Recursos Humanos, del Departamento de Salud Ocupacional., en relación a aspectos relacionados con la factibilidad institucional y financiera del proyecto.

### **Entrevista Formal Estructurada (Encuesta)**

De acuerdo con Sabino, el entrevistador formula las preguntas ya escritas y el entrevistador responde de manera precisa y breve ante lo planteado. Generalmente, las encuestas deben poseer preguntas sencillas y en poco número, para facilitar la cooperación del entrevistado. Estas preguntas serán aplicadas al personal jubilado por discapacidad ocasionada en su horario de trabajo.

### **Técnicas de Recolección**

La recolección de información se llevó a cabo a través de los siguientes instrumentos:

- Investigación de antecedentes (referentes a los inicios de la preocupación de las empresas por la comunidad).
- Investigación de políticas en RSE de CVG EDELCA para los casos de accidentados e incapacitados en ocasión de accidentes laborales.
- Investigación de políticas de inversión en RSE de CVG EDELCA
- Investigación de alcance de programas de RSE de CVG EDELCA
- Entrevista formal.
- Entrevista informal.

## **Técnica de Análisis de la Información**

Hurtado (2000), expresa que el “análisis constituye un proceso que involucra la clasificación, la codificación, el procesamiento y la interpretación de la información obtenida durante la recolección de los datos” (p. 505). Dada las características de la información que será manejada con la investigación, los datos obtenidos, a través de las técnicas anteriormente descritas, se ordenaron, clasificaron y procesaron en relación a los siguientes aspectos: factibilidad institucional, pudiendo con ello emitir el juicio correspondiente a la viabilidad del mismo.

En la presente investigación, se utilizó como guía para la ejecución del trabajo una tabla de variables, configurada como una matriz de operaciones, registrada de la siguiente manera:

## **Población**

La población correspondiente de donde se extraerá la muestra es la nómina de los trabajadores jubilados de CVG. EDELCA, Hernández (2003), dice que la población: “...conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.304); es decir el conjunto total en cinco (5) años es de 1600 jubilados y el total de discapacitados con el cuenta la nomina. Por otra parte, también se escogerá a los ocho (08), trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente, que solicitan su inclusión en el plan de jubilaciones de la empresa EDELCA.

## **Muestra**

La muestra, según Hernández (2003); en el enfoque cuantitativo: “Es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser

representativo de dicha población” (p.302). En el mismo orden, en el enfoque cualitativo: “Es la unidad de análisis o conjunto de personas, contextos, eventos o sucesos sobre el (la) cual se recolectan los datos sin que necesariamente sea representativo (a) del universo”.

Igualmente, el mismo autor señala que una muestra es no probabilística cuando: “subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación”. (p. 306)

La muestra que se tomará será de 50 trabajadores, de un total de la población de trabajadores jubilados en cinco (5) años y el total de discapacitados por el I.V.S.S. También se escogerá como muestra a los ocho (08), trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente, que solicitan su inclusión en el plan de jubilaciones de la empresa EDELCA. De igual manera se toma como muestra al personal de Gerencia que administra el plan de jubilaciones en la empresa EDELCA, integrada por dos (02) personas.

## **CAPÍTULO V**

### **ANÁLISIS Y RESULTADOS**

#### **4.1 Resultados**

##### **4.1.1 Definición de las políticas de las obligaciones de EDELCA, en materia ambiental, higiene y seguridad industrial y jubilación.**

Para iniciar la definición de las obligaciones de la empresa para con los trabajadores, es importante describir la Gerencia competente en esta materia, como es la Gerencia de Recursos Humanos, Unidad Staff a la Presidencia.

La Gerencia de Recursos Humanos, a través de la Administración efectiva de dicho recurso contribuye a: suministrar un servicio de excelente calidad, generar confianza y estabilidad laboral y garantizar en forma oportuna idónea y altamente motivado. Su objetivo es planificar, captar, desarrollar, mantener y auditar el Recurso Humano requerido por la organización, proporcionándole un servicio integral de excelente calidad, fundamentado en la investigación, consultoría, apoyo técnico e innovación, generando confianza y estabilidad, garantizando en forma oportuna personal idóneo, satisfecho y motivado que cubra las necesidades de CVG EDELCA proyectándola como empresa líder y exitosa en el sector eléctrico.

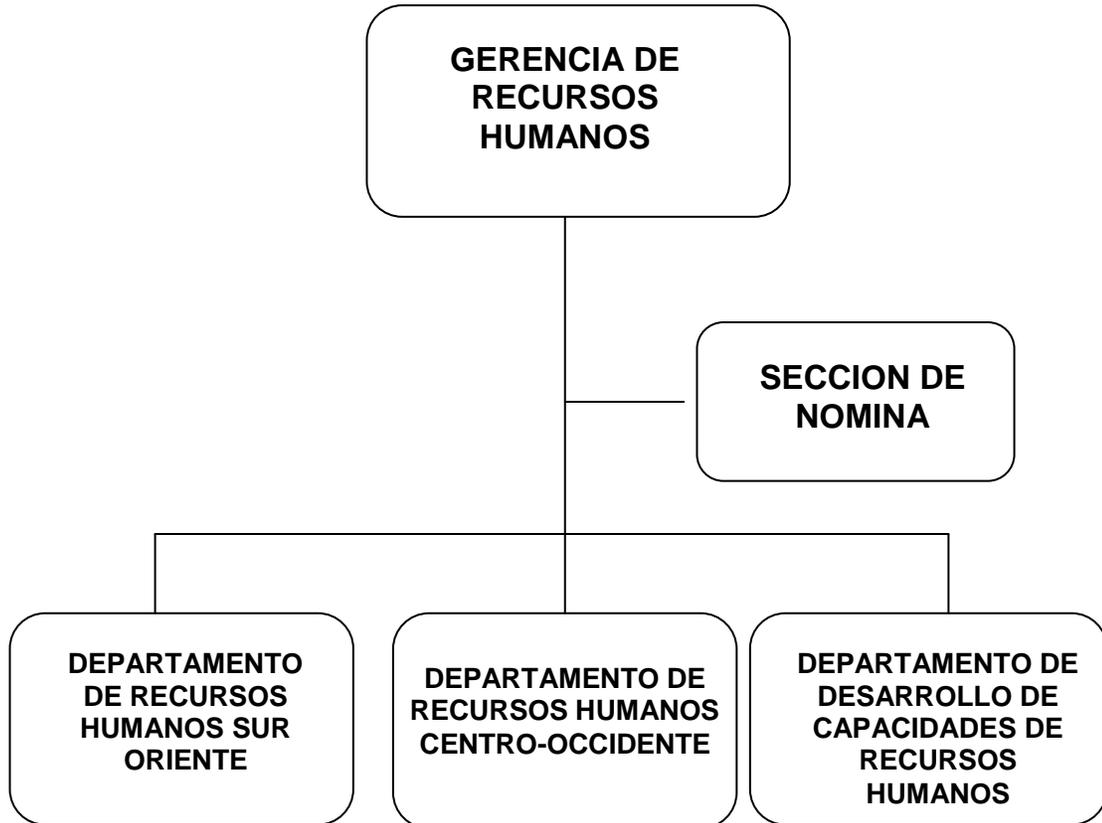
Su misión es proporcionar a la organización un servicio integral de excelente calidad, fundamentado en la investigación, consultoría y apoyo técnico, para la administración efectiva de su Recurso Humano, que genere confianza y estabilidad garantizando en forma oportuna personal idóneo y altamente motivado que cubra las necesidades de EDELCA proyectándola como empresa líder y exitosa en el sector eléctrico.

Su visión, ser una Gerencia de Recursos Humanos que proporcione consultoría y servicios efectivos a la organización, orientados al desarrollo, participación, calidad de vida, trabajo en equipo con respeto, confianza, ética y pro actividad para garantizar un recurso humano idóneo, satisfecho, motivado y dinámico, que proyecte a EDELCA como empresa líder y exitosa en la generación, transmisión, distribución y comercialización de energía.

Los objetivos específicos de esta Gerencia se reflejan de esta manera:

- Conocer las necesidades básicas de todas las áreas funcionales de la organización.
- Coadyuvar a la planificación de necesidades tomando en consideración el ejercicio económico y ciclo productivo de la organización.
- Diseñar un Indicador, mediante una expresión matemática, que represente el Margen de error de las Cuentas por Cobrar a trabajadores CVG EDELCA.
- Detectar el Margen de Error de las Cuentas por Cobrar trabajadores CVG EDELCA, a través de la determinación de los saldos otorgados por beneficios.
- Auditar las Cuentas por Cobrar de los trabajadores de CVG EDELCA.

## ORGANIGRAMA DE LA GERENCIA DE RECURSOS



En el mismo orden y continuando con este resultado, existe un marco legal que protege la seguridad social y económica de los trabajadores venezolanos que además protegen la salud en el trabajo; entre estas leyes se encuentran:

La Constitución Nacional, la cual, en su Artículo 87, expresa lo siguiente: “... Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadoras y trabajadores 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”.

Existen otras leyes tales como las establecidas en la Organización Internacional de los Trabajadores (O.I.T), la Ley Orgánica de Prevención,

Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.), y las Normas Administrativas y Contratos derivados de la Institucionalidad de la Empresa.

Edelca, en su cláusula N° 33 de Higiene y Seguridad Industrial, expresa continuar suministrando asistencia y protección personal a su servicio, que garantice la defensa de su vida y su salud, dando cumplimiento a las normas legales y reglamentarias sobre higiene y seguridad industrial.

De igual forma, prosigue el desarrollo de su política de control de riesgo a que pudieran estar expuestos los trabajadores en su sitio de trabajo. A este fin, los programas de higiene y seguridad se dirigirán también a mantener un adecuado nivel de orden y limpieza en las instalaciones sanitarias y en los ambientes de trabajo.

El Sindicato seguirá colaborando con el objetivo común de tratar de evitar accidentes y peligros a los que puedan estar expuestos los trabajadores. En tal sentido, proseguirá dando amplio respaldo a los programas de higiene y seguridad industrial; así como también a contribuir a fomentar entre los trabajadores la conciencia de que las normas de higiene y seguridad industrial deben ser estrictamente observadas, pues ellas son establecidas en beneficio directo de ellos mismo.

La empresa a través del Departamento de Protección Integral supervisará las áreas industriales de trabajo y dará difusión por los medios más adecuados entre su personal, de las disposiciones más importantes vigentes en materia de higiene y seguridad. Los Comités de Higiene y Seguridad Industrial harán a la Empresa las recomendaciones que consideren pertinentes a través del Jefe de Departamento de Protección

Integral. A estos Comités asistirá el Jefe del Departamento de Recursos Humanos o las personas que él designe.

La Empresa conviene en cubrir los gastos de intervención quirúrgica correctiva o reconstructiva, que necesite el trabajador en caso de desfiguración significativa del rostro o de otra lesión de contacto eléctrico cuando, a juicio del médico de la Empresa, la indicada desfiguración o lesión sea susceptible de reparación plástica. La situación antes mencionada no será aplicada al trabajador que por resolución del gobierno nacional y de conformidad con las leyes de la materia, quede amparado por el IVSS.

Ambas partes convienen en constituir el Comité de Higiene y Seguridad Industrial, previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 35 y 37 de la referida Ley.

Asimismo, la Empresa se obliga a mantener el programa de Medicina Ocupacional en la misma forma y condiciones como lo ha venido haciendo hasta ahora.

De acuerdo con el Manual del Plan de Jubilación que se rige por la normativa interna, la Convención Colectiva de Trabajo y el Plan de Beneficios, de CVG. Edelca, se extrae el Numeral 3 “Seguro de Accidentes Personales”.

En este aparte se establece que el plan de póliza de seguro control riesgo de incapacidad absoluta o parcial permanente y muerte por accidente no inculpable y de indemnización por incapacidad absoluta permanente o muerte por enfermedad profesional o no. Para los trabajadores de EDELCA la póliza será en los siguientes términos:

**A) Supuesto de muerte, incapacidad absoluta permanente e incapacidad parcial permanente por accidente no inculpable.**

1. Edelca contratará una póliza de seguro para la cobertura de los riesgos de muerte, incapacidad absoluta permanente, así como de incapacidad parcial permanente, causados por accidentes no inculpables que sufran sus trabajadores.
2. El monto de la indemnización por incapacidad absoluta permanente o muerte, producto de accidentes no inculpables, de acuerdo a la asignación por incapacidad, será contratada con la empresa Aseguradora por Edelca, pagando enteramente la prima a su sola costa, según la siguiente escala:

**Tabla 3. Escala de Prima**

Escala de asignaciones por jubilación (Bs.)		Monto Asegurado (Bs.)	Monto a descontar (Bs.)
Desde	Hasta		
0	599.999,00	50.000.000,00	3.900,00
600.000,00	799.999,00	60.000.000,00	4.680,00
800.000,00	1.199.999,00	70.000.000,00	5.649,00
1.200.000,00	En adelante	80.000.000,00	6.340,00

En Parágrafo Único, se describe que el(los) beneficiario(s) de la indemnización o monto asegurado para el supuesto de muerte del trabajador será(n) el(los) indicado(s) por éste, con tal calidad en el texto de la póliza vigente para el momento de la ocurrencia del siniestro.

3. Para el caso de que el accidente no inculpable produzca la incapacidad absoluta permanente del trabajador, éste recibirá de Edelca a título de indemnización el equivalente a la asignación de cinco (5) años; pero, si el accidente produce la muerte del trabajador,

EDELCA pagará la indemnización de cinco (5) años a los familiares y las personas señaladas en el artículo 568 de la Ley Orgánica del Trabajo e hijos mayores de 18 años pero menores de 25 años que cursen estudios para la fecha de defunción del trabajador, la cual distribuirá y pagará conforme a los artículos 569 y 570 del mismo cuerpo legal.

4. Con el pago por la aseguradora del monto de la indemnización contratada por Edelca a través de la Póliza Colectiva de Accidentes Personales y el pago directo de Edelca de la indemnización de cinco (5) años de la asignación por jubilación prevista, quedará cubierto totalmente el riesgo.
5. El trabajador que desee aumentar el monto asegurado que le corresponda según la escala establecida en el numeral 2 de este Plan, deberá pagar la diferencia de prima que genere dicho aumento, sin que Edelca asuma responsabilidad alguna al respecto.
6. En caso de que el accidente no inculpable produzca incapacidad parcial permanente conforme a las lesiones señaladas en la Póliza Colectiva de Accidentes Personales, el monto de la indemnización a pagar por la Aseguradora, será el establecido en la escala de la misma póliza.

**B) Supuesto de incapacidad absoluta permanente o muerte por enfermedad profesional o enfermedad no profesional.**

1. En caso de incapacidad absoluta permanente, debidamente certificada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, derivada de enfermedad profesional o no profesional, el trabajador recibirá una indemnización equivalente a cinco (5) años de asignación por incapacidad.

2. En caso de muerte del trabajador por enfermedad profesional o enfermedad no profesional Edelca pagará a las personas señaladas el artículo 568 de la Ley Orgánico del Trabajo e hijos mayores de 18 años pero menores de 25 que cursen estudios para la fecha de defunción del trabajador, una indemnización equivalente a cinco (5) años de asignación la cual será distribuida y pagada conforme a los artículos 569 y 570 del mismo cuerpo legal.

**C)** Queda expresamente establecido que los pagos indemnizatorios previstos en este Plan, incluyen lo dispuesto en la ley Orgánica del Trabajo y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

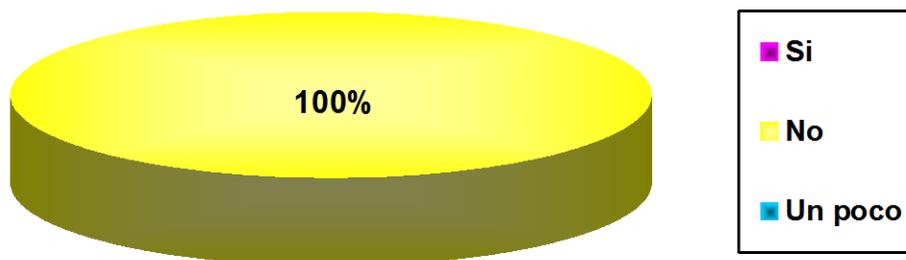
#### **4.1.2 Determinación de las incidencias socio-económicas que se derivan de la política de los programas de incapacitación para los trabajadores de CVG DELCA.**

Para sustentar la investigación se aplicó una encuesta contentiva de tres (03) preguntas cerradas, que proporcionan las opciones con diversas alternativas, para escoger la que se crea conveniente, según la opinión de los entrevistados, con respecto a la interrogante; esto a manera de facilitar el procedimiento de para obtener los datos. La encuesta se le realizó a los fines de recopilar la información que demuestra las incidencias socio-económicas que se derivan de la política de los programas de incapacitación para los trabajadores de CVG DELCA. Cabe destacar, que la misma se aplicó a cincuenta (50) trabajadores de un total de la población de trabajadores jubilados y discapacitados en cinco (5) años y el total de discapacitados por el I.V.S.S. en función de ello, se presentan los datos de la encuesta, los cuales fueron tabulados, y presentados en cuadros y gráficos estadísticos con su análisis respectivo.

**Cuadro 1. Distribución porcentual y absoluta referente a si las políticas socio económicas derivadas de los programas de incapacitación contemplados en la Convención Colectiva de EDELCA son totalmente beneficiosas para los trabajadores y su familia**

Ítems 1		Nº de Trabajadores	Porcentaje
A	Sí	0	0%
B	No	50	100%
C	Un poco	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores jubilados de la empresa EDELCA. Julio 2006



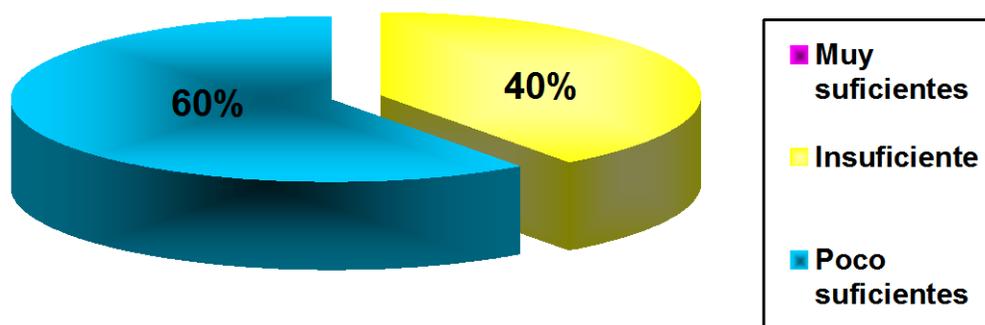
**Gráfico 1. Distribución porcentual referente a si las políticas socio económicas derivadas de los programas de incapacitación contemplados en la Convención Colectiva de EDELCA son totalmente beneficiosas para los trabajadores y su familia**

En cuanto a si las políticas socio económicas derivadas de los programas de incapacitación contemplados en la Convención Colectiva de EDELCA son totalmente beneficiosas para los trabajadores y su familia, el 100 por ciento de los trabajadores encuestados, consideran que no le son beneficiosas. Lo anterior hace ver, que los trabajadores jubilados no están conformes con los beneficios obtenidos después de la culminación de su periodo de trabajo con la empresa.

**Cuadro 2. Distribución porcentual y absoluta referente a la eficiencia de la cobertura de Los beneficios socio económicos establecidos en los programas de incapacitación de los trabajadores de CVG EDELCA**

Ítems 2		Nº de Trabajadores	Porcentaje
A	Muy suficientes	0	0%
D	Insuficientes	20	40%
C	Poco suficientes	30	60%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores jubilados de la empresa EDELCA. Julio 2006



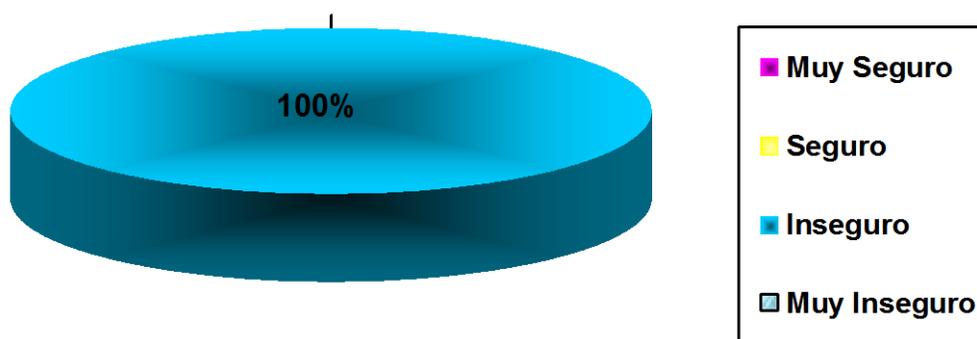
**Gráfico 2. Distribución porcentual referente a la eficiencia de la cobertura de Los beneficios socio económicos establecidos en los programas de incapacitación de los trabajadores de CVG EDELCA**

Con respecto a la eficiencia de la cobertura de los beneficios socio económicos establecidos en los programas de incapacitación de los trabajadores de CVG EDELCA, el 40 por ciento de los trabajadores opinaron que los beneficios socio económicos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente aplicado a los trabajadores discapacitados de CVG EDELCA son insuficientes, mientras que un 60 por ciento opina que son poco suficientes. De lo antes señalado, se infiere que los trabajadores incapacitados no perciben beneficios justos que le retribuyan los daños padecidos a causa de enfermedades y accidentes laborales, situación por la cual debe reconsiderarse la implementación de políticas óptimas que satisfagan su bienestar social a nivel integral.

**Cuadro 3. Distribución porcentual y absoluta referente a la perspectiva del trabajador incapacitado en cuanto su futuro socio económico y el de su familia**

Ítems 3		Nº de Trabajadores	Porcentaje
A	Muy seguro	0	0%
B	Seguro	0	0%
C	Inseguro	50	100%
D	Muy inseguro	0	0%
E	Otros	0	0%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores jubilados de la empresa EDELCA. Julio 2006



**Gráfico 3. Distribución porcentual y absoluta referente a la perspectiva del trabajador incapacitado en cuanto su futuro socio económico y el de su familia.**

En lo concerniente a la perspectiva del trabajador incapacitado en cuanto su futuro socio económico y el de su familia, de acuerdo a los beneficios que percibe por la empresa, establecido en la Convención, toda vez que existe el dictamen de incapacitación por parte del IVSS, respondieron visualizar un futuro muy inseguro e incierto, despegado de una garantía de seguridad social.

Por otra parte, como resultado de la entrevista aplicada al personal de Gerencia de Recursos Humanos, que administra el plan de jubilaciones en la empresa CVG. EDELCA, se presenta un extracto de las entrevistas informales sostenidas con los empleados que guardan inherencia directa con el caso de estudio; y en función de ello, se expone en primer lugar la entrevista con el Licdo. Ramón Burgos H. el cual hace un amplio análisis acerca de la situación que padecen los trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente:

Es indiscutible que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales tienen para la sociedad un coste importante, integrado tanto por la vertiente humana como la económica. Existe un consenso generalizado que considera que el más importante de estos valores, lo constituye el sufrimiento para los accidentados y sus familiares...los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales comportan unos costes que derivan tanto hacia la parte humana como la económica, aunque existe un pensamiento global que considera el **sufrimiento como un valor importante que implica a accidentados y a sus familiares**. Para el caso de los costes económico este recae, en primer lugar, en el trabajador que, con carácter general, ve reducido su salario a un casi 80 por ciento, cuando está de baja debido a un accidente de trabajo o enfermedad profesional...Entonces se habla sobre el MAPA DE SECUENCIA DE BENEFICIOS, que implica: Actuación sobre la base de la Loycimat, luego lo establecido en la Convención Colectiva de trabajo de EDELCA, de igual manera se prevé lo establecido en la Ley de Seguridad Social, Reglamento de jubilaciones y pensiones, aparece EDELCA como tal, en la secuencia se considera lo establecido por le IVSS y al final de la secuencia o autopista tenemos un gran vacío o una brecha, y luego nuevamente conectamos el IVSS, INPSASEL.

.....Esto quiere decir que cuando el trabajador en CVG. EDELCA es incapacitado o entra en reposo en ocasión del Accidente laboral o Enfermedad Profesional, y pasan las primeras 52 semanas que establece el IVSS, para incapacitar al trabajador, la organización lo suspende a través de la sección de Nómina de todos sus beneficios que le correspondían como activo. Y los grave de la situación es que, además de ser suspendido del sistema, sin existir el dictamen del seguro social, es el propio trabajador quien realiza

todas las diligencias por ante el ente respectivo a los efectos de tramitar su incapacidad.

...Hoy día el INPSASEL reza que si cumplidas las primeras cincuenta y dos semanas no ha habido pronunciamiento, el INPSASEL, prevé activar un plazo igual al anterior. Es decir, que dado el caso, debe extenderse el plazo en espera del pronunciamiento, el trabajador afectado no goza ni siquiera de un tanto por ciento de su salario, menos de ningún beneficio que mantenía activo, no esta previsto en ninguna normativa. De esta manera el trabajador queda imposibilitado para valerse por si mismo y en condiciones económicas de alta consideración, de allí que la posibilidad de insertarlo en el Plan de jubilados que mantiene la empresa para sus trabajadores seria la mejor alternativa de mejorar su calidad de vida. Ahora bien, dentro las propuestas a gestar en aras de estos trabajadores, también seria permisible la decisión en otorgarle un porcentaje de su sueldo de manera que pueda cubrir gastos de salud y por ende de su grupo familiar, ya que al llegar a las primeras 52 semanas como ya se expresara anteriormente queda suspendido y ya no recibe ningún beneficio. Y para el caso de salud seria viable el mantener el acceso a la póliza de salud, de hecho tanto el porcentaje de sueldo como el beneficio de salud el trabajador de ALCASA, VENALUM, CARBONORCA lo percibe.

...Con dicha prestación económica por incapacidad absoluta trataría de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Por otro lado, al entrevistar a la Dra. Harboush, Jefe de Medicina Ocupacional de Edelca, la misma vinculó los aspectos de la justicia social con respecto a los trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente, diciendo que:

"La seguridad social", fue dada por primera vez al titular de una ley que comprendía la obligación patronal de pagar ciertas prestaciones económicas a aquellos trabajadores que sufrieran riesgos profesionales, les sobreviniera una invalidez o padecieran enfermedades relacionadas con el trabajo, siempre que estuviesen ligados con un patrono en virtud de un contrato de trabajo. Dicha ley reglamentó aspiraciones humanas que venían contemplándose desde el siglo anterior pero no elevado a leyes específicas. Sin

embargo, fue hasta la terminación de la primera conflagración mundial que el movimiento obrero organizado logró una legislación protectora de su salud, constituyendo esta acción uno de los pilares de los fundamentos de la OIT...”

En atención a esa historia de la Seguridad Social, manifestó lo ilógico negar que años anteriores, no se hubiesen dictado disposiciones legales tendentes a proteger la salud de los trabajadores, mas sin embargo no con la minuciosidad ni con los objetivos prácticos comprendidos hoy en las normas internacionales de seguridad social.

Es interesante resaltar que pese a instituciones creadas para el resguardo de la salud de los trabajadores, y de igual manera el apoyo que deberían prestar las organizaciones a sus trabajadores discapacitados, hoy seguimos observando una fractura en el sentido que se le da inclusive a la responsabilidad civil y social empresarial; si apreciamos en nuestra Empresa, ni siquiera existe una unidad que se encargue de la vigilancia del trabajador lesionado, como lo sería un área de servicio social, y que además de realizar seguimiento al lesionado pues que también realice análisis directo a las familias de estos trabajadores, la educación de los hijos, que en esa situación constituye una carga económica que no es fácil solventar. Los beneficios para el trabajador discapacitado y los miembros de su familia y dependientes económicos, son aportaciones que pudieran traducirse como los mismos derechos adquiridos en su vida activa.

En la mencionada situación no escapa el Sr. Giovanny Velasquez trabajador de la empresa CVG EDELCA, incapacitado por el seguro social de manera absoluta y permanente quien manifestó en la entrevista lo siguiente:

...Durante varios años trabajó para Edelca, no fue una labor profesional más debo confesar que me marcó y que, desde entonces, siento una tristeza crítica en ocasiones si se quiere, hacia una organización que se supone ha contribuido sensibilizar a la comunidad guayacitana, sin embargo como podría catalogarse esa sensibilización, si desde que salí de la

empresa bajo una incapacidad otorgada por el seguro social, quedando desde el dictamen sin sueldo que percibir y tener que trabajar en silencio y clandestino porque ninguna empresa me quería contratar y además lo mas grave que EDELCA no asumió los compromisos de pago que debió cancelarme y hasta la fecha no se ha logrado nada pese los esfuerzos legales que al respecto se ha hecho.

...He tenido ocasión de comprobar personalmente, las barreras arquitectónicas que hacen un infierno la vida de tantos discapacitados y también he podido percibir la cantidad de barreras mentales que perviven en una empresa como CVG EDELCA, donde aún se hacen encogidas de hombros ante tal situación y sigue siendo la egoísta tónica más habitual.

...Desde ese entonces descubrí algo que iba a acompañarme el resto de mi vida. Primero, que todos somos diferentes en algo. y que eso enriquece la existencia de los humanos. Segundo, que todos somos un poco más discapacitados en algo que otros. Tercero que, si tenemos suerte, todos seremos algo más discapacitados que ahora dentro de diez años.

...Una sociedad queda calificada por el trato que da a los que han resultado menos favorecidos de partida o en los avatares de la vida, o a sus mayores, o a sus niños. una empresa egoísta, y las barreras arquitectónicas son egoístas por definición, no puede considerarse verdaderamente democrática.

...No quiero dejar pasar la oportunidad que me da esta publicación sin denunciar, con toda la energía de la que soy capaz, la pervivencia y la negativa a la colocación de todo tipo de facilidades que contribuyan a mejorar la movilidad de quienes más dificultades tienen. No es ni siquiera una petición en favor de otros, sino en nombre propio. .

Llegas a un punto en el que es bastante difícil estar contento o disfrutar de la vida: me di cuenta de que supone mucho esfuerzo, pero no deje de disfrutar de mis hijos. Y realmente de esforzarme mucho en cargarme esto a la espalda, aun cuando la empresa me dio la espalda y me dejo sin fuerza económica ni los beneficios que mantenía como activo para dar una vida digna a mi grupo familiar.

Como se puede observar el entrevistado ha sido una víctima de la injusticia social en el campo laboral desde su incapacitación hasta la fecha, ya que CVG EDELCA no le ha cancelado lo que estipula tanto el contrato colectivo como la ley, a pesar de sus múltiples denuncias, tal como se

establece en las dos comunicaciones a RRHH introducidas a lo largo de estos cinco años, donde reclama los pagos pendientes por efecto de la incapacidad; donde la respuesta recibida en el 2002, fue que en una primera instancia lo elevarían a Consultoría Jurídica y finalmente aproximadamente seis meses después, el se dirigió a las instalaciones de la empresa, a buscar la respuesta de su pago y no fue atendido por el Gerente de RRHH, sino que en aquel entonces un consultor de RRHH adscrito a la gerencia, le dijo pues que su reclamo no era procedente

Dado a ello, actualmente, tiene introducida una demanda a CVG EDELCA por la situación, por cuanto en el mismo año 2000 a otro trabajador en igualdad de condiciones le procedieron a pagar luego de aceptada la demanda en el tribunal, sin embargo aun nada en relaciona su caso.

#### **4.1.2.1 Análisis**

De acuerdo a lo comentado por los entrevistados, el programa de los trabajadores de CVG EDELCA, presenta las siguientes desventajas:

1. No se ha concientizado acerca de los valores de justicia social, que respaldan el bienestar espiritual, moral, psicológico, humano y económico de los trabajadores accidentados y a sus familiares.
2. El trabajador ve reducido su salario a nivel integral en casi un 80 por ciento. Situación por la que no puede cubrir los gastos y mantener su ritmo de vida que anteriormente disfrutaba, desde el punto de vista económico.
3. El mapa de secuencia de beneficios implica una larga trayectoria que pasan por organismos y normativas que rigen la discusión de

beneficios, que al final queda un gran vacío o una brecha que no satisface al trabajador.

4. El trabajador en CVG EDELCA cuando es incapacitado o entra en reposo en ocasión del Accidente laboral o Enfermedad Profesional, y pasan las primeras 52 semanas que establece el IVSS, para incapacitar al trabajador, la organización lo suspende a través de la sección de Nómina de todos sus beneficios que le correspondían como activo, sin existir el dictamen del seguro social.
5. El trabajador personalmente debe realizar todas las diligencias ante el ente respectivo a los efectos de tramitar su incapacidad.
6. Por políticas pocos eficientes de INPSASEL (Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales) el trabajador no goza por largo tiempo en lo absoluto de algún ingreso proveniente de su salario, ni de ningún beneficio de los que disfrutaba cuando estaba activo, ya que no está previsto en la normativa.
7. El trabajador queda imposibilitado para valerse por sí mismo y en condiciones económicas de alta consideración.

En el mismo orden de ideas, lo antes evidenciado hace discernir que las enfermedades ocupacionales en Venezuela, vienen descritas dentro de los “nuevos” problemas de salud, aparte de los accidentes laborales: Cáncer, enfermedades vinculadas al estrés y las sobrecargas síquicas, enfermedades sicosomáticas, acoso laboral, enfermedades derivadas de las sobrecargas físicas y del incremento de los ritmos: Fatiga aguda y crónica, envejecimiento prematuro, trastornos derivados de los turnos y duración de la jornada, entre otras.

Es importante destacar que el sistema de compensación laboral, relaciones laborales y responsabilidad social empresarial, existe para proteger los derechos de los trabajadores. Se cree firmemente que todos los trabajadores deben tener el derecho a la seguridad social. Se necesita luchar por este derecho. La estabilidad económica, social y salud del trabajador es un derecho humano. Y considerando esta premisa los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales constituyeron el inicio del manejo de la **seguridad social**. La legislación de origen en esta materia abordó estos dos problemas sociales, derivados de las relaciones obrero-patronales, cada vez más intensas.

Para el caso de los costes económico este recae, en primer lugar, en el trabajador que, con carácter general, ve reducido su salario a un casi 80 por ciento cuando está de baja debido a un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Es importante reconocer el sufrimiento como un valor importante que implica a accidentados y a sus familiares. Cuestiones como la salud y padecimientos ordinarios del trabajador, hacen que el aspecto económico merme en gran medida.

Después de realizada una reflexión sobre el caso, se puede determinar que los trabajadores discapacitados de manera permanente en ocasión de accidentes laborales, no están satisfechos con los beneficios que adquieren de la Empresa en el momento de producirse el siniestro, vista la necesidad futura que se les presenta y puede presentar para el desarrollo y formación de él y de su grupo familiar.

#### **4.1.3 Determinación la factibilidad de aplicación del Beneficio del Plan de Jubilación por la vía de excepción para trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente de CVG EDELCA.**

#### **Fundamentos de la Factibilidad de la Propuesta**

##### **Factibilidad Técnica**

CVG EDELCA, como empresa solvente, que opera en función de brindar un buen servicio en el sector hidroeléctrico, con el respaldo de su factor humano, garantizándole su bienestar integral, partiendo de la justicia social, cuenta con los recursos financieros, materiales y el personal técnico requerido para la ejecución y puesta en marcha de una propuesta que mejore los beneficios de los trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente, siendo posible desde este punto de vista, la utilización de todos los recursos que posee; y por ende la factibilidad de proyecto.

Por otra parte, EDELCA, como empresa del Estado Venezolano, Filial de la CVG, puede acoger como ejemplo a seguir, las resoluciones emanadas por otras empresa filiales a la Corporación Venezolana de Guayana, tal como CVG ALCASA, quien mediante la resolución Número I-0135-2000 de fecha 31-10-2000, emitida por su presidente, de conformidad con el artículo 14 de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios; que da pie a otorgar los siguientes beneficios a los trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente:

1. Ficha de identificación
2. H.C.M.
3. Bonificación de fin de año
4. Servicios médicos de la empresa
5. Servicios funerarios
6. Juguetes para los hijos menores de 13 años
7. Seguro de vehículo financiado el 100 % del costo la póliza.
8. Abrir cuenta en Corp-Banca para el cobro de la pensión
9. Recibir listín de pago de la pensión los 30 días de cada mes

De igual manera, la empresa CVG FERROMINERA ORINOCO, C.A. vía resolución otorgó los mencionados beneficios, de conformidad con el artículo 14 de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, del los Estados y de los Municipios, y en concordancia con el artículo 20 de su reglamento el cual rige el programa de jubilación aplicado en la empresa.

Del mismo modo, mediante resolución del **22 de septiembre del 2006**, emitida por el Directorio de la Corporación Venezolana de Guayana, se incorporó a su respectiva nómina de jubilados y pensionados a los enfermos ocupacionales certificados con un 67%, por la Comisión Nacional de salud del IVSS. Mediante este decreto, se ordena además pagar la pensión y demás beneficios, como HCM, juguetes, bonificación de fin de año y seguro de vida; siendo esta actuación un paso importante a ser considerados para solucionar la problemática enfrentada por los trabajadores incapacitados permanentemente, por parte de los entes competentes de CVG EDELCA, y así alinearse en un perfil que reivindique a este factor humano, proporcionando así la justicia social ante sus necesidades y peticiones.

## **Factibilidad Psico-social**

Se considera el proyecto factible en el ámbito psico-social, ya que la Gerencia Relaciones Laborales de CVG EDELCA y su personal ha asumido una posición favorable con respecto al desarrollo de una propuesta que mejore la calidad de vida y el bienestar social de los trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente, y reconocen que este aportará grandes beneficios en las actividades y motivación del factor humano en la organización, así como aspectos positivos en pro de la justicia social.

En el mismo sentido, consideran adecuado la posibilidad de insertar a los trabajadores sobrevivientes de accidentes laborales, con incapacidad absoluta y permanente en el Plan de jubilados que mantiene la empresa para sus trabajadores como alternativa para mejorar su calidad de vida.

De igual manera, ven conveniente gestionar la decisión en otorgarle un porcentaje de su sueldo de manera que pueda cubrir gastos de salud y por ende de su grupo familiar, ya que al llegar a las primeras 52 semanas como ya se expresara anteriormente queda suspendido y ya no recibe ningún beneficio.

Para el caso de salud concuerdan que es viable el mantener el acceso a la póliza de salud, de hecho tanto el porcentaje de sueldo como el beneficio de salud el trabajador de ALCASA, VENALUM, CARBONORCA lo percibe.

## **Factibilidad Humana**

La idea de suscribir a estos trabajadores de CVG. EDELCA al Plan de Jubilación por “Vía de Excepción”, pudiera verse como la racionalización del sistema de responsabilidad social empresarial con carácter de sensibilidad humana. Los trabajadores insertados por la vía de excepción requieren de una extensión a la maternidad, las pensiones y las jubilaciones, que hasta años recientes formaron parte de su presupuesto.

El estado de bienestar, en la protección de la persona productiva del grupo familiar, conlleva a un mejor nivel de vida. De ahí la importancia de la salud, de la atención médica permanente y de la garantía de prestaciones adecuadas a la necesidad familiar.

En el mismo orden de ideas, la edad de los incapacitados muestra la gravedad de la situación de los accidentes de trabajo. Los trabajadores se quedan incapacitados con menos de 40 años de edad, es decir, en plena fase productiva y reproductiva.

En este sentido, se puede inferir que sería la auténtica trascendencia comunitaria, al atender no sólo el sostenimiento apropiado del trabajador, de su esposa e hijos, de sus relaciones sociales, sino decorosas prestaciones de desempleo y remuneraciones adecuadas para el momento de la ancianidad e impedimento físico.

A tal efecto, la situación económica de los discapacitados laborales podía ser mejorada por la Empresa adicional con la indemnización establecida por la ley, teniendo además derecho a recibir asistencia médica.

Por ello se requiere que la Gerencia Social de CVG. EDELCA, sea entendida como la Gerencia del Cambio, que requiere de enfoques flexibles y experimentales, y de visiones holísticas y transformadoras de la realidad social. Este enfoque amplio de gerencia social requiere de un conjunto de herramientas o instrumentos que apoyen el logro de objetivos y metas. Así, una "caja de herramientas" del gerente social contendría metodologías y técnicas de análisis multidimensional de los problemas, para lograr una visión y comprensión de la realidad.

No se puede perder de vista que los empleadores tienen asignadas obligaciones cuyo incumplimiento es sancionado; si bien es cierto que los aspectos para el logro de un completo estado de bienestar no han sido resueltos por esta legislación, si se le compara con otras legislaciones sobre la materia, otras naciones la supera.

Se prevé que de resultar una incapacidad permanente, el trabajador reciba una pensión mensual equivalente al 70 por ciento del último salario percibido. En caso de sobrevivencia, la empresa entregará el importe de la pensión mensual que proceda; y a su muerte, la pensión de viudez que corresponda a su cónyuge supérstite este beneficio económico.

Si todas las Empresas Básicas consideraran la misma política, la propuesta objeto de investigación, destacaría efectivamente que la responsabilidad social comienza con la responsabilidad individual y a través del compromiso es que se consiguen los cambios importantes en el entorno, entendiendo que lo humano es un elemento crucial, porque es el capital social.

## **Factibilidad de Jubilación por “Vía de Excepción” a trabajadores decretados discapacitados por I.V.S.S. en ocasión de accidente laboral.**

En el marco del diálogo social, el propósito de este estudio se corresponde al que se analice la posibilidad de llevar a cabo la inserción del trabajador incapacitado de manera permanente en ocasión de accidente laboral, al Plan de Jubilación de Empresa, como medida social de la organización en atención a la premisa de Responsabilidad Social Empresarial.

En el estudio, se incorporarán las compensaciones económicas que deban efectuarse a favor de la Seguridad Social por la aplicación de las medidas oportunas, en orden de preservar el equilibrio económico-financiero del trabajador y su grupo familiar.

De acuerdo con la institucionalidad de la Empresa, la factibilidad es dada ejerciendo las siguientes acciones:

### **1. Elaboración del Estatuto para insertar al Trabajador Discapacitado en el Plan de Jubilación de CVG EDELCA.**

La Gerencia de Recursos Humanos, presentará a la Junta Directiva y Presidencia de la empresa, en el plazo considerable, el Proyecto de Estatuto para insertar al trabajador discapacitado en el Plan de Jubilación de CVG EDELCA, en el que se contemplen los derechos y obligaciones de los trabajadores discapacitados, su nivel de protección social, las relaciones laborales.

### **Aspectos a considerar para elaborar el Estatuto**

La Gerencia de Recursos Humanos debe realizar un listado de los trabajadores en condiciones de discapacidad. Luego, a través de un estudio

socio-económico, realizar un informe sobre las condiciones de los mismos. Posteriormente, crear en la Organización una Comisión de Expertos Multidisciplinarios que elaboren un informe final y de esta manera realizar el Punto de Cuenta con la propuesta, para ser estudiada y, probablemente, aprobada por la Junta Directiva de CVG. EDELCA.

Este beneficio sólo estaría dado a aquellos trabajadores que, por causa de accidentes laborales habidos dentro de la empresa, se encuentran incapacitados para continuar sus labores diarias y cumplir con sus funciones con igual capacidad física o mental.

## CONCLUSIONES

El trabajo que se desarrolló, generó las siguientes conclusiones:

Se describió el marco legal interno de la empresa que rige los beneficios de los trabajadores jubilados por la vía de excepción. Todo basado en lo establecido en la Organización Internacional de los Trabajadores (O.I.T), la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.), y las Normas Administrativas y Contratos derivados de la Institucionalidad de la Empresa.

Se pudo determinar que los trabajadores incapacitados o en vías de incapacitación de manera permanente por el IVSS, no se encuentran satisfechos con los beneficios que adquieren al momento de ser dictaminados discapacitados, vista la necesidad futura que se les puede presentar para el desarrollo y formación de su grupo familiar.

Insertarlo en el Plan de Jubilación que mantiene la Empresa para sus trabajadores, se traduciría en una propuesta de agrado ya que se visualiza como una alternativa de mejorar y/o mantener su calidad de vida.

Finalmente, se concluye que la nueva Ley Sobre Responsabilidad Social Empresarial, esta orientada a incentivar a la dirigencia de las grandes industrias, a mejorar la calidad de los beneficios socio económicos de los trabajadores.

## RECOMENDACIONES

Para fines del estudio se propone las siguientes recomendaciones dirigidas a:

- Buscar y promover con políticas activas la inserción por vía de excepción de los trabajadores declarados incapacitados de manera absoluta y permanente al Plan de jubilación que mantiene CVG EDELCA, para sus trabajadores.
- La sensibilización sobre el derecho de las personas con discapacidad a verse protegidas frente a la discriminación y a disfrutar plena y equitativamente de sus derechos.
- Fomentar la reflexión y el debate sobre las medidas necesarias para promover la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad en laboral CVG EDELCA.
- Asegurar medidas concretas para la implementación efectiva de la legislación vigente para evitar diferencias y/o discriminación como resultado de la desigualdad de recursos humanos o técnicos.
- Buscar y promover políticas activas asegurar un control y evaluación específicos de cualquiera de las medidas “facilitadoras” en favor de los discapacitados laborales de CVG EDELCA, tales como sistemas de porcentaje salarial.

## BIBLIOGRAFÍA

Alvarado, O (2004). **Valores del empresario**. Revista Dirección Estratégica (septiembre-noviembre). 14-15. Caracas: Bloque de Armas.

CVG. Electrificación del Caroní, C.A. (EDELCA). 1999-2002. **Convención Colectiva de Trabajo**. Estado Bolívar, Venezuela.

CVG. Electrificación del Caroní, C.A. (EDELCA). 1999-2002

Egg, A. (1978). **Introducción a la Investigación Social**. Buenos Aires: Humanitas.

Fidias A. (1999). **El Proyecto de Investigación**. Venezuela: Episteme.

Franco, M. (2001). **Estrés laboral: ¿enfermedad o calidad? En el trabajo a diario**. Recuperado Mayo 2, 2004 de: <http://www.sht.com.ar/archivo/diario/estres.htm>.

García Córdoba, F y Flores Santillán J (1999). **Cultura organizacional, una promesa realmente atractiva**. Revista Adminístrate Hoy. (66) 11-19. Buenos Aires: Tibulares

Hernández, R., y otros. (2003). **Metodología de la Investigación**. México: Mc Graw Hill.

Mendez A., Charo. (2001). **Metodología, Diseño y Desarrollo de Investigación** (3ra edición). Bogotá: Mc Graw Hill.

Palafox de Anda, G (1995). **La satisfacción en el trabajo y la productividad del factor humano**. Revista Adminístrate Hoy. (9) 42-44. Buenos Aires: Tibulares

Plan de Jubilación de EDELCA, (2003). Bolívar: EDELCA.

Reyes Ponce, A. (1995). **Administración de Personal**. México: Limusa.

Robbins S. (1999). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.

Sabino, C. (1986). **El Proceso de la Investigación**. Venezuela: Panapo.

Sabino C. (2000). **El Proceso de la Investigación**. Editorial Panapo, C.A.  
Caracas. Venezuela.

Universidad Católica Andrés Bello. **Normas para la Elaboración,  
Presentación y Evaluación de los trabajos especiales de grado.**  
Caracas

*Anexos*

