



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO
EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL SECTOR
RESIDENCIAL LUEGO DEL DECRETO DE SALARIO MÍNIMO,
SEPTIEMBRE 2018.

Tesistas:

De Sousa, Estefany

Méndez, Catherine

Tutor: José Naranjo

Caracas, 10 de septiembre del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

Título:

Evolución de las Condiciones de Trabajo del Sector Residencial
luego del Decreto de Salario Mínimo, septiembre 2018.

Realizado por:

Estefany Alejandra De Sousa De Cunha
Catherine Eliana Méndez Looz

Profesor guía: José R. Narunjo

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la

Calificación de: Diez y nueve (19) puntos.

Nombre: Fredy Hernández Firma: [Firma]

Nombre: Wilfredo Zambrano Firma: [Firma]

Nombre: José De Freitas Firma: [Firma]

Caracas: 16 de 10 del 2019

FORMATO G: FICHA RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO

TÍTULO (máximo 120 caracteres)	EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL SECTOR RESIDENCIAL LUEGO DEL DECRETO DE SALARIO MÍNIMO, SEPTIEMBRE 2018.
TUTOR	JOSÉ RAMÓN NARANJO MORA
AUTOR(ES)	DE SOUSA, ESTEFANY Y MÉNDEZ, CATHERINE
ÁREA	CIENCIAS SOCIALES
NÚMERO DE PÁGINAS	226
TEORÍA (S) EXPLICATIVA(S)	TEORÍA DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES, JOSÉ I. URQUIJO
TIPO DE INVESTIGACIÓN	DESCRIPTIVO
TIPO DE DISEÑO	DE CAMPO NO EXPERIMENTAL TRANSVERSAL
POBLACIÓN	90 CONJUNTOS RESIDENCIALES DE LA ZONA METROPOLITANA DE CARACAS Y EN EL LITORAL CENTRAL DEL ESTADO LA GUAIRA
TIPO DE MUESTREO	NO PROBABILÍSTICO DE TIPO INTENCIONAL O DE CONVENIENCIA
MUESTRA	32 EDIFICIOS DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS, ESPECÍFICAMENTE DISTRIBUIDOS ENTRE LAS ZONAS DE (MONTALBÁN, EL PARAÍSO Y CHACAO), Y LOS EDIFICIOS DEL LITORAL CENTRAL DISTRIBUIDOS ENTRE LAS ZONAS DE (CATIA LA MAR, MACUTO, LOS CORALES, CARABALLEDA Y TANAGUARENA).
UNIDAD DE ANÁLISIS	TRABAJADORES RESIDENCIALES QUE LABORAN Y/O RESIDEN EN EDIFICIOS O CONJUNTOS RESIDENCIALES DONDE EXISTAN JUNTAS DE CONDOMINIO, ACTIVAS Y VALIDADAS CON SU ASAMBLEA. MIEMBROS DIRECTIVOS DE DICHAS JUNTAS DE CONDOMINIO Y MIEMBROS DE LAS ADMINISTRADORAS DE CONDOMINIOS.
VARIABLES	CONDICIONES DE TRABAJO Y FACTORES DEMOGRÁFICOS
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	ENCUESTA ENTREVISTA ESTRUCTURADA ENTREVISTA ABIERTA
RESUMEN (Máximo 25 líneas)	La presente investigación, describe la evolución de las condiciones de trabajo actuales referentes a los trabajadores residenciales; en relación al Decreto de incremento del salario mínimo nacional, de Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.403, de fecha 31 de agosto del 2018, puesto en vigencia el 1 de septiembre, bajo el contexto de la reconversión monetaria vigente a partir del 20 de agosto del mismo año, publicada en la Gaceta Oficial N.º 41.446. La investigación es

	un estudio de tipo descriptivo, bajo el diseño de campo no experimental transversal. La misma, es de carácter bivariable, la variable independiente hace referencia a los “Factores Demográficos”, la cual tuvo como fin, conocer el estatus social en el que se ubican los trabajadores residenciales de los edificios que fueron medidos y que de cierta forma condicionan la variable dependiente “Condiciones de Trabajo”. La última, se midió en base a cuatro dimensiones: la dimensión social, económica, legal, y política-social del Gobierno; bajo la perspectiva de tres actores distintos que conforman una relación tripartita: los trabajadores residenciales que laboran en edificios donde existen juntas de condominio activas y validadas con su respectiva asamblea, los miembros directivos de las juntas de condominio y los representantes de las administradoras de condominios, en el área Metropolitana de Caracas y en el Litoral Central. Por su parte, la población y muestra de la investigación fue extraída a partir de la base de datos que fueron suministradas por las Administradoras de Condominios, Inmuebles, Bienes y Raíces organizadas bajo la Ley de Propiedad Horizontal, de la ciudad Capital y el Litoral Central, bajo el tipo de muestreo no probabilístico intencional. La recolección de datos, se llevó a cabo por medio de encuestas dirigidas a los trabajadores residenciales, juntas de condominio y administradoras; además de fuentes secundarias de investigación y entrevistas con expertos en el área de estudio. Los datos obtenidos, permitió evidenciar hallazgos positivos y negativos de las condiciones de trabajo actuales de los trabajadores residenciales y, la elaboración de un perfil del trabajador residencial venezolano basado en el contexto económico actual nacional.
--	---

DEDICATORIAS

El presente trabajo quiero dedicárselo en primer lugar a Dios, por haberme permitido llegar a esta etapa de mi vida y, sobre todo, por otorgarme la fuerza, y perseverancia para alcanzar tan anhelado momento.

En segundo lugar, quiero dedicarles este trabajo de grado a mis padres Carlos y Fátima, por haber sido pilares fundamentales para llevar a cabo el desarrollo de la presente investigación. Papá, Mamá, gracias por todo su apoyo, consejos, y todas sus frases alentadoras que me motivaron a continuar en esos momentos en los que sentía que no lo lograría; ustedes son mi mayor motor y ejemplo de lucha. Este logro es tan sólo una parte de lo que deseo regalarles como agradecimiento a todo su amor, sin ustedes no hubiese sido posible llegar hasta aquí, los amo con todo mi corazón.

Les dedico esta tesis a mis abuelos, José De Canha y María Teresa De Sousa (QEPD). Gracias por ser ejemplo de lucha, esfuerzo y trabajo duro, aunque no pueda verlos, tengo la certeza de que están conmigo y que me acompañaron durante todo el proceso de esta larga tarea, con todo mi corazón les dedico este momento.

A mi abuela María Homen, por ser una persona muy especial en mi vida. Abuela, gracias por siempre acompañarme, por tus infaltables regaños, pero en especial, por todas las comidas que me preparaste con tanto cariño durante todo el recorrido de la carrera, para regalarme alegría en los días más pesados.

Por último, dedico esta tesis a todos esos seres especiales que me acompañan día a día, brindándome siempre el mejor de los apoyos. Hermano, Tía, Tío, Primos: Dayana y Ricardo, gracias por su apoyo incondicional.

Estefany De Sousa

A Dios, por estar presente siempre en mi vida, por darme salud, sabiduría y fuerzas a lo largo de mi carrera universitaria, y sobre todo por poner en el camino a mi compañera de tesis.

A mis padres, Ivonne y Elías, ya que ellos han sido fundamentales para mi crecimiento personal y profesional, por estar siempre a mi lado, por su apoyo y entusiasmo que me han brindado siempre de manera incondicional, especialmente en esos momentos difíciles, por todo el sacrificio que han hecho por mí, para llegar hasta aquí, los amo.

A mi hermana por sacarme sonrisas cuando más lo necesitaba, por ser de gran apoyo y estar dispuesta a estar ahí siempre para mí

Al profesor Cristian Sánchez, quien además de ser considerado parte de mi familia, nos ha ayudado a mi compañera y a mí, encaminándonos con nuestro proyecto de grado, además de darnos palabras de aliento y sabiduría

A nuestro tutor, José Naranjo, que con su ejemplo y enseñanzas nos llevó de la mano en todo el trayecto de la elaboración del trabajo de grado

A mi familia, que a pesar de la distancia siempre me han apoyado en todo momento, han sabido estar presentes de distintas maneras

Por último, a esas personas especiales que estuvieron pendientes a su manera, que han sabido darme palabras de aliento y han servido de apoyo en todo momento, gracias por todo.

Catherine Méndez

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, queremos agradecer a nuestras familias: a nuestros padres y hermanos(as). Gracias por ser los principales promotores de nuestros sueños, por creer en nosotras y ser incondicionales, por querer ayudarnos en todo, por preocuparse y apoyarnos en las buenas y en las malas.

Gracias a Dios, por darnos salud y brindarnos tu luz en momentos de oscuridad, por unido como compañeras en este proceso, y ayudarnos a superar los obstáculos que se nos fueron presentando.

A nuestro tutor por su apoyo y disponibilidad en todo momento, gracias por ser parte de esto, por su dedicación y constante preocupación por nosotras. Por ser una persona que ha sabido cuidar el orden y el detalle con nuestra tesis, gracias a usted pudimos llegar al resultado alcanzado.

A nuestros profesores, por el tiempo y esfuerzo que dedicaron para compartir sus conocimientos, quienes brindaron la dedicación al impartir su cátedra de tal forma que lo aprendido sea utilizado en la vida profesional.

Por último, quisiéramos agradecer a todas las personas que formaron parte de nuestra tesis, especialmente a Cristian Sánchez por el gran interés que tuvo con nuestra tesis; a personas que directa e indirectamente aportaron para hacer posible la realización de dicho trabajo de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIAS	iii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	iii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	4
OBJETIVOS	16
Objetivo General:	16
Objetivos Específicos:.....	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
1. Antecedentes	18
1.1 Devenir Histórico de la Ley Especial para la Dignificación de las trabajadoras y trabajadores residenciales.....	21
1.2 Escenario histórico venezolano en materia de salario mínimo y reconversión monetaria ..	23
2. Bases Teóricas.....	26
2.1 Condiciones de Trabajo.....	26
2.2 Factores Demográficos.....	27
2.3 Actores de investigación.	28
2.3.1 Trabajadores residenciales.....	28
2.3.2 Juntas de Condominio.	28
2.3.3 Administradoras.	29
2.4 Relación tripartita de los actores involucrados en el sector residencial.	31
2.5 Sindicato Nacional de Conserjes de Venezuela (SINACOVEN).....	35
3. Bases Legales	36
3.1 Condiciones de trabajo.	37
3.2 Remuneración.....	37
3.3 Bonificaciones.....	38
3.4 Pasivos Laborales.....	38
3.5 Vacaciones.	39
3.6 Jornada de Trabajo.	40
3.6.2 Carga de Trabajo.	40
3.7 Vivienda.	41

3.8 Dimensión Social: Relaciones socio-afectivas en el ámbito laboral.	41
3.9 Dimensión Política Social Gubernamental: Relaciones de Poder	43
CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL.	45
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO.	48
4.1 Tipo de investigación.	49
4.2 Diseño de investigación.	50
4.3 Definición de variables y operacionalización.	50
4.3.1 Factores Demográficos.....	51
4.3.2 Condiciones de trabajo	51
4.4 Población, muestra y unidad de análisis.....	78
4.4.1 Población.....	78
4.4.3 Unidad de Análisis.	81
4.5 Instrumento	81
4.5.1 Prueba Piloto	84
4.5.1.1 Prueba Piloto/ Instrumento de los Trabajadores Residenciales.	85
4.5.1.2 Prueba Piloto/ Instrumento de los Trabajadores Residenciales.	86
4.5.1.3 Prueba Piloto/ Instrumento de los miembros Directivos de la Junta de Condominio.	87
4.5.1.4 Prueba Piloto/ Instrumento de los miembros Directivos de la Junta de Condominio.	88
4.5.1.5 Prueba Piloto/Instrumento de las Administradoras.....	89
4.6 Validez y Confiabilidad.	90
4.6.1 Validez	90
4.7 Fuentes de recolección de datos	91
4.7.1 Primarios.	91
4.7.2 Secundarios.	91
CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE RESULTADOS.	93
5.1 Variables Demográficas del Trabajador Residencial	94
5.2 Dimensión social del sector residencial.	98
5.3 Dimensión económica del sector residencial.	98
5.4 Dimensión Legal del Sector Residencial.....	112
5.5 Dimensión Política Social – Gubernamental.....	119
5.5.1 Variables relativas exclusivamente al trabajador residencial	119
5.6 Entrevista a figura importante del sector residencial:	123

5.6.1 Contexto Económico.	124
5.6.2 Condiciones de Trabajo.	124
5.6.3 Vivienda.....	125
5.6.4 Política Social Gubernamental.	126
5.6.5 Relación junta de condominio – trabajador residencial.....	126
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	128
6. Condiciones de Trabajo.....	128
6.1 Dimensión Social.	129
6.2 Dimensión económica.	133
6.3 Dimensión Legal	139
6.3.1 Vacaciones.	139
6.3.2 Jornada de trabajo.....	140
6.3.3 Pasivos Laborales.....	141
6.3.4 Carga de Trabajo	142
6.3.5 Condiciones de vivienda.	143
6.3.6 Causales de egreso de los trabajadores residenciales.	145
6.3.7 Provisión de útiles de trabajo al trabajador residencial.....	147
6.3.8 Reparación y cuidado de los bienes comunes del conjunto residencial.....	147
6.4 Dimensión Política-Social del Gobierno.....	148
6.4.1 Posesión del carnet de la patria	148
6.4.2 Registro en el sistema patria.....	149
6.4.3 Trabajadores residenciales beneficiarios de los programas sociales plasmados en el portal digital Patria.....	150
6.4.4 Concepto de los beneficios sociales percibidos por el trabajador residencial.	151
6.4.5 Programas del sistema Patria que percibe el trabajador residencial	152
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES.....	154
RECOMENDACIONES	163
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	164
ANEXOS	172
Anexo A. Instrumento de recolección de datos – Trabajador Residencial.....	172
Anexo A1. Instrumento de recolección de datos – Junta de Condominio.....	177
Anexo A2. Instrumento de recolección de datos – Administradoras Inmobiliarias.....	181
Anexo B. Mapa de la zona Metropolitana de Caracas	184
Anexo B1. Mapa de la zona Litoral Central - La Guaira	185

Anexo C. Tablas estadísticas – Trabajador Residencial.....	186
Anexo C1. Tablas Estadísticas – Junta de Condominio	199
Anexo C2. Tablas Estadísticas - Administradoras	206
Anexo D. Guía de entrevista (Representante del sector residencial)	211
Anexo E. Conversación con experto en el área de estudio.....	216
Anexo F. Infografía del trabajador residencial.....	217

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Incrementos del salario mínimo luego de la reconversión monetaria	47
Tabla 2. Operacionalización de las variables en el Trabajador Residencial	53
Tabla 3. Operacionalización de la variable en la Junta de Condominio.....	63
Tabla 4. Operacionalización de la variable en las Administradoras.....	72
Tabla 5. Distribución de edificaciones según información de las administradoras inmobiliarias.	80
Tabla 6. Distribución de las zonas visitadas por conjunto residencial.	83
Tabla 7. Distribución de administradoras inmobiliarias visitadas.....	84
Tabla 8. Muestra de jueces expertos seleccionados para la evaluación de validez de la investigación.....	90
Tabla 9. Resumen estructural de la variable factores demográficos de los encuestados (trabajadores residenciales)	95
Tabla 10. Apoyo que perciben los trabajadores residenciales.....	98
Tabla 11. Remuneración que perciben los trabajadores residenciales	99
Tabla 12. Bonificaciones recibidas por el trabajador residencial de carácter formal e informal	102
Tabla 13. Concepto de las bonificaciones especiales de carácter informal.....	103
Tabla 14. Monto promedio de las bonificaciones especiales de carácter informal que perciben algunos trabajadores residenciales.....	105
Tabla 15. Deducciones realizadas al salario del trabajador residencial	106
Tabla 16. Monto del salario total (base y adicional)	107
Tabla 17. Forma de pago que perciben los trabajadores residenciales.....	108
Tabla 18. Frecuencia de pago a los trabajadores residenciales	109
Tabla 19. Niveles de morosidad por parte de los propietarios	110
Tabla 20. Gestión de cobranza de los recibos que genera el condominio	111

Tabla 21. Facturación de los egresos que genera el condominio	111
Tabla 22. Disfrute de vacaciones anuales para el trabajador residencial	112
Tabla 23. Grado de cumplimiento de los aspectos legales para el disfrute de vacaciones anuales	112
Tabla 24. Jornada de trabajo de los trabajadores residenciales	113
Tabla 25. Pasivos laborales/ pago de prestaciones sociales correspondientes	114
Tabla 26. Carga de trabajo/ actividades extracurriculares que se le asigna a los trabajadores residenciales.....	114
Tabla 27. Condiciones de vivienda suministrada por la junta de condominio en su condición de patronos.....	115
Tabla 28. Condiciones de vivienda otorgadas a los trabajadores residenciales	116
Tabla 29. Motivo más concurrente de renuncia en los trabajadores residenciales.....	117
Tabla 30. Otorgamiento de los implementos necesarios para el desarrollo de las labores del trabajador residencial.....	118
Tabla 31. Oportuna reparación y cuidado de los bienes comunes del conjunto residencial	118
Tabla 32. Número de trabajadores residenciales que poseen carnet de la patria.....	119
Tabla 33. Número de trabajadores residenciales registrados en el sistema patria.....	119
Tabla 34. Número de trabajadores residenciales que reciben los beneficios sociales plasmados en el portal digital patria	120
Tabla 35. Beneficios sociales que percibe el trabajador residencial por medio del portal web Patria.....	121
Tabla 36. Programas establecidos en el sistema patria que percibe el trabajador residencial	122

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Mapa de los elementos y actores del problema de investigación (De Sousa y Méndez, 2019)	15
<i>Figura 2.</i> Modelo de Relación Tripartita.....	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1.</i> Entrevista a figura importante del sector residencial	123
---	-----

RESUMEN

La presente investigación, describe la evolución de las condiciones de trabajo actuales referentes a los trabajadores residenciales; en relación al Decreto de incremento del salario mínimo nacional, de Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.403, de fecha 31 de agosto del 2018, puesto en vigencia el 1 de septiembre, bajo el contexto de la reconversión monetaria vigente a partir del 20 de agosto del mismo año, publicada en la Gaceta Oficial N.º 41.446. La investigación es un estudio de tipo descriptivo, bajo el diseño de campo no experimental transversal. La misma, es de carácter bivariable, la variable independiente hace referencia a los “Factores Demográficos”, la cual tuvo como fin, conocer el estatus social en el que se ubican los trabajadores residenciales de los edificios que fueron medidos y que de cierta forma condicionan la variable dependiente “Condiciones de Trabajo”. La última, se midió en base a cuatro dimensiones: la dimensión social, económica, legal, y política-social del Gobierno; bajo la perspectiva de tres actores distintos que conforman una relación tripartita: los trabajadores residenciales que laboran en edificios donde existen juntas de condominio activas y validadas con su respectiva asamblea, los miembros directivos de las juntas de condominio y los representantes de las administradoras de condominios, en el área Metropolitana de Caracas y en el Litoral Central. Por su parte, la población y muestra de la investigación fue extraída a partir de la base de datos que fueron suministradas por las Administradoras de Condominios, Inmuebles, Bienes y Raíces organizadas bajo la Ley de Propiedad Horizontal, de la ciudad Capital y el Litoral Central, bajo el tipo de muestreo no probabilístico intencional. La recolección de datos, se llevó a cabo por medio de encuestas dirigidas a los trabajadores residenciales, juntas de condominio y administradoras; además de fuentes secundarias de investigación y entrevistas con expertos en el área de estudio. Los datos obtenidos, permitió evidenciar hallazgos positivos y negativos de las condiciones de trabajo actuales de los trabajadores residenciales y, la elaboración de un perfil del trabajador residencial venezolano basado en el contexto económico actual nacional.

Descriptores: Trabajador residencial, Condiciones de trabajo, Reconversión monetaria, Incremento del salario mínimo

INTRODUCCIÓN

El 20 de agosto del 2018, entra en vigencia la nueva reconversión monetaria, en Gaceta Oficial N° 41.446, donde se establece que, al valor nominal del bolívar, les serán reducidos (5) ceros y el mismo, dejará de llamarse “Bolívar fuerte” para pasar a la denominación de “Bolívar Soberano”. Aunado a esto, el Ejecutivo Nacional anuncia un nuevo incremento salarial publicado en la Gaceta Oficial N° 41.472 del 31 de agosto del 2018 donde el ajuste es de 3.364% y el salario mínimo pasa de Bs.F 5.196.000 a Bs.S 1.800,00 equivalentes a (Bs.F 180.000.000).

Dichas medidas económicas, colocaron en una situación crítica, no sólo al sector de trabajadores residenciales puesto que, la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales en su artículo 29 establece que, el salario otorgado, no puede ser inferior al salario mínimo nacional y, por ende, no pueden ser desmejoradas las condiciones de trabajo. De allí, las juntas de condominio afrontaron una situación compleja para mantener las condiciones de trabajo de sus respectivos trabajadores residenciales; además de, cubrir costos, gastos comunes y adicionales, presentes en los conjuntos residenciales tanto de mantenimiento preventivo como correctivo.

Es por ello que la siguiente investigación tuvo por objetivo, describir la evolución de las condiciones de trabajo del sector residencial en el área Metropolitana de Caracas y el Litoral Central del Estado La Guaira, posterior a la reconversión monetaria del 2018 y el consecuente aumento del salario mínimo del 1 de septiembre del mismo año. Dichas condiciones, fueron medidas bajo la figura tripartita representada por los trabajadores residenciales, juntas de condominio y administradoras, en una aplicación del enfoque tripartito de John T. Dunlop bajo la interpretación del Pfr. José I. Urquijo (1994).

Por lo tanto, para alcanzar el objetivo planteado, se estructuró los puntos a tratar en la investigación, desde una visión general macro hacia una visión micro de forma que se visualice el desarrollo del presente estudio, hasta llegar al punto focal de la investigación

La estructura de la investigación se desarrolla a partir del **primer capítulo**, en el cual se expone una aproximación al planteamiento del problema, objetivos generales y específicos

En el **segundo capítulo**, se expone el marco teórico donde se establecen los temas tópicos y conceptos relacionados a las variables de investigación; además del propósito que conlleva abordar el problema.

El tercer capítulo por su parte, expone el marco referencial donde el mismo, aporta información alusiva al escenario físico, condiciones temporales y situación general que afronta en el presente, el contexto donde se realizó la investigación.

En el **cuarto capítulo** se desarrolla el marco metodológico, el cual describe todo lo referente al método, tipo y diseño de investigación; además de la población y muestra. Adicionalmente, enmarca cómo se llevó a cabo la recolección de datos, su manejo e interpretación.

En el **quinto capítulo** se desarrolla el análisis de resultados, el cual muestra los hallazgos más resaltantes de la investigación de acuerdo a los objetivos específicos planteados, en tercera persona a partir de las encuestas realizadas y a su vez, resultados narrados en primera persona a partir de la entrevista realizada y comentarios, por lo cual, son las evidencias de las perspectivas de cada uno de los actores involucrados, con respecto al fenómeno que se estudió.

En el **sexto capítulo** se plantea la discusión de resultados donde se presentan los resultados obtenidos en la investigación de campo, contrastándolos y comparándolos con la información plasmada en el marco teórico con respecto a las teorías que abarcaron el fenómeno de estudio.

Las conclusiones estructuran los hallazgos y teorías argumentadas, respondiendo a cada uno de los objetivos del estudio. Y las recomendaciones presentan aportes y proyecciones que exponen los fundamentos para futuras líneas de investigación.

La sección antepenúltima del trabajo se destinó a las referencias bibliográficas utilizadas para efectos de la investigación presentadas en orden alfabético. Y finalmente, la última sección presenta los anexos que sirven de complemento para la investigación, pero no ameritan su incorporación dentro del texto.

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Entre la calificación de tipos de trabajadores, existe un sector determinado de ellos, que reciben el nombre de “conserjes”, los cuáles son definidos por la Real Academia Española (2018) como: “Persona que tiene a su cuidado, la custodia, limpieza y llaves de un edificio o establecimiento público” (p.1).

Esta fuerza de trabajo ha ido evolucionando con el pasar de los años a nivel mundial, su denominación se ha visto configurada en cuanto a términos se refiere; a este oficio se le denominaba “portero”. La Real Academia Española (2018) define este término como la “persona que, en las casas de vecinos, tiene a su cargo guardar, cerrar y abrir la puerta, así como tener vigilada la entrada y salida de personas, además de limpiar la entrada, la escalera y áreas comunes”. Posteriormente, dicha acepción cambió para enmarcar todas las funciones que corresponden a esta labor, denominándose como “conserje”, tal como fue mencionado anteriormente, su función ya no sólo abarcaba el cuidado de las casas de vecinos, sino que ahora incluía el cuidado de los edificios residenciales y, asimismo, los edificios de empresas. En tal sentido, se plantea otra definición de este término que visualiza además parte de las funciones que compone el oficio.

Un conserje o portero es la persona que en un hotel, edificio de apartamentos u otros similares presta determinados servicios a la entrada de los mismos. En algunos edificios, ya que en los hoteles suele haber un equipo de limpieza, suelen ejercer funciones de conservación y cuidado del edificio. Habitualmente, recoge la basura, recibe a los repartidores y otros gremios, y realiza pequeñas reparaciones eléctricas o mecánicas. Entre las funciones de los porteros se encuentran: acarrear las maletas hasta el ascensor, llamar a taxis para los inquilinos o asistir a las personas mayores en su entrada o salida del vehículo. El portero también avisa a los inquilinos de la llegada de automóviles, visitantes o paquetes. Como norma de cortesía, abre la puerta del edificio cuando va a entrar o salir alguna persona. (Wikipedia, s.f, p.1).

En Venezuela dicho término fue utilizado por muchos años, sin embargo, éste fue mitigado por asuntos de carácter legislativo ante la exposición de motivos establecidos en el Decreto de Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales publicado en Gaceta Oficial N° 39.668 del 06 de mayo del 2011, artículo N°4; donde se hacía referencia a que el término difiere una forma contemporánea de esclavitud.

La exposición de motivos de dicha Ley con modalidad especial, se fundamentó en dos premisas fácticas y conceptuales: La equivalencia entre conserjería y esclavitud; y la inconstitucionalidad del régimen jurídico previsto en la Ley Orgánica del Trabajo de fecha 19 de junio de 1997 para los conserjes. Ante esto el Ejecutivo Nacional Hugo Chávez, parte de que este sector de la fuerza de trabajo, son un grupo vulnerable y excluido en cuanto viven sometidos a un régimen esclavista donde se vulneran sus derechos humanos fundamentales. (Antela, 2011, p.107).

Dicha disyuntiva, resultó como impulso para la elaboración de este decreto de Ley puesto que, la Ley Orgánica del Trabajo, de Gaceta Oficial N° 5.152, de fecha 19 de junio de 1997 en su capítulo III “Del Trabajo de los Conserjes”, enuncia a este sector de trabajadores bajo la condición de régimen especial. De igual manera, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, de Gaceta Oficial N° 6.076, de fecha 7 de mayo del 2012 en su capítulo I “De las modalidades Especiales de condiciones de trabajo” describe que estos trabajadores serán regulados en materia laboral por la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores residenciales.

En consecuencia, el término de trabajadores residenciales es el utilizado en la actualidad, tras el Decreto de Ley Especial para denominar a aquellos que se dedican a este oficio, por ser un término que califica de manera idónea el ejercicio de sus funciones y condiciones de trabajo bajo una dimensión de carácter jurídico, aunque efectivamente puede tener otras dimensiones a

considerar como: la económica, la social y política. Por lo tanto, su definición establece lo siguiente:

Se entiende por trabajadores y trabajadoras residenciales aquellos y aquellas que tienen a su cargo la limpieza y aseo de las áreas comunes de un inmueble, destinado a viviendas multifamiliares y/u oficinas, independientemente de que éstos habiten en el inmueble en el cual prestan sus servicios o fuera de él. (Ley Especial para la Dignificación de las trabajadoras y trabajadores residenciales, 2011, art. 4).

A partir de la construcción de éste marco legal, la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales vigente desde mayo del 2011, describe como propósito fundamental, que la sociedad buscase en conjunto y especialmente a quienes son patronos, llegar a una reflexión a lo que respecta a las condiciones de trabajo de este grupo de personas, ya que en el transcurso del tiempo, se han registrado casos donde se han presentado graves situaciones de violación a los derechos correspondientes a este sector de trabajadores. (Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, 2011, p.9)

Por consiguiente, las vertientes de investigación referentes a las condiciones de trabajo y situación que han atravesado los trabajadores residenciales, han tomado una línea de exploración principalmente de carácter jurídico; dicha determinación se ha fundamentado en que:

Las relaciones de trabajo entre los actores, dentro de una realidad o contexto determinado, se van haciendo más complejas y surge en forma espontánea y natural la tendencia a establecer reglas de juego. Es decir, se hace necesaria una normativa y unos procedimientos que permitan la concertación de intereses y la posibilidad de acuerdos, en función del bien común. (Urquijo, 2010, p.345)

En efecto, las líneas de investigación que anteceden con respecto a este sector de trabajadores, han sido enmarcadas en materia de:

- Seguridad y salud ocupacional
- Condiciones laborales y necesidades presentes
- Formación, capacitación, y situación laboral

Haciendo énfasis en que cada una de ellas posee como característica común, el estudio de las mismas bajo la dimensión legal. Esto tiene por causa que generalmente, los trabajadores residenciales no contaban con una formación para el ejercicio de sus tareas, lo cual provocó que éstos ejercieran su trabajo de un modo intuitivo y sin contar con ningún tipo de conocimiento en materia legal (Ramírez, D., y Mendizábal, I., 2009); y además de ello, esta situación obligó a muchos de ellos a aceptar condiciones de trabajo donde su bienestar resultaba ser afectado por un marco jurídico que demostraba insuficiencia legislativa en cuanto a esta fuerza de trabajo (Aguilar. B., y Díaz, M., 2007).

En consecuencia, los trabajadores residenciales deben regirse a tales normas de la ley especial, la cual se dictó a tales efectos por un vacío constitucional sobre los lineamientos de acción, deberes y derechos correspondientes a este sector de trabajadores (Herrera, 2016). Por lo tanto, se engloba el marco jurídico de la relación trabajadores residenciales-junta de condominio bajo la ya mencionada anteriormente, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras vigente desde mayo del año 2012, la Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) vigente desde julio del 2005, y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela vigente del año 1999.

Por otra parte, es fundamental considerar el papel que ha tomado en el tiempo las Juntas de Condominio frente a las relaciones de trabajo del sector residencial y la comunidad de

copropietarios. Para aclarar su rol, es importante entender el objetivo de las Juntas de Condominio en los conjuntos residenciales por medio de su conceptualización.

La junta de condominio es un órgano de representación de los intereses de la comunidad de copropietarios, con capacidad ejecutora para ejercer funciones incluso como ente administrador de un edificio regido por la Ley de Propiedad Horizontal; y que es electo por la reunión formal y solemne de la Asamblea General de propietarios. (Procondominios, 2014).

La Ley de Propiedad Horizontal en su artículo 18, determina que las juntas de condominio, deberán estar integradas por tres copropietarios por lo menos y tres suplentes que llenarán sus faltas en orden a su elección; será designada por la Asamblea de Copropietarios y sus integrantes duran un (1) año en ejercicio de sus funciones y podrán ser reelectos. De su seno se elegirá un presidente. La junta deberá constituirse en un plazo no mayor de sesenta (60) días, luego de haberse protocolizado la venta del setenta y cinco por ciento (75%) de los apartamentos y locales y será de obligatorio funcionamiento de todos los edificios regulados por esta Ley (Ley de Propiedad Horizontal, 1983, p. 5).

Tras dos años de haberse puesto en marcha, el decreto de Ley Especial para los Trabajadores Residenciales en el año 2011, cientos de condominios a nivel nacional tuvieron que ponerse a derecho con todas las personas que laboran en conjuntos habitacionales bajo esta figura; y se reiteró que estas nuevas empresas al estar enlazadas a todos los artículos más importantes de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), deben ser concebidas como grupos empleadores formales (Altuve, 2013).

Ante esta premisa, las Juntas de Condominio deben actuar como los patronos de los trabajadores residenciales y, por ende, cumplir con todos los derechos que se establecen en la legislación para este grupo de trabajadores; en materia de condiciones de trabajo tales como: salarios, antigüedad, vacaciones, pasivos laborales, frecuencia de pago, jornada de trabajo, bonificaciones, servicios básicos, etc. Sin embargo, la disposición de dichas condiciones puede resultar impactadas por los cambios constantes en el entorno a nivel económico, político, social y legal en el que operan las Juntas de Condominio. (Altuve, 2013).

En este mismo orden de ideas, la sociedad venezolana en sí, ha atravesado diferentes cambios económicos, desde aumentos de salario mínimo, hasta cambios en el cono monetario. En los últimos once (11) años, se ha podido apreciar dos (2) cambios del cono monetario, siendo en el 2008, la implementación de la moneda denominada “Bolívar Fuerte”, eliminando así los 3 ceros (0) al anteriormente denominado “Bolívar” (Leal, 2017).

Seguidamente en el año 2016, se amplía el cono monetario agregándole nuevos billetes de alta denominación, siendo en diciembre del 2017 la última incorporación de un nuevo billete siendo éste el de la mayor denominación dentro de su cono. Hasta que finalmente a mediados del 2018 se anuncia la segunda reconversión monetaria en estos últimos 11 años (2008 - 2018), presentándose nuevos billetes con la eliminación de 5 ceros (0) de la moneda (Diazpino, 2009).

Aunado a esto, es importante acotar que, en el 2018, la sociedad venezolana, empresas y organizaciones se vieron afectadas por seis (6) aumentos de salario, comenzando con el mes de enero, el cual es expresado en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.354, de fecha 31 de diciembre de 2017, Decreto N° 3.232, que significó el incremento de un cuarenta por ciento (40%) del mismo. Por su parte, en el mes de marzo se realizó un segundo aumento del salario mínimo promulgado por el Ejecutivo Nacional en la Gaceta Oficial 41.351 de fecha 01 de marzo, Decreto 3.301, con efecto retroactivo, el cual pasó de Bs. F 248.510 a Bs. F 392.646 (Diazpino, 2018).

En tercer lugar, en el mes de abril se anunció nuevamente el aumento del salario mínimo, que pasó de Bs. F 392.646 a Bs. F 1.000.000 de igual manera con efecto retroactivo expresado en la Gaceta Oficial N° 41.387, el cual representa un 154,68% de aumento con respecto al salario mínimo anterior. Asimismo, a mediados del 2018 tuvo lugar el cuarto incremento salarial, donde éste pasa de un monto de Bs. F 1.000.000 a Bs. F 3.000.000 expresado en la Gaceta Oficial N° 41.423, Decreto N° 3.478 (Díaz, 2018). Meses después, el 17 de agosto se anuncia por medio del Ejecutivo Nacional, una serie de medidas en materia económica en el marco de la reconversión monetaria que planteó establecer, la cual consistió en:

La eliminación de cinco ceros al cono monetario actualmente en circulación, creando para ello un nuevo conjunto de monedas y billetes que circulan en nuestra economía a partir del 1 de septiembre del 2018. Como consecuencia de esta medida, los precios, bonos, salarios, impuestos, créditos y demás rubros de la economía venezolana se convertirán a los nuevos Bolívars dividiendo su monto entre cien mil (100.000). (Venezolano de Crédito, 2018, p. 1)

A causa de esto, el Ejecutivo Nacional decretó que el salario mínimo, las pensiones, y la base de salario para todas las tablas del país, se ubicaría en un valor nominal de Bs. F 180.000.000, que actualmente por la nueva reconversión monetaria, representa Bs. S 1.800. Asimismo, el Ejecutivo Nacional otorgó a partir del lunes 20 de agosto del 2018 un bono de reconversión económica de 600 Bs.S (60.000.000 Bs.F) que tiene como justificación, la adaptación al nuevo cono monetario (Prodavinci, 2018). Adicionalmente, el Ejecutivo anunció que el gobierno asumiría el diferencial de la nómina salarial de las medianas y pequeñas empresas, tanto del sector público como privado, en un lapso de tiempo de 90 días (Prodavinci, 2018).

Finalmente, los incrementos del salario mínimo en el 2018 cierran con el sexto aumento el 29 de noviembre, el presidente Nicolás Maduro, anunció un nuevo incremento del salario mínimo de los trabajadores venezolanos en 4.500 bolívares soberanos, el cual tomó vigencia el 1 de diciembre del 2018 (Prodavinci, 2018). Dicha política económica en el país, ha provocado todo un desequilibrio que ha dejado al sector empresarial sumergido en una situación de incertidumbre y con expectativas muy negativas. Benavente (2018) afirma que: “no todas las empresas se verán afectadas de forma similar; y se debe tener muy en cuenta la estructura de personas con la que se cuenta y el perfil de empleados que se tienen” (p.1).

En cuanto a los incrementos del salario mínimo, en lo que ha transcurrido el presente año 2019 se han presentado hasta la actualidad, dos (2) incrementos del salario mínimo. El primer aumento del salario mínimo del 2019, tuvo lugar al inicio del año, el 14 de enero, anunciado por el Ejecutivo Nacional, en el cual el salario mínimo pasó de Bs.S 4.500,00 a Bs.S 18.000,00, dicho aumento representó un 300% de aumento (EP Mundo, 2019). A pesar de que este incremento no se publicó en ningún texto legal en Gaceta Oficial, tal como se establece en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el art. 215 y en el Código Civil de Venezuela en el art.1; Aguirre Y Llovera (2019) afirmaron: “lamentablemente, el hecho de que no esté publicado en Gaceta Oficial, y por tanto, sea legal el aumento, no será eximente para que tantos trabajadores como organismos del Estado Venezolano, demanden el pago del monto anunciado por el Ejecutivo” (p.1). En segundo lugar, según el decreto presidencial publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.452, con fecha 25 de abril de 2019, el Ejecutivo Nacional aumenta por decreto el salario mínimo a Bs. S 40.000,00 siendo este último el salario mínimo vigente hasta el presente. Esta alza eleva en un 122,2% el salario que regía desde el 15 de enero ubicado en Bs.S 18.000 (EP Mundo, 2019).

Por lo tanto, en el caso de las Juntas de Condominio que toman el rol de patronos de los trabajadores residenciales como se mencionaba anteriormente; puede resultar controversial pensar que esta medida económica no impacta las condiciones de trabajo de este sector de trabajadores, donde los mismos perciben como remuneración, salario mínimo o un aproximado

de éste (Benavente, 2018). En consecuencia, esta situación debe ser asumida con suma rigurosidad ya que la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores residenciales establece en parte de su artículo N° 29 lo siguiente:

El salario del trabajador o trabajadora residencial no podrá ser inferior al salario mínimo nacional, el cual debe ser pagado en forma quincenal. Pudiendo establecer de común acuerdo entre las partes, mejores condiciones laborales y salariales a las establecidas en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley. (Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores residenciales, 2011, art. p.51)

En representación de dicha imposición, se han presentado diversos casos procedentes a la reconversión monetaria y el primer decreto de salario mínimo promulgado en el mes de agosto del 2018 con respecto a la situación de distintos conjuntos residenciales en el área metropolitana de Caracas, donde se describe en su mayoría, una situación de incertidumbre con respecto a las nuevas medidas económicas establecidas (Altuve, 2013). Bastos (2018) plantea: “el anuncio de incremento salarial promulgado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.403 de fecha 31 de agosto del año 2018 pone en entredicho la posibilidad de sobrevivencia de los condominios” (p.1). De manera análoga, esta situación de controversia ha estado presente en los conjuntos residenciales a nivel nacional a lo largo de una década con los aumentos salariales y cambios en el cono monetario. Y, en consecuencia, con el aumento decretado en función de lo indicado por Televisión nacional venezolana, por el Presidente Maduro de llevarlo a Bs S 4.500,00, resultó colocar una dificultad adicional en puertas para el sector residencial (Altuve, 2013).

Por su parte, publicaciones realizadas con respecto al área Metropolitana de Caracas han destacado como preocupación, el posible incremento de los niveles de morosidad a través del retraso de los pagos condominiales debido a la situación de hiperinflación y mega devaluación que atraviesa el país a lo que respecta a la dimensión económica; y a su vez, la posibilidad de

que los conjuntos residenciales entren en un proceso de reducción de personal de limpieza (Altuve, 2013).

Uno de muchos de los casos que se fueron presentando en relación a la situación económica del país, obligó a los patronos a pensar en la opción de liquidar a los trabajadores residenciales frente al incremento de salario mínimo del mes de agosto; sin embargo, los propietarios de los conjuntos residenciales en su mayoría rechazaron esta opción por relaciones de afecto y antigüedad presentes en la relación propietario/trabajador residencial (Prodavinci, 2018). En base a esto, se evidenció además que, en las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales, más allá de estar condicionadas por el contexto económico y legal, también existe un vínculo afectivo que se ha desarrollado entre las juntas de condominio, copropietarios y trabajador (a) residencial que, de alguna forma, repercuten en las condiciones actuales de trabajo de este sector de trabajadores (Prodavinci, 2018).

Del mismo modo, otra situación que se presentó en relación al escenario económico presente en el año 2018 y en la actualidad, fue la de considerar la posición de los propietarios frente a las medidas económicas implementadas; puesto que el nuevo marco legal que impera en el país los desampara y los obliga a cancelarles a los trabajadores residenciales, los aumentos salariales decretados por la Presidencia de la República y los beneficios establecidos en la LOTTT (El Universal, 2018).

Por consiguiente, esta situación tomó relevante importancia de ser considerada y estudiada bajo la percepción de los actores protagonistas en este sector de trabajadores, los cuales engloban una relación tripartita que está conformada por: trabajadores residenciales, juntas de condominio y administradoras inmobiliarias. Los actores mencionados son quienes se encuentran inmersos en la realidad de trabajo de este sector; por tanto, son piezas fundamentales para lograr conocer en qué situación se encuentran los trabajadores residenciales con respecto a las condiciones de trabajo frente a las medidas económicas promulgadas durante el año 2018

por medio de un análisis que abarque las dimensiones: social, económica, legal y política social del Gobierno; de tal manera que, permita conocer el alcance o cambios que dichas medidas puedan implicar en las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales; ya que no existe evidencia de trabajos formales que estudien las condiciones de trabajo como variable, realizados en edificios o conjuntos residenciales que cuenten con un trabajador residencial donde existan juntas de condominios activas y validadas, ubicadas en los sectores del área Metropolitana de Caracas y en el Litoral Central del Estado La Guaira, en base a la situación actual de trabajo que afrontan los condominios para responder a las obligaciones económicas, sociales, legales y políticas que competen a este sector de trabajadores, luego de la reconversión monetaria del 2018 y el incremento del salario mínimo para septiembre del mismo año, tanto a nivel económico, como académico y la evolución que dichas condiciones de trabajo hayan presentado durante este tiempo .

Además de ello, bajo el enfoque de la disciplina de las Relaciones Industriales, resultó pertinente medir la evolución en el tiempo de dichas condiciones laborales en un marco donde se consideren las dimensiones, jurídica, económica, social, y política social de Gobierno, puesto que la disciplina establece como uno de sus puntos focales de investigación, el estudio evolutivo de las relaciones de trabajo en determinados contextos y con especial énfasis en aquellas que se encuentran en situaciones de crisis o constantes cambios.

En tal sentido, se plantea una gráfica que visualiza los elementos componentes del desarrollo de la presente investigación.

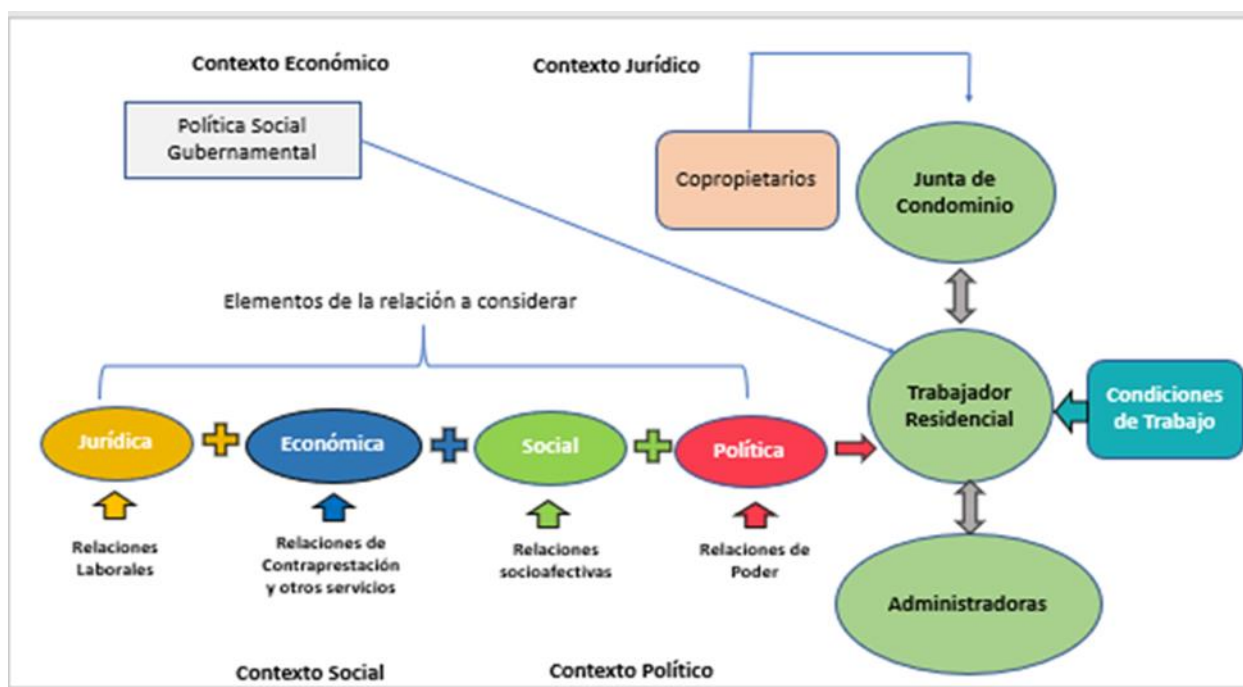


Figura 1. Mapa de los elementos y actores del problema de investigación (De Sousa y Méndez, 2019)

Es con esta lógica que se procedió a formular el siguiente problema de investigación:

¿Cuáles son las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales en el área Metropolitana de Caracas y el Litoral Central del Edo. La Guaira, bajo la perspectiva de los trabajadores residenciales, junta de condominio y administradoras, antes y después del Decreto de salario mínimo nacional publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.403 de fecha 31 de agosto del 2018, bajo el contexto de la reconversión monetaria del 20 de agosto del 2018?

OBJETIVOS

Objetivo General:

Describir la evolución de las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales antes y después de la publicación del decreto de incremento del salario mínimo nacional en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.403 de fecha 31 de agosto del año 2018, bajo el contexto de la reconversión monetaria del 20 de agosto del 2018 publicada en Gaceta Oficial N° 41.446.

Objetivos Específicos:

1. Caracterizar los actores involucrados en el estudio, en cuanto aspectos socio demográficos, jurídicos, y de roles ejecutados
2. Describir el cumplimiento de las condiciones legales de los trabajadores residenciales bajo la perspectiva de los mismos, junta de condominio y administradoras, antes y después de la publicación del decreto de salario mínimo nacional vigente desde el 1 de septiembre del 2018, bajo el contexto de la reconversión monetaria del 20 de agosto del 2018 publicada en Gaceta Oficial N° 41.446.
3. Describir las condiciones económicas - financieras de los trabajadores residenciales bajo la perspectiva de los mismos, junta de condominio y administradoras, antes y después de la publicación del decreto de salario mínimo nacional vigente desde el 1 de septiembre del 2018, bajo el contexto de la reconversión monetaria del 20 de agosto del 2018 publicada en Gaceta Oficial N° 41.446.

4. Describir las condiciones sociales existentes de los trabajadores residenciales bajo la perspectiva de los mismos, junta de condominio y administradoras, antes y después de la publicación del decreto de salario mínimo nacional vigente desde el 1 de septiembre del 2018, bajo el contexto de la reconversión monetaria vigente del 20 de agosto del 2018 publicada en Gaceta Oficial N° 41.446.

5. Caracterizar las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales antes y después de la publicación del decreto de salario mínimo nacional en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.403 de fecha 31 de agosto del año 2018 bajo el contexto de la reconversión monetaria del 20 de agosto del 2018.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes

La presentación de los siguientes antecedentes tiene por finalidad, evidenciar los trabajos e investigaciones que ya existen, cuya información científica acondiciona el tema de investigación a desarrollar.

Fuente: Doblado, F., Prieto, J., & Silva, R. (2014). *Condiciones laborales y necesidades de los trabajadores residenciales ubicados en el sector Terraza de los Nísperos del Municipio Valencia en el Estado Carabobo* (Tesis de pregrado). Escuela de Relaciones Industriales, Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela.

La siguiente investigación tuvo como objetivo, diagnosticar las condiciones de trabajo y necesidades de los trabajadores que prestan servicios residenciales del sector Terraza de los Nísperos del Municipio Valencia en el Estado Carabobo, con el propósito de descubrir la situación de protección y de regulación laboral que estos gozan. Dicha investigación se enfoca en los efectos de la promulgación de la ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales (2011), la cual, para efectos de la investigación presente, tuvo relevante importancia en la formulación del problema de investigación. Esta problemática está basada en que, aunque exista dicha ley especial y organismos que los amparen, el desconocimiento de los mismos genera que las condiciones de trabajo queden a merced del empleador, perjudicando así sus derechos fundamentales, como lo son: una protección social básica y una remuneración adecuada.

Por otro lado, en términos de metodología, la investigación es de carácter descriptiva y se encuentra dentro del concepto de investigaciones de campo; las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizaron para esta investigación fueron: la observación y la entrevista a través de una encuesta., y la muestra de dicha investigación abarcó 11 trabajadores

residenciales como encuestados, ubicados en el Sector “Terraza de los Nísperos” del Municipio Valencia en el Estado Carabobo.

Finalmente, este trabajo se relaciona con la investigación en curso puesto que la misma utilizó como herramienta de análisis para estudiar las necesidades humanas y las condiciones de trabajo, el respectivo marco legal de los trabajadores residenciales establecido por la normativa nacional.

Fuente: Ramírez, D., & Mendizábal, I. (2009). *Formación: Caso los conserjes del área Metropolitana de Caracas* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Montalbán, Venezuela.

La siguiente investigación tuvo por objetivo, determinar el nivel de formación que poseen los conserjes con respecto a la LOTTT y la LOPCYMAT; además de, la formación en el ámbito profesional de los conserjes que ejercen sus labores en el área Metropolitana de Caracas y su relación con la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales. Esta investigación se fundamenta a raíz de que los conserjes generalmente, no cuentan con una formación para el ejercicio de sus tareas; por lo tanto, la problemática de dicha investigación se centró en que, el desempeño de los conserjes con respecto a sus labores se ha ido llevando a cabo de un modo intuitivo y sin contar con ningún entrenamiento previo del oficio.

De dicha situación, se observó que no se había aplicado un método que haga del mismo una labor eficaz y que no corra ningún tipo de riesgo en materia de accidentes y enfermedades ocupacionales. Asimismo, la investigación tomó como punto de referencia el ámbito legal como consecuencia de las enfermedades y accidentes ocupacionales, que son el resultado de la imprudencia de algunos trabajadores (conserjes) ante la exposición de dichos riesgos por no tener formación en el tema.

En términos de la metodología aplicada, las variables estudiadas en la siguiente investigación son “La formación laboral en el marco legal”, y la misma tuvo como dimensiones:

la información y el entrenamiento; y las variables o factores demográficos. El instrumento de recolección de datos fue la encuesta social; y el tipo de investigación es de carácter mixto ya que posee partes de investigación de tipo documental y parte de una investigación del tipo trabajo de campo, lo que se concreta como una investigación de carácter exploratoria-descriptiva.

La muestra de dicha investigación abarca (75) edificios residenciales de donde (68) de ellos se obtuvo respuesta conforme a la aplicación del instrumento, y donde (7) edificios de los (75) no se obtuvo respuesta ya que la negativa de responder y apoyar a los investigadores fue notable en éstos.

Finalmente, este trabajo se relaciona con la investigación en curso puesto que la misma, nos brindó orientación, a lo que se refiere a los trabajadores residenciales (conserjes) y una serie de aspectos en términos metodológicos del cómo puede ser enfocada y dirigida la investigación.

Fuente: Aguilar, B., & Díaz, M. (2007). *Situación Laboral Actual del Conserje a partir de la Reforma de la LOPCYMAT en el 2005 y su Reglamento en el 2007* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Montalbán, Venezuela.

El siguiente trabajo de investigación presentó como objetivo, establecer un marco referencial al sujeto de estudio, que en este caso fueron los trabajadores residenciales, a partir de la descripción de su situación laboral para ese momento, con respecto a la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) publicada en Gaceta Oficial de fecha 26 de julio de 2005, N° 38.236 y el Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) publicado en Gaceta Oficial de fecha 3 de enero de 2007, N° 38.596.

Por su parte, la problemática de la investigación estuvo focalizada en que muchos de los trabajadores residenciales eran de origen extranjero y no tenían documentos de residencia legales, lo cual obligaba a muchos a aceptar condiciones de trabajo, donde su salud y bienestar

podrían resultar afectados y ante su situación de ilegalidad en el país, tanto patrono como trabajador se veían beneficiados de no recibir visitas de inspectores del trabajo y por ello no existían denuncias realizadas en el INPSASEL. De allí, que el ente al que le correspondía dicha vigilancia no había intervenido sino hasta el mes de julio del 2005, donde el Poder Legislativo Nacional publica dicho Decreto, donde se ampara ahora a los conserjes.

En cuanto a aspectos metodológicos, la investigación es de carácter univariable ya que se midió como variable, sólo la situación laboral actual de los conserjes y se tomaron en cuenta indicadores dentro de la misma, como: factores demográficos, condiciones de trabajo, vivienda, y seguridad en el trabajo. El instrumento de recolección de datos fue la encuesta personal a los conserjes de Edificios o Conjuntos Residenciales donde existieran Juntas de Condominio que, a su vez, fueran administradas por Inmobiliarias, con una muestra de (53) sujetos. Y finalmente, el diseño de la investigación fue de Campo No Experimental Transeccional y fue realizada a través de un estudio de tipo Descriptivo.

Este trabajo se relaciona con la investigación presente, puesto que la misma, es una evolución de dicha investigación, pero bajo el concepto del decreto de salario mínimo anunciado el 1 de septiembre del 2018 bajo el contexto de la reconversión monetaria en agosto del mismo año. Por tanto, la presente investigación se basa en un análisis evolutivo de las condiciones de trabajo.

1.1 Devenir Histórico de la Ley Especial para la Dignificación de las trabajadoras y trabajadores residenciales.

El ordenamiento jurídico venezolano ha experimentado cambios dirigidos al otorgamiento de reivindicaciones laborales y sociales para algunos trabajadores, especialmente hacia un sector de ellos, quienes son los trabajadores residenciales; denominados anteriormente como conserjes, observándose estos en normas Constitucionales y Legales con un espíritu de protección hacia esta fuerza de trabajo (Castro, 2013).

En la Ley Orgánica del trabajo de 1997, este sector constituía uno de los regímenes especiales apartados del régimen general laboral, sin embargo, a raíz de la puesta en vigencia de la Constitución Nacional en el año 1999, se colocaron en discusión y en duda algunos principios de dicho régimen por su contradicción con algunas de las normas constitucionales. Dicha situación, ocasionó que el Ministerio del ramo, llevara a cabo la interposición de un recurso de interpretación de algunas normas de la ley derogada ante el máximo órgano judicial; órgano que reguló muchas de las normas aplicables a este sector (Castro, 2013).

Seguidamente, entra en vigencia la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras del año 2012 donde la misma, enfatiza que este sector de trabajadores debe ubicarse en el mismo régimen general de todos los trabajadores, hasta tanto se dicte la Ley especial en la materia (Castro, 2013). De allí, el devenir histórico de la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales procede, ante todo, en base a un previo análisis del trabajo, el cual, fue desarrollado bajo la modalidad especial de condiciones de trabajo que corresponde a lo que en la Ley Orgánica del Trabajo de 1999 se le denominaba como “conserje” (Castro, 2013).

Posteriormente, en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 en el año 2012 donde este grupo de trabajadores ahora eran denominados como “Conserjes”, buscó otorgar una base legal a los mandatos constitucionales recibidos en 1999 e introduciendo una importante interpretación progresiva de los mismos, rumbo hacia una sociedad eminentemente justa, ética, moral y democrática; puesto que se venía evidenciando un agotamiento del modelo económico predominante para la época, y la presencia de crisis estructurales, que han llevado a los Gobiernos de distintos países a ceder ante la tentación de introducir regresiones a los derechos de los trabajadores, incurriendo en evidentes violaciones de derechos fundamentales de la población (Castro, 2013).

Finalmente, luego de que la Ley Orgánica del Trabajo , los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2012 expresara el trabajo en el hogar con carácter de modalidad especial de condiciones de trabajo y se estipularan ciertas determinaciones como: Las generalidades de

los trabajadores del Hogar, jornada de Trabajo, vacaciones, terminación de la relación de trabajo, estabilidad Laboral, salario, entre otras. El Ordenamiento Jurídico Venezolano establece que los regímenes especiales de trabajo se refieren al trabajo desarrollado por débiles jurídicos que requieren de dicha protección especial y que en Venezuela dicha manifestación se le conoce como “Acción Positiva” la cual, posee rango constitucional reconocida por el constituyente de la Ley del trabajo promulgada en 1999, con motivo de que es imprescindible esa intervención si realmente se desea mejorar la situación de grupos sociales que por su condición de desventaja en la estructura social y económica tienen dificultades para hacer valer sus derechos (Castro, 2013, p. 97).

Por tal motivo, a través de la escucha del llamado y reclamo de este sector frente a la inconstitucionalidad del marco jurídico regulatorio del oficio de trabajador residencial, plasmado en la exposición de motivos de la Ley Especial para la Dignificación de los trabajadores y trabajadoras residenciales, da lugar a la razón y fundamento de la promulgación de dicha Ley en el año 2011 donde se establece que a lo largo de la historia de su profesión, han tenido que aceptar muchas veces sin alternativa, las condiciones y humillaciones a la que este grupo de trabajadores ha sido sometidos por lograr obtener el acceso a una vivienda y un empleo; puesto que, el trabajo doméstico y/o residencial ha sido constituido fundamentalmente bajo relaciones de dominación por el desconocimiento general a nivel societal del valor de dicho empleo (Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, 2011, p. 6).

1.2 Escenario histórico venezolano en materia de salario mínimo y reconversión monetaria

En Venezuela, “ya desde la promulgación de la Ley del Trabajo de 1936, al igual que muchos países, se regulaba la posibilidad de establecer salarios mínimos obligatorios para industrias o ramas determinadas” (Bonilla, 2009, p.31). Desde hace décadas Venezuela ha sufrido numerosos aumentos de salario mínimo y modificaciones en el cono monetario. Bonilla (2009) plantea:

A partir de 1999, el Gobierno Nacional ha asumido como política la modificación de los niveles del salario mínimo basándose en indicadores básicos como el costo de la canasta alimentaria, la canasta básica y en los índices de precios al consumidor. De tal forma, las decisiones de incremento del salario mínimo mueven los cimientos del mercado de trabajo, trastocando su dinámica y conformación. (p.29).

El mecanismo para la fijación del salario mínimo en Venezuela de manera idónea, debe ejecutarse por medio de la conformación de la Comisión Tripartita (trabajadores, patronos y gobierno) pero las transformaciones impulsadas a partir del Gobierno de Hugo Chávez cambian el mapa institucional, puesto que se generó la ruptura del diálogo entre los actores del mundo del trabajo y por ende, cada uno de los incrementos del salario mínimo han sido producto de decisiones unilaterales por parte del Gobierno Nacional. Bonilla (como se citó en Bonilla García y Lauriño, 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007).

En efecto, los incrementos del salario mínimo que han tenido lugar en el país durante las últimas décadas, a partir de 1999, se han visto impulsados por decretos gubernamentales del Ejecutivo Nacional bajo un gobierno que transformó al país en un Estado socialista por medio de la implementación de una ideología de izquierda, ya que en Venezuela se adoptó un sistema político con alto intervencionismo estatal en todos los ámbitos de la vida en sociedad, que sus promotores denominaron “Socialismo del Siglo XXI”. (América Economía, 2012).

Por otro lado, en la última década el país ha afrontado distintos procesos de reconversión monetaria. En el año 1987 el “Bolívar” era la denominación del cono monetario vigente para ese momento, hasta el 1 de enero del 2008, donde tuvo lugar una reconversión monetaria, que dio paso al “bolívar fuerte”, este se mantuvo vigente hasta el 5 de diciembre del 2018; puesto que, el 20 de agosto del 2018 es decretado un nuevo cambio del cono monetario. Este último cono, fue denominado como “Bolívar Soberano”. (El Universal, 2018).

En tal sentido, desde 1998 hasta la actualidad se han visto 2 cambios al cono monetario venezolano, pasando de Bolívares (VEB) a Bolívares Fuertes (VEF) en 2008, hasta agosto de 2018 que pasa a Bolívares Soberanos (VES).

El bolívar es la moneda oficial venezolana desde finales del siglo XIX. El presidente Hugo Chávez decidió cambiar el cono monetario en diciembre de 2007. Así, el bolívar fuerte entra en vigencia en enero de 2008. En ese momento, a la moneda se le eliminaron tres ceros con la idea de ayudar a aliviar la inflación, pero no resultó (Castro, 2018)

Luego del cambio monetario que hubo a principios del año 2008, donde la moneda pasó de “Bolívares” a “Bolívares Fuertes” el cual tenía como propósito la eliminación de tres ceros (0) a la moneda, se realizaron cuarenta y dos (42) aumentos salariales (sueldo mínimo con bono de alimentación), cada aumento que se había incrementado hasta entonces dio como consecuencia el alza de los precios y ajustes los cuales resultan insuficientes para constatar el valor real del salario mínimo, por lo que entre los años 2013 y 2017 disminuyeron de al menos el 40 % de productividad si se toma como referencia el PIB per cápita (Hausman, 2017). Para ese entonces, 1 Bolívar Fuerte (VEF) equivalía a 1.000 Bolívares (VEB)

Actualmente el cono monetario venezolano es llamado Bolívares Soberanos, cuyo propósito era la eliminación de cinco ceros a la moneda, la cual implicó que el bolívar tendría (5) ceros menos al “bolívar fuerte” nominal y comenzarían a circular (2) nuevas monedas y (8) billetes nuevos con la utilización de un nuevo nombre: “el bolívar soberano”. Asimismo, la decisión implica, la sustitución del cono monetario vigente hasta el 20 de agosto y posteriormente se lleva a cabo, el 31 de agosto, el incremento de los salarios mínimos en Bs.S 1.800,00 mensuales a partir del 1 de septiembre, publicado en la Gaceta Oficial N° 41.432 (Abadi Y García, 2018).

El decreto N° 1601 establece el incremento del salario mínimo mensual obligatorio en todo el territorio de la República Bolivariana de Venezuela, para las trabajadoras y los trabajadores que presten servicios en los sectores público y privado, el cual se fija en la cantidad

de un mil ochocientos Bolívares Soberanos exactos (Bs.S 1.800,00) mensuales, a partir del 1 de septiembre de 2018. Mientras que el decreto N° 3.602, hace referencia al incremento de los Cestaticket fijándose en un total de Bs.S 180,00 (Abadi Y García, 2018).

Posteriormente a éste primer incremento del salario mínimo bajo el nuevo cono monetario vigente promulgado en agosto del 2018, se han decretado tres (3) aumentos del ingreso mensual mínimo, donde uno (1) tuvo lugar el mismo año, y dos (2) en el 2019.

Luego de la entrada en vigencia de dichas medidas económicas, las conserjerías se vieron sumergidas en una situación precaria económicamente, como consecuencia de la hiperinflación, además de, los distintos aumentos del salario mínimo que se han desplegado luego de la reconversión monetaria, y como consecuencia, colocó a los propietarios, trabajadores residenciales y administradoras de los edificios y/o conjuntos residenciales en una situación de dificultad.

2. Bases Teóricas

2.1 Condiciones de Trabajo.

Según el artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, de Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076 del 7 de mayo de 2012, estipula que las condiciones de trabajo hacen referencia a que “el trabajo se debe llevar a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa, y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.

f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Por su parte, el Artículo 1 de la Ley Especial destinada al oficio de los trabajadores residenciales, coloca las condiciones de trabajo bajo la siguiente garantía, “El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley tiene como objeto asegurar las garantías constitucionales y los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras residenciales, generando las condiciones necesarias para su dignificación” (Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, 2011, p. 21).

Por otro lado, Santos (1999) plantea que “las condiciones de trabajo son un constructo que tiene varias acepciones con respecto a su desarrollo conceptual. Pero en términos generales, constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente, trabajadores y patronos en virtud de sus relaciones de trabajo”. (Como citó Mora en Vlex Venezuela, 2013).

A efectos de la investigación, se analizó las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales bajo cuatro dimensiones distintas, entre ellas, la económica; relacionada a elementos como: el salario fijo, los complementos, las horas extra y todas las deducciones incluyentes en su salario, ya que la importancia del factor económico recae en que, “dichos elementos se comenzaron a tomar en cuenta y a ser relevantes para el incremento de la productividad, eficiencia y motivación de los trabajadores” (Santana, 2018, p.1). En segundo lugar, bajo la dimensión social, en tercer lugar, bajo la dimensión legal y, en cuarto lugar, la dimensión política social gubernamental. Todo esto, en un contexto donde la economía nacional actual se encuentra en una situación de inestabilidad económica, donde existe un nuevo cono monetario a partir del año 2018.

2.2 Factores Demográficos.

Según el Instituto Nacional de Estadística (2016), se entiende por factores demográficos “información estadística que provee estimaciones y proyecciones de la población del país por

edad y sexo, para diferentes niveles geográficos, a corto, mediano y a largo plazo; además de, ser indicadores de natalidad, nupcialidad y mortalidad”.

Su estudio engloba distintos criterios, como:

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Tamaño de la familia
- Nivel educativo
- Nacionalidad

2.3 Actores de investigación.

2.3.1 Trabajadores residenciales.

Según el concepto arrojado por la ley especial para la Dignificación de las Trabajadoras y los Trabajadores residenciales en su artículo 4 “Se entiende por trabajadores y trabajadoras residenciales aquellos y aquellas que tienen a su cargo la limpieza y aseo de las áreas comunes de un inmueble destinado a viviendas multifamiliares y/u oficinas” (Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, 2011, p. 27).

Dicho artículo coloca en el pasado la denominación de “conserje” para este oficio, “por ser un término peyorativo y que refiere una forma contemporánea de esclavitud” (Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, 2011, p. 28).

.

2.3.2 Juntas de Condominio.

Según Altuve (2017) la junta de condominio es un órgano de la Administración del inmueble, cuyos objetivos recaen en ejercer facultades de decisión y de gestión en todos los asuntos que interesan al Condominio. La Asamblea General de Copropietarios elige entre sus

miembros y por medio de la mayoría de votos, son seleccionados los representantes de la Junta de Condominio. Su funcionamiento y constitución es obligatoria en todo inmueble sometido al régimen de Propiedad Horizontal (p.1).

El artículo 18 de la Ley de Propiedad Horizontal de Gaceta Oficial N° 3241 Extraordinario de fecha 18 de agosto de 1983 establece que, la junta de condominio debe estar conformada, por tres copropietarios como mínimo, y tres suplentes que acudirán cuando a los copropietarios no les sea posible.; dichos suplentes y copropietarios tendrán un período de un año en el ejercicio de sus funciones y podrán ser reelectos. Asimismo, de su seno se elegirá un presidente.

La junta de condominio ejecutará el ejercicio de sus funciones por medio de la mayoría de votos. A través de ellos, se le asignan atribuciones de vigilancia y control sobre la administración, las cuales están establecidas en el reglamento de la correspondiente ley, y determinan las siguientes:

- Convocar en caso de urgencia a la Asamblea de Copropietarios.
- Proponer a la Asamblea de Copropietarios la destitución del Administrador.
- Ejercer las funciones del Administrador en caso de que la Asamblea de Copropietarios no hubiese procedido a designarlo.
- Velar por el uso que se haga de las cosas comunes y adoptar la reglamentación que fuese necesaria.
- Velar por el correcto manejo de los fondos por parte del Administrador. (Herrera, s.f).

2.3.3 Administradoras.

Según Enrique Herrera (2011) el administrador de inmuebles “es el ente que deberá prestar garantía suficiente a los asuntos cotidianos de la comunidad de copropietarios, bajo la supervisión o control de la junta de condominio de los apartamentos”.

Al administrador le corresponde las siguientes funciones establecidas en el artículo 20 de la Ley de Propiedad Horizontal de Gaceta Oficial N° 3241 Extraordinario de fecha 18 de agosto de 1983:

- Cuidar y vigilar las cosas comunes;
- Realizar o hacer realizar los actos urgentes de administración y conservación, así como las reparaciones menores de las cosas comunes;
- Ejercer en juicio la representación de los propietarios en los asuntos concernientes a la administración de las cosas comunes, debidamente asistidos por abogados o bien otorgando el correspondiente poder. Para ejercer esta facultad deberá estar debidamente autorizado por la Junta de Condominio, y de acuerdo con lo establecido en el respectivo documento. Esta autorización deberá constar en el Libro de Actas de la Junta de Condominio;
- Recaudar de los propietarios lo que a cada uno corresponda en los gastos y expensas comunes, y si hubiere apartamentos rentables propiedad de la comunidad recibir los cánones de arrendamiento y aplicarlos a los gastos comunes; en caso de que lo recaudado supere a los gastos comunes, los propietarios por mayoría, podrán darle un destino diferente u ordenar su distribución
- Cumplir y velar por el cumplimiento de las disposiciones del documento de condominio, de su reglamento y de los acuerdos de los propietarios;
- Llevar la contabilidad de los ingresos y gastos que afecten al inmueble y a su administración, en forma ordenada y con la especificación necesaria, así como conservar los comprobantes respectivos, los cuales deberán ponerse a disposición de los propietarios para su examen durante días y horas fijadas con conocimiento de ellos.
- Llevar los libros de: a) Asamblea de propietarios, b) Actas de la Junta de Condominio, c) Libro diario de la contabilidad Estos libros deberán ser sellados por un Notario Público o un Juez de Distrito, en cuya jurisdicción se encuentre el inmueble
- Presentar el informe y cuenta anual de su gestión.

2.4 Relación tripartita de los actores involucrados en el sector residencial.

Los actores, trabajador residencial, miembros directivos de las juntas de condominio y administradoras conforman una relación tripartita, de tal manera que, los principales representantes del sector residencial pueden adaptarse al modelo de relación tripartita interpretado por José Ignacio Urquijo del modelo de J.T Dunlop.

En este sentido, se presenta a continuación la *Figura N° 2*, donde se pueden ver reflejados los tres (3) actores que conforman principalmente a este sector de trabajadores. El mismo representa la interacción dinámica entre los actores, el cual es regulado por una red normativa, que procura la armonización de dicha interacción entre los actores, en el lugar o comunidad de trabajo correspondiente, en busca de lograr un equilibrio laboral y social para el cumplimiento del objetivo del sistema.

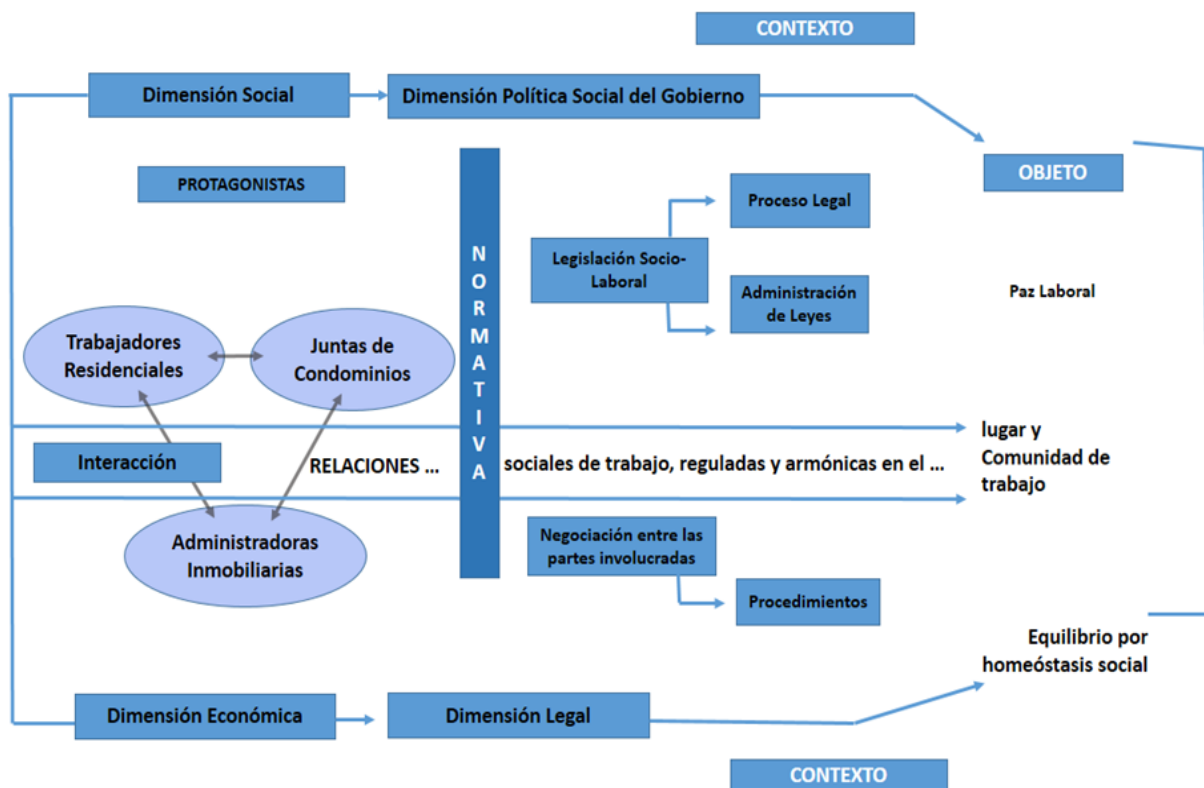


Figura 2. Modelo de Relación Tripartita

Adaptado de Urquijo, J.I (2010, p. 154). Adaptado por De Sousa y Méndez (2019).

2.4.1 Actores.

2.4.1.1 Trabajadores y sus organizaciones: en este caso, serían los trabajadores residenciales, ya que Dunlop menciona que este grupo de actores lo conforman los trabajadores (no clasificados como gerentes) por lo cual conforma un grupo de trabajadores bajo dependencia (Urquijo, 2010).

2.4.1.2 Los gerentes, empresarios, patronos y sus organizaciones: suponen la figura de supervisión bien sea por titularidad jurídica, o por su identificación con los propietarios. Se suele incluir en sí, el concepto de patrono, en el presente estudio el patrono es la junta de condominio por lo cual cuenta con niveles de supervisión y gerencia media (Urquijo, 2010).

En la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, se señala en su artículo 6 que la figura del patrono está representada por la comunidad de residentes quien actúa a los efectos de establecer las órdenes e instrucciones para el trabajador o trabajadora, a través de la junta de condominio.

2.4.1.3 El gobierno y sus agencias laborales especializadas: en este caso, la Administradora es el ente regulador de los trabajadores residenciales, el cual administra el/los conjunto(s) residencial(es) según la Ley de Propiedad Horizontal.

2.4.2 Interacción de los actores y dinámica social: Tal como se mencionó anteriormente, la junta de condominio es el patrono, el trabajador residencial es el empleado y la administradora es el ente regulador del conjunto residencial. Entre estos actores hay cierta reciprocidad para que pueda funcionar como un todo. El papel de cada uno de los tres actores puede resultar en un momento dado, más o menos importante; sin embargo, siempre estarán presentes en una situación laboral propia de interrelación. (Urquijo, 2010). Dicha premisa es fundamentada en que cada uno de los actores involucrados juegan un papel, en el cual cada rol depende del resto para lograr el funcionamiento idóneo de las relaciones de trabajo.

2.4.3 El contexto: “Los actores de un sistema de relaciones industriales interactúan dentro de un ámbito o contexto determinado por los otros sistemas de la sociedad global; y se hallan, a su vez, en estrecha interacción con el mismo” (Urquijo, 2010, p. 158). Los actores se desenvuelven en un contexto que se ve configurado por cuatro (4) dimensiones, reflejadas en el modelo adaptado de la *Figura 1*

2.4.3.1 Dimensión social: ésta hace referencia al vínculo afectivo que hay por parte de los propietarios del conjunto residencial y a su vez, el apoyo que le proporciona la junta de condominio y administradora inmobiliaria al trabajador residencial

2.4.3.2 Dimensión Económica: el incremento periódico del salario mínimo, la reconversión monetaria, devaluación e hiperinflación determina las condiciones de trabajo

del trabajador residencial. Al tener una economía en decadencia, las condiciones de trabajo, como consecuencia, desmejoran en relación a la falta de recursos en materia económica.

2.4.3.3 Dimensión Política Social del gobierno: los trabajadores residenciales, están condicionados por el poder que posee el Gobierno venezolano sobre ellos, en relación a las iniciativas sociales de carácter económico a lo largo de su trayectoria gubernamental, inducidas bajo una ideología política que establece mecanismos de control

2.4.3.4 Dimensión Legal: en esta dimensión se ven reflejadas las distintas leyes de las que se rigen los tres actores del modelo: LOTTT, LOPCYMAT, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley de Propiedad Horizontal y la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales

2.4.4 Red Normativa: La relación tripartita del sector residencial “tienden a establecer una compleja red normativa, que regula la interacción de los mismos, tanto en el lugar como en la comunidad de trabajo” (como se cita en Urquijo, 2010, p. 165)

2.4.4.1 *Normativa legal:* para Urquijo (2010, p.166): “la red normativa puede provenir: a) del legislador o b) de las partes que conforman la negociación colectiva” (...), “comprende tres coordenadas fundamentales, que deben tenerse en cuenta: procedimientos para establecer las reglas del juego, las reglas o normas mismas y los procedimientos para administrarlas”. En este caso, serían las leyes y decretos de Venezuela, en este caso, como la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), Ley de Propiedad Horizontal, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, LOPCYMAT y la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales

2.4.4.1 *Negociación colectiva en las relaciones laborales:* en conjunto a las leyes mencionadas en el punto anterior, ambos actores, tanto el trabajador residencial como junta de condominio, discuten sobre los términos y condiciones de trabajo, solución de quejas, entre otros.

2.4.5 Lugar y/o comunidad de trabajo: “la normativa está orientada a la regulación del comportamiento de los actores en el lugar de trabajo” (Urquijo, 2010, p. 169). El lugar de trabajo para un trabajador residencial en este caso, es el conjunto residencial donde labore.

2.5 Sindicato Nacional de Conserjes de Venezuela (SINACOVEN)

El Sindicato Nacional de Conserjes de Venezuela es definido de la misma manera, que cualquier otra agrupación sindical de otra índole en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en su artículo 365; los sindicatos tienen como objeto de acción, la defensa, desarrollo y protección del proceso social del trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados (Abdul, 2017, p.1).

La LOTTT establece en el artículo 367, las atribuciones correspondientes a las organizaciones sindicales; para efectos de la investigación presente, se hace mención a aquellas atribuciones que más se enlazan al Sindicato Nacional de Conserjes en Venezuela (SINACOVEN).

- a) Proteger y defender los intereses de sus afiliados y afiliadas en el proceso social de trabajo.
- b) Representar a sus afiliados y afiliadas en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo y, especialmente, en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.
- c) Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento.
- d) Representar y defender a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, aunque no sean miembros de la organización sindical, en el ejercicio de sus derechos y la protección de sus intereses individuales o colectivos, en sus relaciones con el patrono o patrona y en los procedimientos administrativos
- e) Supervisar y defender el cumplimiento de todas las normas destinadas a garantizar el proceso social del trabajo y la seguridad social a los trabajadores.

- f) Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices.
- g) Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines.
- h) Las que señalen sus estatutos o resuelvan sus afiliados y afiliadas, para el mejor logro de sus finalidades, en el marco de la Constitución y las leyes.

Por otra parte, la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y los Trabajadores Residenciales de mayo del 2011; no hace referencia al término de sindicalización de este sector de trabajadores; sino que, hace mención a las distintas formas de organización de los trabajadores y trabajadoras en el artículo 49 de dicha ley; el cual refleja que “se respetarán y reconocerán todas aquellas formas de organización popular que autónomamente constituyan los trabajadores y trabajadoras residenciales para la lucha por sus derechos y el fortalecimiento del ejercicio directo y autónomo del Poder Popular así como, las prácticas corresponsables con el Estado, especialmente en la garantía del cumplimiento del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley”.

Sin embargo, la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras promulgada en mayo del 2012, plantea en el artículo 353 de la presente que “todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley”. No obstante, los trabajadores residenciales pueden afiliarse a organizaciones sindicales, sí así lo desean de acuerdo a lo que estipula la Legislación Laboral bajo su condición de trabajador dependiente.

3. Bases Legales

Son el conjunto de elementos de naturaleza jurídica que servirán de testimonio referencial y de soporte a la siguiente investigación. Dichas bases legales son la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009), La Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras de fecha, 07 de mayo del 2012 (LOTTT), la Ley Orgánica de Prevención; Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y los Decretos del incremento salarial de los años 2018 y 2019 – entre otros elementos a considerar, permitirán visualizar aquellos aspectos de mayor relevancia en cuanto a las condiciones de trabajo que se deben proveer al trabajador residencial según lo que establece la Ley bajo cualquier circunstancia, con el fin de extraer un análisis evolutivo de dichas condiciones en el contexto de la reconversión monetaria decretada en el 2018 y el aumento del salario mínimo como consecuencia de esta medida para efectos de la investigación. Las cuales están contempladas en la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y los Trabajadores Residenciales.

3.1 Condiciones de trabajo.

Bajo una dimensión jurídica, Benardoni y Col señalan que “el trabajador puede o debe realizarse según el ordenamiento jurídico, lo que amplía el concepto para comprender todas las instituciones de Derecho del Trabajo que establecen las obligaciones o derechos que rigen la ejecución de un trabajo” (Como cita Mora en Vlex Venezuela, 2013).

3.2 Remuneración.

“Total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. Algunos autores, principalmente juristas, consideran la remuneración como una contraprestación” (Urquijo Y Bonilla, 2008, p.25).

3.2.1 Salario mínimo: Según la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras en su artículo 167, se establece que el Ejecutivo Nacional podrá, cuando considere que los salarios pagados en todo el país o en una área geográfica y/o rama de actividad son insuficientes para permitir una vida desahogada y sana del trabajador y su grupo familiar, nombrar comisiones para considerar la conveniencia de fijar salarios mínimos obligatorios en todo el país, o parte de

él, tomando en cuenta las condiciones económicas imperantes y el costo de cubrir las necesidades vitales del trabajador y su familia. Además de ello, la remuneración jamás debe encontrarse por debajo del salario mínimo. (Urquijo Y Bonilla, 2008, p.41)

3.2.2 Monto del salario: “Remuneración que un individuo recibe de manera periódica por realizar un determinado trabajo [o como contraprestación] de realizarlo” (Pérez Y Gardey, 2016, p.1).

3.3 Bonificaciones.

El artículo 131 de la Ley Orgánica del Trabajo establece que las entidades de trabajo, deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el 15% de lo que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual, sobre lo que respecta a los beneficios líquidos.

3.3.1 Especiales: distintos a los establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. Éstos hacen énfasis en aquellos bonos percibidos por el trabajador; en este caso, el trabajador residencial de carácter remunerativo.

3.3.2 Navideñas: según el artículo 132 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras aquellos patronos o patronas cuyas actividades no tienen fines de lucro y, por tanto, no reciben los beneficios que permitan alcanzar el monto equivalente a (30) días de salario como mínimo, queda exonerado de dicha obligación. Sin embargo, deberán otorgar a sus trabajadores una bonificación de fin de año equivalente a (30) días de salario por lo menos y máximo (120) días de salario.

3.4 Pasivos Laborales.

Según el artículo 141 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras se establece el derecho a este pago de forma proporcional al tiempo de servicio, por lo tanto, debe garantizar la progresividad e intangibilidad de los derechos laborales. Dichas prestaciones

sociales, son calculadas con el último salario devengado por el trabajador al finalizar la relación laboral.

3.4.1 Prima de antigüedad: es un beneficio directamente proporcional al tiempo de servicio, el mismo tiene por objeto, constituir un ahorro para que el trabajador al finalizar su relación de trabajo tenga dinero para afrontar la situación de desempleo, y también afrontar gastos durante su relación de trabajo, de vivienda, salud y educación. Dicho pago se encuentra regulados en los artículos 141 y 142 de la LOTTT (Figuerola, 2017)

3.4.2 Indemnización por despido: según el artículo 92 de la LOTTT, el patrono deberá pagarle al trabajador una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales en caso de, terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador, o en caso de despidos injustificados sin que el trabajador manifieste la voluntad de solicitar el reenganche.

La Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales establece en su artículo 41 la obligación de otorgar dichas prestaciones sociales y demás conceptos laborales derivado de las relaciones de trabajo conforme a las previsiones establecidas en la legislación laboral.

3.5 Vacaciones.

Las vacaciones laborales son entendidas como, el periodo continuado de descanso anual remunerado, estipulado en el contrato individual, fijado por la ley, y de las cuales tiene derecho el trabajador que ha prestado un mínimo de servicios, en función de su antigüedad en la empresa, para lograr su restablecimiento físico y psíquico (Borges, 2016).

3.5.1 Vacaciones Anuales: según el artículo 190 de la LOTTT, cuando el trabajador o trabajadora cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de (15) días hábiles.

De igual manera, la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y los Trabajadores Residenciales establece en su artículo 30 que el patrono está obligado a contratar un o una suplente durante el período de disfrute de vacaciones de los trabajadores residenciales.

3.6 Jornada de Trabajo.

El artículo 167 de la LOTTT, define jornada de trabajo como, el tiempo durante el cual el trabajador(a) en el proceso social del trabajo, está a disposición para cumplir con las tareas y responsabilidades correspondientes a su cargo.

3.6.1 Jornada diurna: según la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y los Trabajadores Residenciales, consiste en un máximo de ocho (8) horas diarias y dentro del horario establecido entre las cinco de la mañana (5:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.)

De igual manera, la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y los Trabajadores Residenciales establece en su artículo 26 que los trabajadores residenciales estarán sometidos a la jornada diurna de trabajo y fines de semana libres, que se desarrollará con criterios de flexibilidad para el trabajador conforme a las previsiones establecidas en materia de legislación laboral.

3.6.2 Carga de Trabajo.

Conjunto de requerimientos a los que se ve sometido el trabajador (a) a lo largo de su jornada laboral. Dichos requerimientos pueden ser de carácter físico y/o mental (Anónimo, 2016).

- Horas extraordinarias de trabajo: el artículo 28 de la Ley Especial de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales, establece la prohibición a obligar al trabajador(a) a laborar horas extraordinarias. En caso de que la disposición sea de mutuo acuerdo, deberán seguirse los trámites establecidos y ser pagadas las horas adicionales, conforme a las previsiones establecidas en la legislación laboral.

- Ejecución de tareas especializadas adicionales.

3.7 Vivienda.

Lugar protegido o construcción acondicionada para que vivan personas. En el caso de los trabajadores residenciales, el patrono (a) debe proveer la vivienda al trabajador con las mismas condiciones de habitabilidad que al resto de los copropietarios de la residencia, según el artículo 42 de la Ley Especial para la dignificación de los trabajadores y trabajadoras residenciales.

- Servicios básicos: es un indicador de las condiciones favorables de un hogar, y que hacen posible que dicha vivienda sea digna. Tales como agua potable, gas, electricidad, servicio telefónico, TV, cable, entre otros.

3.8 Dimensión Social: Relaciones socio-afectivas en el ámbito laboral.

“El ámbito emocional es un aspecto crucial para la formación y el desarrollo de todo ser humano, ya que representa la capacidad que posee cada individuo para afrontar las dificultades cotidiana” (De Belén, s.f, p.1). En el ámbito laboral ocurre de la misma manera con los trabajadores, por lo cual, una de las competencias más exigidas a los colaboradores en el mercado de trabajo, es la competencia socio-afectiva.

Su importancia recae en que, la misma permite desarrollar esa capacidad de sentir y manejar las emociones como fuente de energía humana, permitiendo a su vez, comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales personales y de los demás (De Belén, s.f).

En base a ello, las relaciones socio-afectivas provocan una situación de sintonía entre las partes y, por lo tanto, genera que el individuo receptor se sienta escuchado, además de sentir que su opinión es importante y tiene valor para quienes lo rodean (De Belén, s.f). Esta premisa resulta importante de igual forma en un contexto laboral, ya que en “todo entorno que propicie

interacción humana, éste es susceptible a enfrentar conflictos” (Sodexo, 2017, p.1). Las relaciones socio-afectivas fomentan la resolución de conflictos o problemas de manera pacífica y justa por medio de la mediación; Belarra (2016) afirma que “la mediación es, en definitiva, una oportunidad para resolver problemas de forma amistosa en un espacio de cooperación recuperando las relaciones, sin aumentar las tensiones” (p.1).

En relación a lo expuesto anteriormente, dichas relaciones socio-afectivas se vinculan directamente a la dimensión social del presente estudio (ver gráfica N°1). Dicha dimensión, está relacionada al vínculo afectivo presente en las relaciones patrono-trabajador, en este caso, de la relación junta de condominio-trabajador residencial. En la historia del oficio del trabajador residencial se han presentado diversos casos en los que, el trabajador (a) residencial es protegido por la junta de condominio o en su defecto, por la comunidad de copropietarios gracias a un vínculo afectivo existente y que se ha creado a través de los años de servicio del trabajador residencial, Rojas (2018) narró un caso reciente vinculado a la promulgación de la reconversión monetaria en agosto del 2018 que plasmó lo siguiente:

En vista de la medida tomada por el Ejecutivo Nacional, el cual incrementó el salario mínimo en septiembre, representando el (5.900%) en términos nominales de aumento; la mitad de los propietarios acudió a la primera asamblea luego del anuncio del presidente, alegando que no contaban con los fondos para pagar el monto del salario mínimo a la trabajadora residencial, por lo cual plantearon que la solución era liquidar a la trabajadora. Sin embargo, parte de los copropietarios y representantes directivos de la junta de condominio plantearon que no estarían dispuestos a liquidar a la trabajadora residencial, puesto que ella es parte también de la comunidad. Y testificaron “La comunidad es un barco y en él viajan todos, incluyendo a la trabajadora residencial” (p.1).

Asimismo, con respecto al caso mencionado, se plantea dicha teoría de las relaciones socio-afectivas involucradas en los entornos laborales y que suponen que las condiciones de trabajo, podrían estar siendo condicionadas por esta dimensión; en la cual, se estandarizan las

tensiones y eventos de conflicto en el entorno de trabajo, por medio de relaciones interpersonales que fomenten la lucha por el logro de un acuerdo.

3.9 Dimensión Política Social Gubernamental: Relaciones de Poder

La historia del contexto político venezolano durante los años noventa, experimentó diferentes procesos de conflicto, producidos por una constante crisis económica, el crecimiento de la pobreza, el desplome del sistema de partidos y el aumento de las protestas sociales. (D' Elia, 2009, p.1)

Como consecuencia, de la aparición de dichos conflictos, la sociedad venezolana pasa a exigir un cambio del modelo de Estado/Gobierno y las mayores demandas, estaban dirigidas hacia la inclusión social, la creación de una nueva institucionalidad estatal, y la democratización del poder público; por lo cual, diferentes sectores abrazaron la propuesta del ex presidente Hugo Chávez Frías quien prometió llevar adelante estos cambios (D' Elia, 2009). Asimismo, su mandato presidencial repartía la idea de la distribución de la riqueza nacional a las clases más desfavorecidas por lo cual, realizó cambios en la Carta Magna de la República que abrieron nuevas dimensiones de lo social en el país, como, por ejemplo: la provisión de subsistencia económica o de bienes y servicios básicos (D' Elia, 2009).

El control social o poder directo sobre las iniciativas sociales por parte del Gobierno, se ha convertido a lo largo del tiempo en una estrategia de control social, lo que supone el ejercicio directo del poder sobre las iniciativas sociales (D' Elia, 2009). Las iniciativas sociales que ha venido desarrollando el Gobierno en los últimos años, contempla ayudas económicas por medio de bonificaciones decretadas por el Gobierno y la caja CLAP (Comité Local de Abastecimiento y Producción) entre las más representativas; la caja CLAP la cual “consiste en la distribución de bolsas o cajas de alimentos que se venden a cada familia previamente inscrita a través de los mecanismos correspondientes” (Transparencia, s.f, p.1). Las mismas condiciones aplican para el recibo de los bonos que plantean los programas sociales en el portal Patria.

Los mecanismos correspondientes para la solicitud y recibo de la caja CLAP y bonos de ayuda económica por parte del Gobierno, están vinculada a una concepción de la política

pública, según la cual el acceso a bienes, productos y servicios de primera necesidad dependen del carnet de la patria, puesto que el Ejecutivo Nacional Nicolás Maduro, anunció el uso del Carnet de la Patria para recibir todos los programas, bonos, misiones y planes de protección (Transparencia, s.f). Un testimonio de un individuo en el año 2016 afirma lo siguiente:

Donde hay CLAP no se puede hablar mal del gobierno, porque te friegan. Yo sí conozco gente que no se la dan por ser opositor, y se lo dicen así mismo, que eso no se lo van a dar a gente que le echa broma al gobierno, y que si son opositores se busquen su propia comida. (Transparencia, s.f, p.1).

En base al testimonio expuesto, se presentó la teoría de las relaciones de poder que ejerce el Gobierno a todos aquellos que son o desean ser beneficiarios de los programas sociales que incentiva el Ejecutivo Nacional. Distintos beneficiarios de los mencionados programas, plantea el poder que ejerce el carnet de la patria en relación a la adquisición de dichos beneficios y además aseguran que este sistema impone la búsqueda del voto que reproduce el poder, y que además señala, quienes son potenciales beneficiarios o potenciales excluidos para el recibo de todos los beneficios plasmados en la web Patria (Transparencia, s.f).

CAPÍTULO III.

MARCO REFERENCIAL

El siguiente capítulo pretende describir el escenario físico, situación general y condiciones temporales que describen el entorno donde se llevó a cabo la investigación para lograr hacer una aproximación al objeto de estudio; el cuál plantea, describir las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales luego de la publicación del decreto de incremento del salario mínimo nacional en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.403 de fecha 31 de agosto del año 2018, bajo el contexto de la reconversión monetaria del 20 de agosto del 2018 publicada en Gaceta Oficial N° 41.446, en el área Metropolitana de Caracas y en el Litoral Central.

Dicha investigación fue estudiada bajo el escenario actual que atraviesa el sector residencial planteado por las administradoras inmobiliarias, ya que estas a partir de su base de datos, conocen parte de las características presentes en los edificios y/o conjuntos residenciales a los cuales prestan servicios, además de, manejar información con respecto a la presencia o ausencia de trabajadores residenciales en dichas viviendas. Por lo tanto, la lista de edificios suministrada por las administradoras, bajo los criterios de selección previamente definidos forma parte del universo de estudio de la investigación.

Las administradoras inmobiliarias presentes en el proyecto son: la Administradora Danoral, donde participaron las sedes de la ciudad capital y el Litoral Central, y la Administradora Terranova ubicada en Caracas.

Danoral C.A, es una empresa dedicada fundamentalmente a la administración de condominios bajo el régimen de propiedad horizontal. Formalmente constituida por el Registro Mercantil II de la Circunscripción Judicial del Distrito Capital y Estado Miranda, bajo el N.º 37, Tomo 21-A Sgdo., en fecha 10 de Julio de 1992. Su socio principal está en el mercado de la administración desde el año 1972, así como parte importante de su personal, quienes tienen

vasta experiencia en la materia. Su misión es satisfacer a sus clientes prestando un servicio de administración de condominios eficiente, profesional y transparente, basado en atención oportuna, actualización de tecnología, personal calificado y compromiso ético.

Por su parte, la visión de Danoral C.A está fundamentada en los valores de honestidad, tradición y superación, aspirando así, a ser la empresa líder en administración de condominios a nivel nacional, orientados a la calidad, a la satisfacción de la clientela y a la protección de sus trabajadores. Esta cuenta con cuatro (4) sedes en el país, dos (2) de ellas en Caracas, una (1) en La Guaira y una (1) en Centro Plaza.

La segunda empresa inmobiliaria presente en el proyecto es, la Administradora Terranova C.A; ésta se encarga de disponer sus servicios a la administración de condominios y de cualquier bien inmueble, así como el área de compra, venta y alquiler. Dicha administradora cuenta con más de 20 años de experiencia, contando con instalaciones propias, talento humano y un moderno sistema de manejo de información computarizada. Entre ambas administradoras se maneja un aproximado de 780 edificios distribuidos entre todas sus sedes.

De allí, el contexto global que atraviesa actualmente las administradoras para dar respuesta a los servicios correspondientes a la administración de los condominios, hace referencia a las condiciones cambiantes con respecto a, aspectos de carácter social, legal, económico y cultural que atraviesa el país, de tal manera que, se han visto afectados los tres actores principales del sector residencial; trabajadores residenciales, juntas de condominio y administradoras.

Dicha situación recae en parte, a los constantes incrementos del salario mínimo que se han desplegado posteriormente al que tuvo lugar el 1 de septiembre del 2018, bajo el nuevo cono monetario en agosto del mismo año; los cuales se ven representados en la tabla 1, y los cuales el Ejecutivo Nacional ha anunciado en función del Programa “Recuperación Económica” que ancla al Petro al bolívar soberano (El Universal, 2018).

Tabla 1. Incrementos del salario mínimo luego de la reconversión monetaria

Decretos de aumentos del ingreso mensual mínimo ejecutados por el Ejecutivo Nacional, luego de la Reconversión Monetaria de fecha 20 de agosto del 2018.	
1 de septiembre del 2018. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6. 403.	El salario mínimo es fijado en Bs.S 1.800,00
1 de diciembre del 2018. Sin Gaceta Oficial.	El salario mínimo es fijado en Bs.S 4.500,00
15 de enero del 2019. Sin Gaceta Oficial	El salario mínimo es fijado en Bs.S 18.000,00
25 de abril del 2019. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.452.	El salario mínimo es fijado en Bs.S 40.000,00

Finalmente, La Gerente de Recursos Humanos de la sede principal de la Administradora Danoral en Caracas, la Lic. Marisol García declaró que, “como consecuencia del escenario económico, en la actualidad, la prioridad de las familias venezolanas recae sobre la alimentación y las medicinas, y, por lo tanto, los aspectos inherentes al condominio y condiciones generales de los edificios queda en última instancia, lo cual implica un contexto complejo en materia de administración del sector en estudio” (M, García, comunicación personal, 11 de abril del 2019).

CAPÍTULO IV.

MARCO METODOLÓGICO

Según Tamayo (2003), la metodología “es un proceso que, mediante el método científico, procura obtener información relevante para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento” (p.37). Aunado a esto, su importancia recae en “cómo se realizará la investigación, muestra el tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad y las técnicas para el análisis de datos” (Finol y Camacho, 2008, p.60).

Por lo anterior, en el marco metodológico de la presente investigación donde se propone describir las condiciones de trabajo existentes en los trabajadores residenciales, luego de la publicación del decreto de salario mínimo nacional en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.403 de fecha 31 de agosto del año 2018, el mismo, tuvo como punto de partida la determinación del conjunto de métodos, técnicas e instrumentos que se emplearon a lo largo de dicho proceso investigativo.

La presente investigación está orientada bajo el enfoque de investigación científica mixta, el cual es definido como un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación que implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. Sampieri, Fernández Y Baptista (como se citó en Hernández, Sampieri y Mendoza, 2008).

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que los dos enfoques (cuantitativo y cualitativo) ofrecen en conjunto varias bondades o perspectivas para ser utilizado:

- Lograr una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno, puesto que resulta más integral y completa la investigación.
- Formula el planteamiento del problema con mayor claridad, así como las maneras más apropiadas para estudiar y teorizar los problemas de investigación.
- Producción de datos más “ricos” y variados por medio de la multiplicidad de observaciones, ya que considera diversas fuentes y tipos de datos.
- Potencia la creatividad teórica por medio de suficientes procedimientos críticos de valoración.
- Efectúa indagaciones más dinámicas.
- Apoya con mayor solidez las inferencias científicas, que si se emplean aisladamente.
- Permite una mejor “exploración y explotación” de los datos (p. 550).

4.1 Tipo de investigación.

La investigación presente, se realizó bajo el tipo de investigación de estudio descriptivo, el cual según Hernández (2014) “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.92).

Por lo tanto, dicho tipo de investigación tuvo como razón de ser “medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, su objetivo no es indicar la relación de causalidad estas” (Hernández, 2014, p.92).

Hernández también señala que los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación. Por tanto, el presente estudio es descriptivo puesto que, el objetivo de la investigación está en lograr deducir la circunstancia y/o ambiente que se está presentando; la cual en este caso se refiere a, las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales luego de la publicación del decreto de salario mínimo nacional en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.403 de fecha 31 de

agosto del año 2018, bajo el contexto de la reconversión monetaria del 20 de agosto del 2018 publicada en Gaceta Oficial N° 41.446.

4.2 Diseño de investigación.

De acuerdo a lo que plantea Balestrini (2006, p. 131), el diseño de investigación es “un plan global de investigación que integran de un modo coherente y adecuadamente correcto, técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos”, el cual tiene por objetivo “definir y justificar el tipo de diseño o estrategia por emplear” (Arias, 1999, p.20).

En este caso, el tipo diseño de investigación empleado fue el de campo no experimental transversal; el diseño no experimental de campo es definido como: “aquel que se aplica sin manipular deliberadamente variables, es decir, no hacemos variar intencionadamente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental, es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.23).

En la presente investigación se observaron las condiciones actuales de los trabajadores residenciales bajo tres perspectivas; la de los trabajadores residenciales, juntas de condominio y administradoras, luego del decreto de salario mínimo nacional en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.403 de fecha 31 de agosto del año 2018 y se utilizó la información que se recolectará para realizar los análisis necesarios al problema que se está estudiando.

4.3 Definición de variables y operacionalización.

“Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (Sampieri, 2004, p.105). En el presente estudio, las variables a medir son: condiciones de trabajo y factores demográficos; esta última, tiene por finalidad caracterizar a la muestra de trabajadores residenciales en estudio, de acuerdo a las características demográficas personales de cada trabajador. Por lo tanto, el estudio es bivariable, de las cuales se tomarán en

cuenta cada uno de los indicadores dentro de las variables mencionadas anteriormente y que son susceptibles a medición.

4.3.1 Factores Demográficos

Según el Instituto Nacional de Estadística (2016), se entiende por factores demográficos “información estadística que provee estimaciones y proyecciones de la población del país por edad y sexo, para diferentes niveles geográficos, a corto, mediano y a largo plazo; además de, ser indicadores de natalidad, nupcialidad y mortalidad”. Sin embargo, lo que se pretendió fue categorizar a los sujetos participantes en relación a sus cualidades personales, familiares, jurídicas y en los roles como actores.

4.3.2 Condiciones de trabajo

Según el artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012, las condiciones de trabajo hacen referencia a que, “el trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa, y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

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

Por su parte, el artículo 1 de la Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales, coloca las condiciones de trabajo bajo la siguiente garantía, “El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley tiene como objeto asegurar las garantías constitucionales y los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras residenciales, generando las condiciones necesarias para su dignificación”.

Tabla 2. Operacionalización de las variables en el Trabajador Residencial

Variable	Definición Nominal	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Factores Demográficos	Según el Instituto Nacional de Estadística (2016), se entiende por factores demográficos “información estadística que provee estimaciones y proyecciones de la población del país por edad y sexo, para diferentes niveles geográficos, a corto, mediano y a largo plazo; además de, ser indicadores de natalidad, nupcialidad y mortalidad”.	Edad	Edad de la persona	Fecha de nacimiento
		Sexo	- Femenino - Masculino	¿Cuál es el sexo del trabajador residencial?
		Nivel Educativo	- Ninguna - Primaria - Básica - Bachiller - Técnico superior	¿Qué nivel educativo tiene el trabajador residencial?
		Nacionalidad	- Venezolano (a) - Extranjero (a).	¿Qué nacionalidad (es) tiene? -venezolano (a) -extranjero (a). En caso afirmativo, indique país y status que tiene.
		Estado civil	- Soltero (a) - Casado (a) - Divorciado (a)	¿Cuál es su estado civil? - Soltero (a) - Casado (a)

			- Unión de hecho - Viudo (a)	- Divorciado (a) - Unión de hecho - Viudo (a)
		Carga familiar	N° de personas - Directa - Indirecta	Nro. Total de personas bajo su responsabilidad que usted considera cargas familiares.
		Personas de su carga familiar que viven con usted	N° de personas que mantiene económicamente	Nro. De personas que dependen directamente de usted económicamente.
	Artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, “el trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus	Social	Afecto (propietario - trabajador residencial).	¿Cuál ha sido el apoyo por parte de los propietarios hacia usted como trabajador residencial antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Permanente - Temporal/ intermitente

Condiciones de Trabajo	potencialidades, capacidad creativa, y pleno respeto a sus derechos humanos”.			- Mínimo de acuerdo a la ley del TRS
	Artículo 1 de la Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales, “El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley tiene como objeto asegurar las garantías constitucionales y los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras residenciales, generando las condiciones necesarias para su dignificación	Económica	Remuneración.	Asignaciones recibidas antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria. - Salario mínimo - Bono de alimentación (Cesta Ticket) - Pago de Sábados, Domingos y feriados - Días libres de descanso / LOTT Bonificaciones adicionales (especificar: concepto/ monto). Deducciones realizadas a su salario antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario

				mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria - IVSS _____ - RPE _____ - Otros _____ -Monto del salario (Básico y adicional =total) _____
			Forma de pago	Forma de pago percibida de su salario antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria - Efectivo - Transferencia - Tarjeta Integral
			Frecuencia de pago	Frecuencia de pago antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria.

				- Semanalmente - Quincenalmente - Mensualmente
			Bonificaciones	Bonificaciones recibidas antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria - Especiales - Desempeño - Vacacional
				Bonificaciones navideñas recibidas antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria - Fin de año - Otra:

		Legal	Vacaciones	En caso de tener varios años laborando, ¿Ha disfrutado de algunas vacaciones anuales? tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Sí - No -No aplica

			Jornada de trabajo	¿Cuál fue/es su Jornada de trabajo antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Diurno - Mixta - Nocturnos
			Pasivos laborales	¿Perciben ustedes las correspondientes prestaciones sociales antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Prima de antigüedad - Indemnización por despido
			Carga de trabajo	¿Cuál es la carga de trabajo antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?

				- Horas diarias extras de trabajo - Realización de tareas que impliquen trabajos especializados. - Ninguna.
			Vivienda	De habitar en el conjunto residencial donde labora. ¿Cuáles son las condiciones del lugar, con respecto a los servicios básicos tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Servicio de agua - Servicio de electricidad - Servicio de gas - Servicio telefónico - TV - Cable - Otros: _____ - No aplica

		Política Social Gubernamental	Carnet de la Patria	¿Posee usted carnet de la Patria tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Sí - No
				De poseer carnet de la Patria, ¿está usted registrado en el Sistema Patria tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Sí - No -No aplica
			Sistema Patria	De estar registrado en el Sistema patria, ¿recibe usted los beneficios sociales que plantea el Sistema patria, tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario

		Política Social Gubernamental	mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Sí - No -No aplica
			¿Cuáles de estos beneficios sociales recibe usted, tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? -Caja CLAP -Bonificaciones de Protección Social -Monedero Patria -Billetera móvil - Mi casa bien equipada -Todas las anteriores -Ninguna de las anteriores -No aplica

		Política Social Gubernamental	Sistema Patria	De recibir Bonificaciones de Protección Social. Especifique ¿Cuáles de los programas recibe tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Hogares de la Patria - Programa Económico - Programas Especiales - No aplica
--	--	--------------------------------------	----------------	--

Tabla 3. Operacionalización de la variable en la Junta de Condominio

Variable	Definición Nominal	Dimensiones	Indicadores	Ítems
	Según el artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las	Social	Afecto (Junta de Condominio – trabajador residencial)	¿Cuál ha sido el apoyo por parte de ustedes (Junta de Condominio) hacia los trabajadores residenciales antes y después de la promulgación

Condiciones de Trabajo	Trabajadoras, “el trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa, y pleno respeto a sus derechos humanos”. Artículo 1 de la Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales, “El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley tiene como objeto asegurar las garantías constitucionales y los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras residenciales, generando las			de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Permanente/solidario/nada solidario. - Temporal/ intermitente - Mínimo de acuerdo a la ley del TRS
--------------------------------------	---	--	--	--

	condiciones necesarias para su dignificación			
		Económica	Remuneración	¿Cuáles son las remuneraciones que se le otorgan a los trabajadores residenciales, antes y después de la promulgación de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Salario mínimo - Monto del salario - Prestaciones por antigüedad
			Bonificaciones	¿Qué bonificaciones se les han otorgado a los trabajadores residenciales, antes y después de promulgación de la

				promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? Especiales - Navideñas
			Forma de pago	¿Cuál es la forma de pago que se les ofrecen a los trabajadores residenciales? - Efectivo - Transferencia - Depósito
			Morosidad	¿Cuál es el nivel de morosidad por parte de los propietarios con respecto al pago de su cuota, antes y después de la promulgación de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados

				posteriormente a la reconversión monetaria? - Alto - Medio - Bajo
		Legal	Vacaciones	En caso de tener varios años laborando, ¿el trabajador residencial ha disfrutado de algunas vacaciones anuales? tanto antes como después de promulgación de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Sí - No - No aplica
			Jornada de Trabajo	¿Cuál fue/es la Jornada de trabajo de los trabajadores

				residenciales antes y después de la promulgación de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Diurno - Mixta - Nocturnos
			Pasivos Laborales	¿Perciben los trabajadores residenciales los correspondientes pasivos laborales, antes y después de la promulgación de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Prima de antigüedad

				- Indemnización por despido
			Carga de Trabajo	¿Qué tipo de carga laboral reciben los trabajadores residenciales, antes y después de promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Obligación de laborar horas extraordinarias - Realización de tareas que impliquen trabajos especializados. - Ninguna
			Vivienda	Del trabajador residencial habitar en el conjunto residencial que dirigen, ¿Cuáles son las condiciones de vivienda que otorgan a los trabajadores

				residenciales antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Servicios Básicos - Condiciones del lugar donde habita - No aplica
			Desvinculación voluntaria	De presentarse, ¿Cuál ha sido el motivo más concurrente de renuncia en los trabajadores residenciales, antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Emigración - Ida a otro empleo

				- No aplica
			Apoyo instrumental	¿Se les otorga a los trabajadores residenciales los implementos y útiles necesarios para el Desarrollo de sus labores, antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Sí - No

Tabla 4. Operacionalización de la variable en las Administradoras

Variable	Definición Nominal	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Condiciones de Trabajo	Según el artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, “el trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa, y	Social	Afecto (Administradora – trabajador residencial)	¿Cuál ha sido el apoyo por parte de la Administración hacia los trabajadores residenciales antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Permanente/solidario/nada solidario. - Temporal/ intermitente - Mínimo de acuerdo a la ley del TRS

	pleno respeto a sus derechos humanos”. Artículo 1 de la Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales, “El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley tiene como objeto asegurar las garantías constitucionales y los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras residenciales, generando las	Económica	Remuneración	¿Cuál es el monto de los servicios prestados por la Administradora, antes y después de la promulgación los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Salario mínimo - Monto del salario
--	---	------------------	--------------	--

	condiciones necesarias para su dignificación			
			Ingresos / Egresos	¿La gestión de cobranza para la cancelación de los recibos de condominio es similar, ha bajado o ha mejorado antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?
				¿La facturación de los Egresos que genera el Condominio debidamente justificados, son similares, han bajado o se han incrementado, antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?

		Legal	Vacaciones	En caso de que el trabajador residencial haya gozado de sus vacaciones anuales, ¿Conocen ustedes sí la Junta de Condominio, cumple con los respectivos aspectos legales que la Ley exige, antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Salario correspondiente - Bono vacacional
			Desvinculación voluntaria	De presentarse, ¿Cuál ha sido el motivo más concurrente de renuncia de los trabajadores residenciales que ha registrado la Junta de Condominio, antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Emigración

				- Ida a otro empleo
			Jornada de trabajo	¿Cuál es la jornada de trabajo que conocen ustedes, la Junta de Condominio ha acordado para el trabajador residencial (s) antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Diurno - Mixto - Nocturno - Guardias convenidas los fines de semana - Ubicación y disponibilidad los fines de semana
			Vivienda	Del trabajador residencial habitar en el conjunto residencial que administran, ¿La junta de condominio provee las condiciones básicas, tanto antes y después de la promulgación de los decretos de

				incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Servicios Básicos - Condiciones del lugar donde habita
			Conservación y Administración de bienes	¿La Junta de Condominio vela por la oportuna reparación y cuidado de los bienes comunes, con la misma atención, tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? - Sí - No

4.4 Población, muestra y unidad de análisis

4.4.1 Población.

“La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado, y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (Arias, Villasís, y Miranda, 2016, p.202).

En la presente investigación, la población está representada por todos los conjuntos residenciales a los que prestan servicios las Administradoras de Condominios, inmuebles, bienes y raíces en el área Metropolitana de Caracas y en el Litoral Central del Edo. La Guaira, organizada bajo la Ley de Propiedad Horizontal. La población ha sido tomada de dos (2) Administradoras adscritas a la Cámara de Bienes y Raíces; éstas son: La administradora Danoral, tanto de su sede principal en la Ciudad Capital como en su sede de la Guaira, y la Administradora Terranova en su sede principal en Caracas.

Estas administradoras – participantes en la investigación - nos proporcionaron una base de datos tentativa con un listado de edificios; sin embargo, dicho listado no contiene la totalidad de los condominios, dado que, la información es limitada por ser de carácter confidencial. Arrojando como resultado una población de (190) edificios; de los cuales, (50) fueron suministrados por la administradora Danoral del Litoral Central del Estado. Vargas distribuidos al este y oeste del Estado a los que prestan servicios, (100) edificios distribuidos en el área Metropolitana de Caracas por parte de la administradora Danoral de su sede principal, y finalmente, (40) edificios suministrados por la administradora Terranova; de igual manera, distribuidos en la Ciudad Capital. Por su parte, la administradora Obelisco CA con quien establecimos contacto con el fin de pautar una cita en sus oficinas para llevar a cabo un proceso de recolección de información, alegaron no poder atendernos, por motivos de: poca disponibilidad para brindarnos atención en sus oficinas.

4.4.2 **Muestra.**

“La muestra es un subgrupo de la población o universo” (Sampieri, Fernández y Baptista, 2014, p.171). Para efectos de la presente investigación, el enfoque está predeterminado exclusivamente a aquellos edificios que posean trabajador residencial, y juntas de condominio activas y validadas por su asamblea de copropietarios. Por lo tanto, la muestra será escogida intencionalmente y segmentada entre: los edificios del área Metropolitana de Caracas, específicamente distribuidos entre las zonas de (Montalbán, El Paraíso y Chacao), y los edificios del Litoral Central distribuidos entre las zonas de (Catia La Mar, Macuto, Los Corales, Caraballeda y Tanaguarena).

Dicha selección, es característica de un método de muestreo no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia; el cual es entendido cómo, “la selección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo” (Arias, Villasís, y Miranda, 2016, p.206). Asimismo, la selección de dichas zonas, tiene por motivo lo que Arias, Villasís, y Miranda (2016) describen como, el procedimiento de utilizar como muestra los individuos a los que se tiene fácil acceso; que, para este caso, hace referencia a los medios de traslado a las zonas mencionadas.

La cantidad de edificios y conjuntos residenciales suministrados de la base de datos de la administradora inmobiliaria Danoral en su sede del Litoral Central, es la cantidad exacta de residencias en las que poseen trabajador residencial; por lo tanto, la administradora Danoral en su sede de la Ciudad Capital conociendo la proporción que los primeros nos suministraron, decidieron ofrecernos la lista de edificios y conjuntos residenciales con la misma cantidad que la impartida por su sede de La Guaira, ya que existe una diferencia significativa entre ambas sedes, donde la cantidad minoritaria la ocupan los primeros con una cantidad de dieciséis (16) edificios. Como consecuencia, los segundos nos ofertaron la misma cantidad de edificios con el objetivo de que la muestra sea representativa y equitativa; y de esta manera, alcanzar la mayor objetividad posible en los resultados. Dicha información será demostrada a continuación en la tabla 5.

Tabla 5. Distribución de edificaciones según información de las administradoras inmobiliarias.

Administradoras Inmobiliarias	Ubicación Geográfica
1. Danoral (Sede principal en Caracas).	Zona este: (Chacao) - Edf. Guaica, Edf. Margot, Edf. Panaven, Edf. Eiffel.
	Zona oeste: (Montalbán/El Paraíso) Edf. San Francisco, Resd. 747, Resd. Del Rea, Edf. Ayacucho, Edf. Mariane, Edf. Ulipan, Edf. Vincenza, Edf. Royal, Edf. Santa Teresa, Edf. Los Ángeles.
TOTAL:	(14) edificios
2. Danoral (Sede en La Guaira).	Zona este: (Macuto/Los Corales/Caraballeda/Tanaguarena) -Residencias Golf Mar, Residencias Costa Brava, Residencias Tamar, Residencias Rosa mar plaza, Residencias El Galeón, Residencias Maribel, Residencias La llovizna, Residencias El Dorado, y Residencias Caraballeda Suite.
	Zona oeste: (Catia La Mar) -Residencias Playate, Residencias Cumanagoto, Residencias Agua de coco, Residencias Palma grande, Residencias El Barko, Residencias Mediterrane, y Residencias Puesta del sol.
TOTAL:	(16) edificios
3. Terranova (Caracas)	Zona este: (Sabana Grande, La California) - Edf. Torre Oasis, Edf. NR 10 C.R.L.C
TOTAL:	(2) edificios
Totalidad de edificios (Muestra):	(32) edificios

Totalidad de Administradoras Inmobiliarias	(2)
Totalidad de Juntas de Condominio	(32) juntas de condominio correspondientes a la totalidad de edificios.

La presente representa el total de residencias registradas en las bases de datos de cada administradora que contribuyó a la investigación, según su zona geográfica y nombre de la empresa inmobiliaria; tomando en cuenta los criterios de selección previamente definidos y mencionados anteriormente. Arrojando así, el valor de la muestra de edificios a los que se visitó con el fin de ser aplicado el instrumento a quienes fueron nuestra unidad de análisis

4.4.3 Unidad de Análisis.

“La unidad de análisis indica quiénes van a ser medidos, es decir, los participantes o casos a quienes en última instancia vamos a aplicar el instrumento de medición” (Sampieri, 2004, p.183). La unidad de análisis estudiada ocupó en primer lugar, a los trabajadores residenciales que laboran y/o residen en edificios o conjuntos residenciales donde existan Juntas de Condominio, activas y validadas con su asamblea. En segundo lugar, los miembros directivos de dichas juntas de condominio y, en tercer lugar, los miembros de las administradoras de condominios.

4.5 Instrumento

Uno de los instrumentos seleccionado para llevar a cabo la medición de la unidad de análisis, fue la encuesta, la cual fue llenada por los actores involucrados.

Una encuesta es una técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población. (Gestiopolis, 2002)

Dicha encuesta fue aplicada de manera no auto administrada a los trabajadores residenciales, juntas de condominio y al mismo tiempo, a las administradoras Danoral tanto del área Metropolitana de Caracas como del Litoral Central, y a la administradora Terranova en la ciudad capital; esta modalidad de encuesta, “supone mejores respuestas puesto que, los cuestionarios son completados en situaciones individuales elegidas por el propio encuestado” (Encuestas de opinión, 2009, p.1).

La razón que fundamenta la aplicación del instrumento a los tres actores principales del sector residencial, fue el lograr conocer a profundidad el objetivo general de la investigación por medio de cada una de las percepciones de la relación tripartita que protagoniza a este sector de trabajadores.

Por último, el instrumento de medición contó con unas condiciones puntuales que definieron a los actores que participaron en el proceso de levantamiento de información. Dichas condiciones fueron las siguientes:

- Los conjuntos residenciales en los que labora el trabajador residencial y la junta de condominio, deben ser administrados por la Administradora Danoral, tanto de su sede principal en Caracas como en la sede del Litoral Central del Edo. La Guaira y, la Administradora Terranova en su sede principal ubicada en la ciudad capital.
- Los trabajadores residenciales que formen parte de la muestra a medir, deben tener al menos 12 meses de relación de trabajo bajo dependencia, como criterio de inclusión además de tener relación de dependencia.
- Los representantes de las juntas de condominio que formen parte de la muestra a medir, como criterio de inclusión deben tener al menos 12 meses de labores continuas en la Junta de Condominio, ejerciendo ¹facultades de decisión y de gestión en todos los asuntos que interesan al Condominio.

^{1 1} NA: esto también se denomina mortalidad muestral, ya que no se realizó la participación en su carácter de muestra seleccionada, que además no tenía criterio de reemplazo. (Pastene, 2007, p.49).

Tabla 6. Distribución de las zonas visitadas por conjunto residencial.

Zona	Sector	Edificios a visitar	Edificios donde se obtuvo respuesta	Edificios donde no se obtuvo respuesta	% de efectividad
Caracas	Chacao	4	2	2	13%
	Altamira	1	1	0	6%
	El Paraíso	5	5	0	31%
	La Paz	2	2	0	13%
	Montalbán	4	4	0	25%
	Total	16	14	2	88%
La Guaira	Tanaguarena	2	2	0	4%
	Caraballeda	3	2	1	4%
	Los Corales	2	2	0	4%
	Macuto	2	2	0	4%
	Catia La Mar	7	6	1	13%
	Total	16	14	2	88%

La presente tabla enmarca las distintas zonas de los conjuntos residenciales que fueron visitados, los cuales están distribuidos en la zona Metropolitana de Caracas y en La Guaita entre parte de la zona este y oeste de ambos lugares y donde se ubican los 16 edificios pertenecientes a cada área, de los cuales fueron suministrados por las Administradoras inmobiliarias con el fin de garantizar el cumplimiento de las condiciones puntuales para ser parte de la muestra de investigación de acuerdo al objetivo de la misma.

²Tabla 7.Distribución de administradoras inmobiliarias visitadas.

Zona	Administradoras Inmobiliarias	A visitar	Se obtuvo respuesta	No se obtuvo respuesta	% de efectividad
Caracas	Terranova	1	1	0	33%
	Danoral	1	1	0	33%
La Guaira	Danoral	1	1	0	33%
Total		3	3	0	100%

La presente tabla muestra las administradoras inmobiliarias de las que se obtuvo respuesta para formar parte de la muestra de estudio. Las mismas, resultaron ser las fuentes de información en relación a cada edificio visitado de acuerdo a las condiciones puntuales definidas a efectos de la investigación.

2.4.2 Prueba Piloto

Una prueba piloto es el nombre con el cual se denomina a aquella prueba iniciática, es decir, que se lleva a cabo por primera vez y que se desarrolla con un fin experimental para poder comprobar determinadas situaciones, si son viables o no y si hay entendimiento de las preguntas y del tiempo para responder. (Vanegas, 2016, p.1)

^{2 2} NA: Esto también se denomina mortalidad muestral, ya que no se realizó la participación en su carácter de muestra seleccionada que además no tenía criterio de reemplazo. (Pastene, 2007, p.49).

A continuación, se presentan cada una de las pruebas piloto que fueron aplicadas con el fin de conocer por medio de la experimentación a percepción de cada uno de los actores involucrados.

2.4.2.1 Prueba Piloto/ Instrumento de los Trabajadores Residenciales.

Nombre del edificio: Edif. Breñamar

Dirección: La Guaira, Los Corales.

Prueba Piloto – Instrumento Trabajadores Residenciales	
¿Le parece que las dimensiones utilizadas para estudiar las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales son las adecuadas?	Sí
¿Le parece que las preguntas en general están bien formuladas?	Si
¿Son fáciles de entender dichas preguntas?	Si
¿Le parece que las preguntas relacionadas a la dimensión social son las adecuadas?	Si
¿Considera que las preguntas relacionadas a la dimensión económica reflejan todos los aspectos de remuneración asociado al trabajador residencial?	Si
¿Considera que las preguntas relacionadas a la dimensión legal reflejan todos los aspectos contemplados en el marco legal de su oficio?	Si
¿Considera que las preguntas relacionadas a la dimensión política-social del Gobierno sirven para plasmar la realidad de los hechos de este sector de trabajadores?	Sí
¿Le parece que el instrumento abarca todas las bonificaciones que percibe el trabajador residencial?	Si
¿Le parece que el instrumento abarca todas las posibles cargas laborales asociadas a los trabajadores residenciales?	Si
¿Le parece que el instrumento contempla la totalidad de las condiciones asociadas a la vivienda? En el caso de habitar en el conjunto residencial.	Si

En caso de agregar alguna (s) pregunta (s) ¿Cuál (es) serían?	No aplica
---	-----------

2.4.2.2 Prueba Piloto/ Instrumento de los Trabajadores Residenciales.

Nombre del edificio: Residencia Villa Real

Dirección: Caracas, El Paraíso.

Prueba Piloto – Instrumento Trabajadores Residenciales	
¿Le parece que las dimensiones utilizadas para estudiar las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales son las adecuadas?	Sí
¿Le parece que las preguntas en general están bien formuladas?	Si
¿Son fáciles de entender dichas preguntas?	Si
¿Le parece que las preguntas relacionadas a la dimensión social son las adecuadas?	Si
¿Considera que las preguntas relacionadas a la dimensión económica reflejan todos los aspectos de remuneración asociado al trabajador residencial?	Si
¿Considera que las preguntas relacionadas a la dimensión legal reflejan todos los aspectos contemplados en el marco legal de su oficio?	Si
¿Considera que las preguntas relacionadas a la dimensión política-social del Gobierno sirven para plasmar la realidad de los hechos de este sector de trabajadores?	Sí
¿Le parece que el instrumento abarca todas las bonificaciones que percibe el trabajador residencial?	Si
¿Le parece que el instrumento abarca todas las posibles cargas laborales asociadas a los trabajadores residenciales?	Si
¿Le parece que el instrumento contempla la totalidad de las condiciones asociadas a la vivienda? En el caso de habitar en el conjunto residencial.	Si
En caso de agregar alguna (s) pregunta (s) ¿Cuál (es) serían?	No aplica

2.4.2.3 Prueba Piloto/ Instrumento de los miembros Directivos de la Junta de Condominio.

Junta de Condominio: Edif. Breñamar.

Dirección: La Guaira, Los Corales.

Prueba Piloto – Instrumento Miembros de las Juntas de Condominio	
¿Le parece que las dimensiones utilizadas para estudiar las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales son las adecuadas?	Si
¿Le parece que las preguntas en general están bien formuladas?	Si
¿Son fáciles de entender dichas preguntas?	Si
¿Le parece que las preguntas relacionadas a la dimensión social son las adecuadas?	Si
¿Considera que las preguntas relacionadas a la dimensión económica reflejan todos los aspectos de remuneración asociado al trabajador residencial?	Si
¿Considera que las preguntas relacionadas a la dimensión legal reflejan todos los aspectos contemplados en el marco legal del oficio de los trabajadores residenciales?	Si
¿Considera que las preguntas relacionadas a la dimensión política-social del Gobierno sirven para plasmar la realidad de los hechos de este sector de trabajadores?	Si
¿Le parece que el instrumento abarca todas las bonificaciones que percibe el trabajador residencial?	Si
¿Le parece que el instrumento abarca todas las posibles cargas laborales asociadas a los trabajadores residenciales?	Si
¿Le parece que el instrumento contempla la totalidad de las condiciones asociadas a la vivienda? En el caso de habitar en el conjunto residencial.	Si
En caso de agregar alguna (s) pregunta (s) ¿Cuál (es) serían?	No aplica

2.4.2.4 Prueba Piloto/ Instrumento de los miembros Directivos de la Junta de Condominio.

Junta de Condominio: Residencia Villa Real

Dirección: Caracas, El Paraíso.

Prueba Piloto – Instrumento Miembros de las Juntas de Condominio	
¿Le parece que las dimensiones utilizadas para estudiar las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales son las adecuadas?	Si
¿Le parece que las preguntas en general están bien formuladas?	Si
¿Son fáciles de entender dichas preguntas?	Si
¿Le parece que las preguntas relacionadas a la dimensión social son las adecuadas?	Si
¿Considera que las preguntas relacionadas a la dimensión económica reflejan todos los aspectos de remuneración asociado al trabajador residencial?	Si
¿Considera que las preguntas relacionadas a la dimensión legal reflejan todos los aspectos contemplados en el marco legal del oficio de los trabajadores residenciales?	Si
¿Considera que las preguntas relacionadas a la dimensión política-social del Gobierno sirven para plasmar la realidad de los hechos de este sector de trabajadores?	Si
¿Le parece que el instrumento abarca todas las bonificaciones que percibe el trabajador residencial?	Si
¿Le parece que el instrumento abarca todas las posibles cargas laborales asociadas a los trabajadores residenciales?	Si
¿Le parece que el instrumento contempla la totalidad de las condiciones asociadas a la vivienda? En el caso de habitar en el conjunto residencial.	Si
En caso de agregar alguna (s) pregunta (s) ¿Cuál (es) serían?	No aplica

2.4.2.5 Prueba Piloto/Instrumento de las Administradoras.

Administradora: Integral, C.A

Dirección: La Guaira, Av. Álamo, Macuto

Prueba Piloto – Instrumento de Administradoras	
¿Le parece que las dimensiones utilizadas para estudiar las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales son las adecuadas?	Si
¿Le parece que las preguntas en general están bien formuladas?	Si
¿Son fáciles de entender dichas preguntas?	Si
¿Le parece que las preguntas relacionadas a la dimensión social son las adecuadas?	Si
¿Considera que las preguntas relacionadas a la dimensión económica reflejan todos los aspectos de remuneración asociado al trabajador residencial?	Si
¿Considera que las preguntas relacionadas a la dimensión legal reflejan todos los aspectos contemplados en el marco legal del oficio de los trabajadores residenciales?	Si
¿Considera que las preguntas relacionadas a la dimensión política-social del Gobierno sirven para plasmar la realidad de los hechos de este sector de trabajadores?	Si
¿Le parece que el instrumento abarca todas las bonificaciones que percibe el trabajador residencial?	Si
¿Le parece que el instrumento abarca todas las posibles cargas laborales asociadas a los trabajadores residenciales?	Si
¿Le parece que el instrumento contempla la totalidad de las condiciones asociadas a la vivienda? En el caso de habitar en el conjunto residencial.	Si
En caso de agregar alguna (s) pregunta (s) ¿Cuál (es) serían?	No aplica

4.6 Validez y Confiabilidad.

La validez de un instrumento consiste en que se logre medir lo que se pretende medir; es decir, debe otorgar autenticidad, por tanto, la validez debe demostrar la fidelidad del universo o población al atributo que se va a medir. (Corral, 2008)

4.6.1 Validez

Es importante destacar que las presentes opiniones presentadas a continuación en la *Tabla 8* por parte del jurado experto, constituye un nivel de validez facial y/o aparente, la cual es entendida como aquella que “mide el grado de representatividad de un proyecto “en apariencia” y si parece ser un buen proyecto” (Shuttleworth, 2009, p.1).

Tabla 8. Muestra de jueces expertos seleccionados para la evaluación de validez de la investigación

Jueces expertos	Comentarios
Lic. Cristian Sánchez – Profesor Metodología de la Investigación de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador	En las tablas y cuestionarios eliminar el término "No aplica" porque no da información. Con la opción "No" es suficiente.
Lic. Trina Barbero – Profesora de la Universidad Católica Andrés Bello. Imparte las siguientes cátedras: Escuela: Ciencias Sociales	En general considero que están bien, un poco extenso el instrumento por ello hay que asegurarse que lo llenen por completo. Resulta importante tomar las medidas pertinentes para poder asegurar que la muestra seleccionada responda el instrumento, hacer una prueba piloto tanto con por lo menos dos trabajadores residenciales, como con dos juntas de condominio a fin de analizar los pros y contras en el proceso de llenado del instrumento. Este resultado podría orientar en las mejoras necesarias para su aplicación.

Abogada Tibaire Altuve – Especialista en Relaciones Laborales con amplia experiencia y manejo con el sector residencial de trabajadores - Coordinadora de Micondominio.com	El instrumento es válido. Las apreciaciones que acompaño además de la revisión del instrumento de medición no son invalidantes, sino que complementan información para el análisis de las respuestas a obtener. Es una investigación interesante y oportuna. Engloba los actores más importantes en esta mirada tripartita o de múltiples actores. Aprueba el uso correspondiente del instrumento a todos los efectos.
--	--

Luego de este proceso de validación, se tomaron en cuenta todas las sugerencias y comentarios en pro de la efectividad de la investigación, de tal manera que, se aplicaron las respectivas correcciones, especialmente en la encuesta aplicada a la unidad de análisis, la cual posteriormente a dichas correcciones, pasó a ser aplicada en primera instancia, bajo la modalidad de prueba piloto para constatar el entendimiento de las interrogantes

4.7 Fuentes de recolección de datos

4.7.1 Primarios.

El instrumento para la recolección de datos que se utilizó en dicha investigación fue la encuesta a los trabajadores residenciales, miembros de las juntas de condominio y administradoras. Por encuesta personal, Aranguren (1979) describe que es un: “método que utiliza un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener repuestas sobre el problema en estudio y que el investido o consultado llena por sí mismo” (p.1). Adicionalmente, dada la naturaleza de la presente investigación bajo un enfoque mixto, se realizó un proceso de entrevista, la cual Galan (2009) define como “la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto” (p.1).

4.7.2 Secundarios.

Como fuentes de consulta secundaria, se utilizaron trabajos previos de investigación (tesis) realizadas sobre los temas relacionados con la presente investigación, así como: libros, legislación venezolana, páginas web, portales informativos, entre otros.

4.8 Aspectos éticos

El uso de la información presente en el trabajo de investigación, fue regida bajo principios de confidencialidad, de manera responsable, al sólo ser utilizada para fines académicos, evitando así la exposición de aspectos privados de los encuestados en el proceso de recolección de datos, ya que el instrumento fue aplicado de manera anónima para efectos de la investigación. A su vez, se respetó el derecho a la autoría de la información, haciendo uso apropiado de las citas y referencias bibliográficas.

Finalmente, el proceso de investigación tuvo como objetivo final responder a las interrogantes planteadas en el planteamiento del problema.

CAPÍTULO V.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se muestra la recolección de datos obtenidos en el trabajo de campo para obtener efectivamente la respuesta al objetivo planteado de investigación. Por su parte, se considera relevante analizar la realidad bajo la metodología mixta, en el cual se enlaza los enfoques cuantitativo y cualitativo, con el propósito de aproximarse de manera más completa al fenómeno de estudio y lograr una perspectiva mucho más amplia y profunda (Hernández 2006); por lo cual, el objetivo de este apartado es dar respuesta a los objetivos planteados a partir de las mediciones efectuadas y los datos resultantes.

Se realizaron encuestas durante la investigación de campo con la colaboración de sujetos seleccionados a participar del método de muestreo no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia (trabajadores residenciales que vengan laborando por lo menos en un período de 12 meses, y que sean pertenecientes a un edificio y/o residencia que posea una junta de condominio activa y validada con su respectiva asamblea). Adicionalmente, se llevaron a cabo entrevistas a sujetos seleccionados a conveniencia que poseen un grado de conocimiento sobre la población de estudio, gracias a su actividad laboral. Las localidades suministradas por las administradoras inmobiliarias Danoral (Sede Caracas), Danoral (Sede Litoral Central) y Terranova (Sede Caracas) para la extracción de datos, representan aquellos edificios que cumplen con los requisitos para formar parte de la investigación; por lo tanto, es importante destacar que no se utilizó el mapa de la ciudad capital y el mapa del Litoral Central con todas las urbanizaciones que componen, ya que de acuerdo a las limitaciones resultaron las más idóneas en cuanto a la facilidad de acceso al campo.

De la muestra total utilizada para la investigación de campo, la cual abarcó una cantidad de 32 edificios donde fueron aplicados dos instrumentos distintos destinados al trabajador residencial y a los representantes directivos de las juntas de condominio; no se obtuvo respuesta

de 4 conjuntos residenciales , 2 edificios de Caracas y 2 edificios del Litoral Central, (ver tabla 6). Por tal motivo, la investigación fue llevada a cabo con 28 conjuntos residenciales proporcionando un porcentaje de efectividad del (88%) en relación a la muestra inicial, como consecuencia de la mortalidad muestral, la cual es entendida como: “la disminución del número de sujetos participantes en la muestra” (Pastene, 2007, p.49). Dicha situación se presentó debido a que, en estos 4 edificios visitados, los actores de investigación manifestaron que no responderían encuestas, aun cuando fue presentando formalmente por las investigadoras con respecto a la naturaleza del estudio.

En las siguientes páginas se presentan un conjunto de tablas que resumen la caracterización de los factores demográficos de los encuestados. Posteriormente, se procederá a introducir cada uno de los elementos asociados a las dimensiones de la investigación.

5.1 Variables Demográficas del Trabajador Residencial

Para llevar a cabo el estudio de los factores demográficos de este sector de trabajadores se tomaron en cuenta siete (7) variables: sexo, edad, nivel educativo, nacionalidad, estado civil, número de personas bajo su responsabilidad y número de personas bajo su dependencia económica.

La extracción de dichos factores, permitieron categorizar a los sujetos participantes en relación a sus cualidades personales, familiares y en los roles como actores que ocupan. A continuación, se presenta la tabla N° 9 que categoriza los datos obtenidos en relación a dicha variable.

Tabla 9. Resumen estructural de la variable factores demográficos de los encuestados (trabajadores residenciales)

Sexo			Edad			Nivel Educativo		
	fi	%		fi	%		fi	%
Femenino	16	57%	32 - 40	3	11%	Ninguna	1	4%
			41 - 49	8	29%	Primaria	10	36%
			50 - 58	16	57%	Bachiller	17	61%
Masculino	12	43%	59 - 67	1	4%	Técnico superior	0	0%
N	28	100%	N	28	100%	N	28	100%
Nacionalidad			Estado Civil					
	fi	%		fi	%		fi	%
Venezolano (a)	21	75%				Soltero (a)	4	14%
						Casado (a)	14	50%
Extranjero (a)	7	25%				Divorciado (a)	5	18%
						Unión de hecho	5	18%
						Viudo (a)	0	0%
N	28	100%	N	28	100%	N	28	100%
Nro. de personas bajo su responsabilidad								
Directa			Indirecta					
	fi	%		fi	%		fi	%
0	7	25%	0	1	4%			
1	7	25%	1	3	11%			
2	7	25%	2	0	0%			
3	7	25%	3	0	0%			
N	28	100%	N	28	100%			
Nro. de personas que dependen del trabajador residencial económicamente								
Directa			Indirecta					
	fi	%		fi	%		fi	%
0	4	14%	0	0	0%			
1	10	36%	1	3	11%			
2	7	25%	2	0	0%			
3	4	14%	3	0	0%			
N	28	100%	N	28	100%			

Los resultados reflejados en la tabla 9 son el producto del instrumento que se aplicó a los 28 trabajadores residenciales de los cuales se obtuvo respuesta de los 32 sujetos seleccionados en la muestra, distribuidos en 5 zonas de la ciudad de Caracas y 5 zonas del Edo. La Guaira, de los cuales, el 57% de la población estudiada es del sexo femenino, mientras que el 43% está representado por el sexo masculino. En el trabajo de campo se encuestaron a más

mujeres que hombres debido a que el oficio doméstico ha estado vinculado en su mayoría al sexo femenino.

La edad promedio del trabajador residencial se ubicó entre los 50 y 58 años de edad representado por un (57%) de la muestra. Lo cual es cónsono a la caracterización del oficio, puesto que el mismo, se caracteriza por ser desempeñado por personas de la mediana edad con pocos estudios académicos ya sea por no haber percibido ningún tipo de escolaridad, educación incompleta o educación básica finalizada como bachilleres.

El nivel educativo del trabajador residencial, el cual se refiere al último grado de estudio cursado, se ubica en un (54%) para los bachilleres, siendo este el más representativo, un (36%) para educación primaria completa, (4%) para ninguna formación académica y finalmente, (0%) técnicos superiores. Por lo tanto, el grado de instrucción predominante en este sector de trabajadores es la culminación de la escolaridad con la obtención del título de bachilleres. Lo cual evidencia la dificultad de los trabajadores residenciales para lograr acceder a trabajos mejor remunerados y con condiciones de trabajo superiores debido al bajo grado de instrucción académica.

Por su parte, el (75%) de los encuestados son de nacionalidad venezolana, mientras que el (25%) restante son extranjeros. Dicho resultado representa que los trabajadores residenciales encuestados en su mayoría son nativos de Venezuela y, el resto de los encuestados son personas en condición de extranjeros que provienen de diversos rincones del mundo que tienen un período extenso viviendo en el país. Esto quizás pudiese estar influido por las actuales condiciones económicas y políticas que atraviesa el país, mas no hay datos o evidencias al respecto de esta afirmación.

En relación al estado civil de este sector de trabajadores, el más representativo en la investigación de campo es el de casado representado por un (50%) de los encuestados, (18%) para los que tienen pareja de hecho y divorciados, (14%) solteros y (0%) viudos. Dicha distribución refleja que la mitad de los trabajadores residenciales viven en pareja y, como puede apreciarse en la tabla 9, el número de personas bajo su responsabilidad de forma directa está

asociado en su totalidad a los hijos de los trabajadores según las respuestas obtenidas en el instrumento de recolección de datos, de los cuales, se obtuvo que un (75%) de los trabajadores tienen hijos, resaltando un (25%) para los que tienen 1 hijo, (25%) para los que tienen 2 hijos, y (25%) para los que tienen 3 hijos. Haciendo una comparación entre estado civil y número de personas bajo la responsabilidad del trabajador, la mitad de los trabajadores residenciales forman parte de familias constituidas.

Por otro lado, el número de personas bajo la responsabilidad del trabajador residencial de forma indirecta está asociado en parte a los hijos de sus cónyuges según el testimonio de los trabajadores residenciales; dicha ítem es representado por un (11%) de los trabajadores residenciales.

Asimismo, la distribución del número de personas que depende del trabajador residencial económicamente de forma directa, se ubica en un promedio de 1 a 2 personas, donde una (1) persona representa el (36%) y dos (2) personas el (27%) de las respuestas de los encuestados. Entre los más comunes se encuentran hijos, padres, y cónyuges de acuerdo a las aclaraciones de los trabajadores residenciales. De igual manera, en el caso del número de personas que depende del trabajador residencial económicamente de forma indirecta, está representado por el (11%) de los trabajadores residenciales que asumen esta posición.

A continuación, se presentan los datos que corresponden a los resultados obtenidos referentes a la dimensión social de la variable condiciones de trabajo del sector residencial.

5.2 Dimensión social del sector residencial.

Tabla 10. Apoyo que perciben los trabajadores residenciales

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES					POSICIÓN DE LA JUNTA DE CONDOMINIO					POSICIÓN DE LAS ADMINISTRADORAS INMOBILIARIAS				
P8					P1					P1				
Apoyo recibido por parte de los propietarios hacia los trabajadores residenciales					Apoyo recibido por parte de la junta de condominio hacia los trabajadores residenciales					Apoyo recibido por parte de la administradora hacia los trabajadores residenciales				
Antes		Después			Antes		Después			Antes		Después		
	fí	%	fí	%		fí	%	fí	%		fí	%	fí	%
Permanente	15	54%	15	54%	Permanente	19	68%	17	61%	Permanente	3	100%	3	100%
Temporal/ Intermitente	9	32%	7	25%	Temporal/ Intermitente	5	18%	5	18%	Temporal/ Intermitente	0	0%	0	0%
Mínimo de acuerdo a la Ley del Trabajador Residencial	4	14%	6	21%	Mínimo de acuerdo a la Ley del Trabajador Residencial	4	14%	6	21%	Mínimo de acuerdo a la Ley del Trabajador Residencial	0	0%	0	0%
N	28		28		N	28		28		N	3		3	

La dimensión social se construyó bajo el enfoque del apoyo por parte de las juntas de condominio y administradoras inmobiliarias hacia los trabajadores residenciales. Como puede observarse en la tabla 10, la posición del trabajador residencial como receptor de dicho apoyo, afirma que antes del incremento del salario mínimo del 1 de septiembre del 2018 bajo el contexto de la reconversión monetaria de agosto del mismo año, fue permanente en la mayoría de los casos con un (54%) de los trabajadores que se encuentran en esta posición, mientras que el resto de los encuestados afirmaron que el apoyo recibido ha sido temporal/intermitente o en su defecto, el mínimo de acuerdo a la Ley del Trabajador Residencial.

En relación a dicho indicador, y en base a la naturaleza del presente estudio, el cual tiene por objetivo general describir la evolución de las condiciones de trabajo de los sujetos en investigación antes y después del incremento del salario mínimo del 1 de septiembre del 2018 bajo el contexto de la reconversión monetaria de agosto del mismo año; el (54%) de los trabajadores residenciales afirmaron que el apoyo permanente se mantuvo después de las medidas económicas implementadas por el Ejecutivo Nacional, lo que refleja que más de la mitad de la muestra bajo medición consideran que el apoyo recibido por parte de las juntas de condominio es permanente, mientras que sólo el (21%) aseguran que el apoyo es el mínimo establecido bajo los parámetros legales.

5.3 Dimensión económica del sector residencial.

Tabla 11. Remuneración que perciben los trabajadores residenciales

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES					POSICIÓN DE LA JUNTA DE CONDOMINIO					POSICIÓN DE LAS ADMINISTRADORAS INMOBILIARIAS				
P9					P2					P2				
Remuneración que perciben los trabajadores residenciales					Remuneración que otorgan a los trabajadores residenciales					Remuneración que perciben los trabajadores residenciales				
Antes		Después			Antes		Después			Antes		Después		
	fi	%	fi	%		fi	%	fi	%		fi	%	fi	%
Salario mínimo	28	100%	28	100%	Salario mínimo	28	100%	28	100%	Salario mínimo	3	100%	3	100%
Bono de alimentación (CT)	26	93%	23	82%	Bono de alimentación (CT)	27	96%	27	96%	Bono de alimentación (CT)	3	100%	3	100%
Pago de sábados, domingos y feriados	11	39%	10	36%	Pago de sábados, domingos y feriados	6	21%	5	18%	Pago de sábados, domingos y feriados	0	0%	0	0%
Días libres de descanso/ LOTTT	15	54%	14	50%	Días libres de descanso/ LOTTT	16	57%	16	57%	Días libres de descanso/ LOTTT	3	100%	3	100%
Bonificaciones (Informales)	5	18%	5	18%	Bonificaciones (Informales)	4	14%	5	18%	Bonificaciones (Informales)	0	0%	0	0%
N	28		28		N	28		28		N	3		3	

Entre las remuneraciones percibidas obligatorias de carácter legal que regula la relación trabajador residencial – junta de condominio, se contempla el pago del salario que no puede ser inferior al salario mínimo vigente según el artículo 29 de la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, el pago del bono de alimentación el cual es contemplado en el Decreto N° 9.386, mediante el cual se dicta la Reforma Parcial del Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras, el pago de sábados – domingos y feriados trabajados y días libres de descanso estipulados en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

Antes de las medidas económicas impuestas por el Ejecutivo Nacional, se obtuvo que el (100%) de los trabajadores residenciales devengan salario mínimo. Dicho resultado coincide en las posiciones de cada uno de los actores principales del sector residencial; es decir, trabajador residencial, junta de condominio y administradoras inmobiliarias, testifican que este es el pago devengado en la mayoría de los casos. De igual manera, después del incremento del salario mínimo del 1 de septiembre del 2018 bajo el contexto de la reconversión monetaria, los trabajadores residenciales continúan devengando salario mínimo según la relación tripartita, por lo tanto, el salario base para este sector de trabajadores se mantiene en su mayoría, en lo mínimo establecido en la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, lo cual refleja la ausencia de evolución del mismo.

El beneficio de alimentación, mejor conocido como el “cesta ticket” antes de las medidas económicas impuestas por el Ejecutivo Nacional, conforma un (93%) de los trabajadores residenciales que afirmaron recibir este beneficio. Bajo la posición de las juntas de condominio, el (96%) de los encuestados aseguran otorgar en su posición de patronos el beneficio del bono de alimentación; ambos resultados presentan una diferenciación mínima, por lo cual, se piensa que en uno de los edificios involucrados en la muestra, ya sea trabajador o patrono, no respondieron con transparencia la interrogante, puesto que un trabajador asegura no percibir este beneficio mientras que el patrono del mismo, afirma sí otorgar el bono de alimentación. Por su parte, las administradoras inmobiliarias señalan que el (100%) de las juntas de condominio otorgan el pago del bono de alimentación, ya que estos aseguran, que por ser un beneficio de carácter legal, todas las juntas de condominios deben otorgar de obligatorio cumplimiento el beneficio.

En relación al después de la promulgación del decreto de aumento del salario mínimo el 1 de septiembre del pasado año, bajo el contexto de la última reconversión monetaria dada en el país, se obtuvieron resultados por parte de los trabajadores residenciales que reflejan la ausencia de entrega de dicho beneficio, ya que sólo el (82%) de los trabajadores residenciales afirman recibir el bono de alimentación, a diferencia del antes de la promulgación de las medidas económicas del año 2018, donde el (93%) afirmó recibir el mismo.

Las Juntas de condominio mantuvieron su posición en relación al antes de la promulgación de las medidas económicas del 2018, ya que, de igual manera, el (96%) corroboró nuevamente otorgar el bono de alimentación. En base a estos resultados se piensa que las juntas de condominio en su posición como patronos, no contestaron con absoluta transparencia la interrogante, posiblemente para evitar exponerse a posibles sanciones legales, sin embargo, no existen evidencias que corroboren este razonamiento. Por su parte, las administradoras inmobiliarias aseguraron nuevamente que el (100%) de las juntas de condominio otorgan el bono de alimentación.

El pago de sábados, domingos y feriados trabajados presentó el mismo comportamiento en relación al bono de alimentación ya que la evolución de dicho pago presenta cambios en

relación al antes y el después de las medidas económicas establecidas en agosto y septiembre del 2018.

Las posiciones del trabajador residencial y juntas de condominio muestran la decaída de dicho pago luego de la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo del 1 de septiembre del año pasado, por lo cual un (39%) de los trabajadores residenciales y el (21%) de los representantes de las juntas de condominio responden que sí se otorga dicho pago; mientras que después de la reconversión monetaria, los resultados disminuyeron, pasando a un (36%) en el caso de los trabajadores residenciales y (18%) en el caso de los representantes de las juntas de condominio. En el caso de las administradoras tanto antes como después, establecen que el pago de sábados, domingos y feriados no es pagado por las juntas de condominio, dicha afirmación es representada por un (0%) de respuestas obtenidas en este indicador del instrumento aplicado.

El pago de días libres de descanso, antes de las medidas económicas establecidas en agosto y septiembre del 2018, fue reflejado por un (54%) de los trabajadores residenciales, mientras que después, fue reflejado por un (50%) de los mismos; por lo tanto, el instrumento arrojó como resultados, que, en promedio más de la mitad de los encuestados percibe dicho pago tanto antes como después de la reconversión monetaria. Sólo la mitad percibe el pago mencionado. Por su parte, el (57%) de los representantes de las juntas de condominio afirman la otorgación del pago tanto antes como después y, las administradoras en su totalidad la realización de dicho pago.

En cuanto a las bonificaciones adicionales de carácter informal, es decir aquellas que no están contempladas en la Ley, el (18%) de los trabajadores residenciales aseguran sí recibir bonificaciones adicionales informales tanto antes como después de las medidas económicas establecidas en agosto y septiembre del 2018. El (14%) de los miembros directivos de las juntas de condominio afirman la otorgación de las mismas antes de la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, mientras que después el (18%) asegura su otorgación; por lo tanto, luego de las medidas económicas establecidas en agosto y septiembre del 2018, la otorgación de bonificaciones adicionales aumentó en un (4%). La

posición de las administradoras recae sobre que dichas bonificaciones no son otorgadas por la totalidad de las administradoras encuestadas.

A continuación, se presenta la tabla 12, la cual corresponde al concepto de las bonificaciones adicionales que perciben los trabajadores residenciales.

Tabla 12. Bonificaciones recibidas por el trabajador residencial de carácter formal e informal

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES					POSICIÓN DE LA JUNTA DE CONDOMINIO				
P13					P3				
Bonificaciones recibidas					Bonificaciones otorgadas				
Antes			Después		Antes			Después	
	fi	%	fi	%		fi	%	fi	%
Especiales	2	7%	3	11%	Especiales	5	18%	5	18%
Desempeño	1	4%	1	4%	Desempeño	1	4%	2	7%
Vacacionales	28	100%	28	100%	Vacacionales	28	100%	28	100%
Navideña	24	86%	24	86%	Navideña	25	89%	25	89%
Ninguna	0	0%	0	0%	Ninguna	0	0%	0	0%
N	28	100%	28	100%	N	28	100%	28	100%

Con referencia a las bonificaciones adicionales de carácter formal, las cuales hacen referencia a las establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), entre ellas se conforman el bono vacacional, y bonificación de fin de año (navideña). Para el primero, tanto antes como después de la reconversión monetaria y la promulgación del decreto de incremento del salario mínimo del 2018, el (100%) de los trabajadores residenciales y representantes directivos de las juntas de condominio aseguran el pago de dicho bono. Mientras que para la bonificación de fin de año, un (86%) de los trabajadores residenciales afirman percibir la misma antes y después de las medidas económicas mencionadas y por su parte, un (89%) de los representantes directivos de las juntas de condominio afirman otorgar la bonificación.

Por otro lado, las bonificaciones adicionales de carácter informal que se extrajo de la recolección de datos, hacen referencia a aquellas remuneraciones que son otorgadas por voluntad propia de parte del patrono y que no están establecidas en un contrato laboral; en este caso, los trabajadores residenciales y juntas de condominio hicieron énfasis en bonificaciones por desempeño, y bonificaciones especiales. La primera está vinculada al rendimiento del

trabajador residencial y la segunda, está relacionada a actividades extra que no forman parte de las actividades inherentes al oficio del trabajador residencial. Un (4%) de los trabajadores residenciales, antes y después de la reconversión monetaria y la promulgación del decreto de incremento del salario mínimo del 2018, afirman recibir una bonificación mensual por desempeño, cuya cantidad es acordada entre la junta de condominio y la comunidad de propietarios en mutuo acuerdo; dicha cantidad, comúnmente suele ser variable según lo que alegaron los trabajadores residenciales.

Con respecto a la posición de las juntas de condominio, un (4%) afirma la entrega de dicho incentivo antes de la reconversión monetaria y la promulgación del decreto de incremento del salario mínimo del 2018, mientras que luego después los datos obtenidos se incrementaron pasando a un (7%) de los representantes directivos de las juntas de condominio que aseguran la otorgación del incentivo.

Por otra parte, se obtuvieron respuestas en los instrumentos del trabajador residencial y juntas de condominio, haciendo mención en las bonificaciones especiales y de las cuales, contestaron el concepto de las mismas. A continuación, se presenta la tabla 13, la cual muestra las respuestas del concepto de las bonificaciones especiales de carácter informal que reciben los trabajadores residenciales.

Tabla 13. Concepto de las bonificaciones especiales de carácter informal

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES					POSICIÓN DE LA JUNTA DE CONDOMINIO				
P9 – e)					P2 – e)				
Concepto de las Bonificaciones Especiales (informales)					Concepto de las Bonificaciones Especiales (informales)				
Antes			Después		Antes			Después	
	n	%	n	%		n	%	n	%
Transporte	1	4%	1	4%	Transporte	1	4%	1	4%
Jardinería	1	4%	1	4%	Jardinería	2	7%	2	7%
Limpieza por eventos especiales	0	0%	1	4%	Limpieza por eventos especiales	2	7%	2	7%
No. De encuestados que perciben bonificaciones	2	7%	1	11%	No. De encuestados que perciben bonificaciones	5	18%	5	18%
N	28		28		N	28		28	

Entre las más comunes, se encuentran bonificaciones por concepto de transporte, jardinería y limpieza por eventos especiales. La bonificación por transporte se caracterizó por

ser contestada sólo por el (4%) de las juntas de condominio y trabajadores residenciales; es importante destacar que los trabajadores residenciales que afirmaron percibir este bono, corresponden a aquellos que no residen en el edificio tanto antes y después de la reconversión monetaria que tuvo lugar en agosto y la promulgación del decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018.

En cuanto a las bonificaciones otorgadas por arreglos de jardinería en el conjunto residencial, sólo el (4%) de los trabajadores residenciales tanto antes como después aseguran percibir la mencionada bonificación. Por su parte, el (7%) de los representantes directivos de las juntas de condominio antes y después, afirman la entrega del mismo.

Finalmente, en relación a la bonificación por limpieza de eventos especiales, esta es otorgada por el cuidado y limpieza del salón de fiestas del conjunto residencial, luego de haberse realizado un evento. Antes de las medidas económicas decretadas en agosto y septiembre del pasado año, los trabajadores residenciales aseguran que dicho incentivo no se recibía, sino hasta después de la reconversión monetaria, donde el (4%) aseguró sí percibirlo. El (7%) de los miembros directivos de las juntas de condominio por su parte, afirmaron la entrega de dicha bonificación tanto antes como después. La distinción entre ambas posiciones, se difiere que tiene por motivo el hecho de que el trabajador residencial, posiblemente antes de la reconversión monetaria desconocía el concepto de este incentivo, ya que este último, regularmente es ocasional, y no periódico.

Consecuentemente, la cantidad de las mencionadas bonificaciones especiales de carácter informal suele ser variable ya que el monto es definido por mutuo acuerdo entre las juntas de condominio en su posición como patronos y la comunidad de propietarios. En la Tabla 14, pueden observarse el promedio de dichos montos.

Tabla 14. Monto promedio de las bonificaciones especiales de carácter informal que perciben algunos trabajadores residenciales

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES						POSICIÓN DE LA JUNTA DE CONDOMINIO					
P9 – e)						P2 – e)					
Monto de las Bonificaciones						Monto de las Bonificaciones					
Antes			Después			Antes			Después		
	fi	%		fi	%		fi	%		fi	%
1.000.000,00 Bs. F – 1.500.000,00 Bs. F	2	100%	10.000,00 Bs. S – 15.000,00 Bs.S	1	33%	1.000.000,00 Bs. F – 1.500.000,00 Bs. F	2	40%	10.000,00 Bs. S – 15.000,00 Bs.S	2	40%
1.600.000,00 Bs. F – 2.100.000,00 Bs. F	1	50%	16.000,00 Bs.S – 21.000,00 Bs.S	1	33%	1.600.000,00 Bs. F – 2.100.000,00 Bs. F	2	40%	16.000,00 Bs.S – 21.000,00 Bs.S	2	40%
2.200.000,00 Bs. F – 2.700.000,00 Bs. F	0	0%	22.000,00 Bs.S – 27.000,00 Bs.S	1	33%	2.200.000,00 Bs. F – 2.700.000,00 Bs. F	1	20%	22.000,00 Bs.S – 27.000,00 Bs.S	1	20%
Total	2	7%	Total	3	11%	Total	5	18%	Total	5	18%
N	28			28		N	28			28	

Como puede observarse en la tabla 14 los montos destinados a bonificaciones especiales adicionales de carácter informal, se muestran bajo el cono monetario anterior (bolívares fuertes) y el cono monetario vigente en la actualidad luego de la reconversión monetaria del 2018, de manera que, permite evidenciar la evolución de la moneda nacional. Antes de la reconversión monetaria del pasado año, el monto asignado por bonificaciones especiales según la posición de los trabajadores residenciales se ubicó en el rango mínimo de respuestas obtenidas: 1.000.000,00 Bs.F – 1.500.000,00 Bs.F siendo este el más representativo y el cual equivale de un 25% al 38% del salario mínimo para ese momento. Luego de la reconversión monetaria los trabajadores residenciales que perciben dicha bonificación afirmaron montos variables en cada uno de los casos; donde los montos oscilaron entre un 25% y 68% del salario mínimo en bolívares soberanos.

El (40%) más representativo de los miembros directivos de las juntas de condominio, sostuvo que el monto de dichas bonificaciones osciló entre un 25% y 53% del monto equivalente al salario mínimo de ambas temporalidades; es decir, tanto antes como después de la reconversión monetaria dada en el 2018. Cabe destacar que los montos obtenidos en los instrumentos referente al después de la reconversión monetaria e incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, muestran el salario mínimo vigente para el 25 de abril del 2019 publicado en la Gaceta Oficial N° 6.452, en vista de las fechas en las que fue aplicado el instrumento de medición de la investigación; de igual manera, para demostrar los montos

vinculados al antes de la promulgación de la reconversión monetaria e incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, se trabajó con el último salario mínimo vigente antes del Decreto de dichas medidas económicas.

Por otro lado, se recolectó información relacionada a las deducciones realizadas al salario de los trabajadores residenciales antes y después del incremento del salario mínimo en septiembre del 2018. A continuación, se presenta la tabla 15 con la muestra de las deducciones percibidas.

Tabla 15. Deducciones realizadas al salario del trabajador residencial

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES					
P10					
Monto del salario total (base y adicional)					
Antes			Después		
	fi	%		fi	%
IVSS	16	57%	IVSS	18	64%
RPE (Régimen Prestacional de Empleo)	15	54%	RPE (Régimen Prestacional de Empleo)	12	43%
Otros	0	0%	Otros	0	0%
N	28			28	

El (57%) de los trabajadores residenciales afirmaron estar registrados en el seguro social antes de las medidas económicas planteadas por el Ejecutivo Nacional en agosto-septiembre del 2018, mientras que, después el porcentaje se incrementó un 7%, llegando al (64%) de los trabajadores que aseguraron su inscripción en el seguro social. Por otro lado, en cuanto al Régimen Prestacional de Empleo, el comportamiento de las respuestas resultó ser contrario ya que, luego de las medidas económicas planteadas por el Ejecutivo Nacional en agosto-septiembre del 2018 el número de trabajadores residenciales que están inscritos en el RPE (Régimen Prestacional de Empleo) disminuyó de un (54%) a un (43%). Dicha disminución del (9%) será comentado más adelante.

Finalmente, en la siguiente tabla, se visualiza el monto del salario total que perciben mensualmente los trabajadores residenciales donde se incluye: salario mínimo, bonificaciones de carácter formal e informal, y deducciones a su salario.

Tabla 16. Monto del salario total (base y adicional)

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES					
P10 – d)					
Monto del salario total (base y adicional)					
Antes			Después		
	fi	%		fi	%
4.000.000,00 Bs. F – 6.500.000,00 Bs. F	23	82%	40.000,00 Bs.S – 65.000,00 Bs. S	23	82%
6.600.000,00 Bs. F – 9.100.000,00 Bs. F	5	18%	66.000,00 Bs. S – 65.000,00 Bs. S	5	18%
N	28			28	

Como se observa en la presente tabla, se muestran distintos rangos del monto total del salario base y adicional que devengan los trabajadores residenciales. Sin embargo, el (82%) de los trabajadores residenciales afirmaron percibir salario mínimo y bono de alimentación, conocido como cesta ticket, tanto antes como después de la reconversión monetaria y la promulgación del decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018; por lo cual, el rango salarial más representativo oscila entre los Bs.S 40.000,00 y Bs.S 65.000,00 como salario total. Por lo tanto, la evolución de las condiciones económicas del sector residencial se mantiene igual en cuanto a salarios, ya que este es un sector de trabajadores que se caracteriza por percibir salario mínimo.

Tabla 17. Forma de pago que perciben los trabajadores residenciales

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES					POSICIÓN DE LA JUNTA DE CONDOMINIO			
P11					P4			
Forma de pago percibida					Forma de pago ofrecida			
Antes			Después		Antes		Después	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Efectivo	3	11%	0	0%	3	11%	0	0%
Transferencia	23	82%	27	96%	23	82%	27	96%
Tarjeta Integral	0	0%	1	4%	0	0%	1	4%
Depósito	2	7%	0	0%	2	7%	0	0%
N	28		28		28		28	

La forma de pago más representativa obtenida bajo la posición de los trabajadores residenciales y juntas de condominio es la transferencia con un (82%) de ambos actores que afirmaron ser esta la forma de pago antes de la reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018. Después de la implementación de las medidas económicas mencionadas, el (96%) de ambos actores afirmaron ser esta la forma de pago. Como se observa en la tabla, luego de la reconversión monetaria el pago por medio de la transferencia se acentuó aún más gracias a la escasez de efectivo y a pesar de que antes de las medidas económicas implementadas el pasado año, la transferencia aún seguía siendo el modo de pago más concurrente, anteriormente un (11%) de los trabajadores residenciales y juntas de condominio contestaron como forma de pago el efectivo.

Tabla 18. Frecuencia de pago a los trabajadores residenciales

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES				
P12				
Frecuencia de pago				
Antes			Después	
	fi	%	fi	%
Semanalmente	0	0%	0	0%
Quincenalmente	22	79%	28	100%
Mensualmente	5	18%	0	0%
N	28		28	

La frecuencia de pago más representativa es la quincenal. Antes de la reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018 el (79%) de los trabajadores residenciales seleccionaron esta opción de respuesta. Después de dichas medidas económicas el número de respuestas vinculadas a este ítem aumentó a un (100%), colocando así a la totalidad de los trabajadores que afirman laborar bajo esta frecuencia de pago. La evolución de dicha forma de pago, se debe a que antes de la reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, algunos de los trabajadores certificaron que, una vez promulgada la Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales en el año 2011, se pasó al pago quincenal debido a que el mismo, está contemplado en la mencionada Ley en su artículo 29.

Tabla 19. Niveles de morosidad por parte de los propietarios

POSICIÓN DE LA JUNTA DE CONDOMINIO				
P5				
Nivel de morosidad por parte de los propietarios				
Antes			Después	
	fi	%	fi	%
Alto	9	32%	11	39%
Medio	12	43%	11	39%
Bajo	7	25%	6	21%
N	28		28	

Como puede observarse en la tabla, luego de la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, el porcentaje de morosidad muestra un crecimiento en relación al nivel alto, ya que pasa de un (32%) a un (39%) de morosidad según la posiciones de los miembros directivos de las juntas de condominio. Por su parte, el nivel de morosidad medio y alto está presente en la misma proporción según los encuestados, puesto que ambos luego de las medidas económicas establecidas para el pasado año se ubican en el mismo porcentaje de respuestas. Sin embargo, el nivel de morosidad más representativo es el nivel medio debido a que en el mismo, se presentó la mayor concentración de respuestas por los encuestados. Finalmente, el nivel bajo de morosidad se ubica como el menos significativo tanto antes como después de la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, por lo cual se pudiese afirmar que cada vez más en los condominios los propietarios no pagan el condominio al vencimiento de su obligación.

Tabla 20. Gestión de cobranza de los recibos que genera el condominio

POSICIÓN DE LAS ADMINISTRADORAS INMOBILIARIAS				
P3				
Gestión de cobranza para la cancelación de los recibos de condominio				
Antes			Después	
	fi	%	fi	%
Ha disminuido	0	0%	2	67%
Se mantiene similar	3	100%	1	33%
Ha aumentado	0	0%	0	0%
N	28		28	

En relación a la gestión de cobranza de los recibos de condominio que manejan las administradoras, luego de la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo en el 2018, dicha gestión disminuyó considerablemente hasta alcanzar un (67%) de las administradoras encuestadas; mientras que antes de las medidas económicas mencionadas la gestión de cobranza se mantenía similar de manera representativa. En base a estos resultados, las administradoras certifican que la causal de dichos resultados se fundamenta en que los miembros directivos de las juntas de condominio no reciben la cantidad demandada de dinero en relación a los gastos comunes por parte de los propietarios.

Tabla 21. Facturación de los egresos que genera el condominio

POSICIÓN DE LAS ADMINISTRADORAS INMOBILIARIAS				
P4				
Facturación de los egresos que genera el condominio				
Antes			Después	
	fi	%	fi	%
Ha mejorado	0	0%	0	0%
Se mantiene similar	3	100%	2	67%
Ha desmejorado	0	0%	1	33%
N	3		3	

La facturación de los egresos para la cancelación de los recibos generados por el condominio hace referencia a la deuda de los gastos comunes que les corresponde a los

propietarios por medio de una nota de venta o factura por cada uno de ellos. Dicha gestión antes y después de la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo en el 2018 se mantiene similar según las respuestas otorgadas por las administradoras encuestadas.

5.4 Dimensión Legal del Sector Residencial

Tabla 22. Disfrute de vacaciones anuales para el trabajador residencial

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES					POSICIÓN DE LA JUNTA DE CONDOMINIO				
P15					P6				
Disfrute de vacaciones anuales					Disfrute de vacaciones anuales para el trabajador residencial				
Antes			Después		Antes			Después	
	fi	%	fi	%		fi	%	fi	%
Si	28	100%	20	71%	Si	28	100%	20	71%
No	0	0%	8	29%	No	0	0%	8	29%
N	28		28		N	28		28	

Los trabajadores residenciales y juntas de condominio en su totalidad, afirmaron el disfrute de vacaciones anuales contempladas en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) para los trabajadores residenciales antes de la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo en septiembre del 2018. Después de dichas medidas económicas el porcentaje descendió en ambos actores a un (71%), esto se debe a que, para el momento de la aplicación del instrumento los trabajadores residenciales y miembros directivos de las juntas de condominio certificaron no tocarles aún el período de vacaciones.

Por lo cual, se pudo constatar el grado de cumplimiento efectivo de dicha normativa laboral.

Tabla 23. Grado de cumplimiento de los aspectos legales para el disfrute de vacaciones anuales

POSICIÓN DE LA ADMINISTRADORA INMOBILIARIA				
P5				
Cumplimiento de aspectos legales para el disfrute de vacaciones anuales				
Antes			Después	
	fi	%	fi	%
Salario correspondiente	3	100%	3	100%
Bono vacacional	3	100%	3	100%
N	3		3	

El (100%) de las administradoras encuestadas afirmaron que las juntas de condominio en su condición de patronos del trabajador residencial, cumplen a cabalidad con los aspectos legales establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) para el disfrute de vacaciones; lo cual incluye, el pago del salario correspondiente y el pago del bono vacacional.

Tabla 24. Jornada de trabajo de los trabajadores residenciales

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES					POSICIÓN DE LA JUNTA DE CONDOMINIO					POSICIÓN DE LA ADMINISTRADORA INMOBILIARIA				
P16					P7					P7				
Jornada de trabajo					Jornada de trabajo					Jornada de trabajo				
Antes			Después		Antes			Después		Antes			Después	
	fi	%	fi	%		fi	%	fi	%		fi	%	fi	%
Diurno	26	93%	28	100%	Diurno	27	96%	28	100%	Diurno	3	100%	3	100%
Mixto	2	7%	0	0%	Mixto	1	4%	0	0%	Mixto	0	0%	0	0%
Nocturno	0	0%	0	0%	Nocturno	0	0%	0	0%	Nocturno	0	0%	0	0%
N	28		28		N	28		28		N	3		3	

La jornada de trabajo más representativa entre los tres actores sujetos a medición, es la jornada de trabajo diurna tanto antes como después de la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo en septiembre del 2018. Luego de las mencionadas medidas económicas el (100%) de los actores involucrados afirmaron que la jornada diurna es la jornada que el trabajador residencial labora, y antes de las mencionadas medidas económicas, se presentaron algunos casos entre los trabajadores residenciales y juntas de condominio que certificaron que el trabajador residencial había laborado bajo la jornada mixta; constataron que esto resultó ser así, antes de la promulgación de la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, ya que la misma en su artículo 26 establece que, los trabajadores y trabajadoras residenciales estarán sometidos a la jornada diurna de trabajo, y fines de semana libres.

Tabla 25. Pasivos laborales/ pago de prestaciones sociales correspondientes

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES					POSICIÓN DE LAS JUNTAS DE CONDOMINIO			
P17					P8			
¿Perciben el pago de prestaciones sociales correspondientes?					¿Otorgan el pago de prestaciones sociales correspondiente?			
Antes			Después		Antes		Después	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Si	23	82%	20	71%	23	82%	20	71%
No	5	18%	8	29%	5	18%	8	29%
N	28		28		28		28	

Antes de la reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, el (82%) de los trabajadores residenciales y representantes directivos de las juntas de condominio afirmaron que sus patronos les garantizaban el pago de sus prestaciones sociales correspondientes derivadas de la relación de trabajo, conforme a las previsiones establecidas en la legislación laboral. Mientras que, después de las medidas económicas implementadas para ese año, las respuestas positivas disminuyeron pasando a un (71%).

Tabla 26. Carga de trabajo/ actividades extracurriculares que se le asigna a los trabajadores residenciales.

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES					POSICIÓN DE LAS JUNTAS DE CONDOMINIO			
P18					P9			
Carga de Trabajo					Carga de Trabajo			
Antes			Después		Antes		Después	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Horas extras de trabajo	4	14%	1	4%	4	14%	1	4%
Realización de tareas que impliquen trabajos especializados	44	39%	15	54%	9	32%	15	54%
Otra	0	0%	2	7%	0	0%	0	0%
No aplica	15	54%	11	39%	10	36%	12	43%
N	28	100%	28	100%	28	100%	28	100%

Antes de la reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, tanto para los trabajadores residenciales como para las juntas de condominio la carga de trabajo más representativa para los trabajadores residenciales recae sobre la realización de tareas que impliquen trabajos especializados, con un (39%) de respuestas con respecto a los trabajadores residenciales y un (32%) de respuestas con respecto a los representantes directivos de las juntas de condominio. Después de la reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, en ambos actores aumentó el porcentaje inherente a dicha carga de trabajo a un (54%). La realización de tareas que impliquen trabajos especializados según los encuestados, hace referencia entre las más comunes a actividades como: arreglos inherentes al mantenimiento de los ascensores, entenderse con los proveedores, cobrar el recibo de condominio, y otros asuntos administrativos, las cuales no es propio de sus funciones.

Tabla 27. Condiciones de vivienda suministrada por la junta de condominio en su condición de patronos

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES				
P19				
Condiciones de vivienda				
Antes			Después	
	fi	%	fi	%
Servicio de agua	24	100%	24	100%
Servicio de electricidad	24	100%	24	100%
Servicio de gas	24	100%	24	100%
Servicio telefónico	10	42%	9	38%
TV	9	38%	8	33%
Cable	7	29%	6	25%
No Aplica	4	17%	4	17%
Total de trabajadores viven en el edificio	24	86%	24	86%
N	28	100%	28	100%

El (100%) de los trabajadores residenciales encuestados que residen en el conjunto residencial en el que laboran, afirmaron contar en la respectiva vivienda con los servicios de agua, electricidad, y gas, tanto antes como después de las medidas económicas establecidas por el Ejecutivo Nacional en agosto-septiembre del año 2018. Contando así en su totalidad con las mismas condiciones de habitabilidad que el resto de las viviendas multifamiliares que componen el inmueble. Por otro lado, en relación al servicio telefónico, televisión y cable son recursos y servicios que en su mayoría, son proporcionados por el trabajador residencial y de acuerdo a la investigación de campo, menos de la mitad de los encuestados, afirman percibir dichos servicios por parte del patrono. Por último, para el caso de la opción no aplica, la misma hace referencia a aquellos trabajadores residenciales que no habitan en el conjunto residencial para el que laboran.

Tabla 28. Condiciones de vivienda otorgadas a los trabajadores residenciales

POSICIÓN DE LA JUNTA DE CONDOMINIO					POSICIÓN DE LA ADMINISTRADORA INMOBILIARIA				
P10					P8				
Carga de Trabajo					Carga de Trabajo				
Antes			Después		Antes			Después	
	fi	%	fi	%		fi	%	fi	%
Servicios Básicos (agua, electricidad y gas)	24	100%	24	100%	Servicios Básicos (agua, electricidad y gas)	3	100%	3	100%
TV, Cable y teléfono	14	58%	10	41%	TV, Cable y teléfono	0	0%	0	0%
No aplica	4	17%	4	17%	No aplica	0	0%	0	0%
Total de trabajadores que viven en el edificio	24	86%	24	86%					
N	28	100%	28	100%	N	3	100%	3	100%

De acuerdo a lo expuesto anteriormente bajo la percepción de los trabajadores residenciales; el (100%) de los miembros directivos de las juntas de condominio y las administradoras inmobiliarias certifican que al trabajador residencial se le provee las mismas condiciones de vivienda que al resto de los propietarios, incluyendo así, servicio de agua, electricidad y gas, asegurando así las condiciones necesarias para la provisión de una vivienda digna al trabajador residencial. Por su parte, las juntas de condominio alegan suministrar servicio de cable, teléfono y televisión antes de la reconversión monetaria de agosto del 2018 y el incremento del salario mínimo del 1 de septiembre del mismo año, a un porcentaje de encuestados superior al de la mitad; mientras que, para después de la reconversión monetaria de agosto del 2018 y el incremento del salario mínimo del 1 de septiembre del mismo año, este porcentaje disminuyó al (42%). Por el contrario, las administradoras inmobiliarias certificaron que la comunidad de propietarios no le provee al trabajador residencial cable, servicio telefónico y gas en un (100%) de las administradoras encuestadas.

Tabla 29. Motivo más concurrente de renuncia en los trabajadores residenciales

POSICIÓN DE LA JUNTA DE CONDOMINIO					POSICIÓN DE LA ADMINISTRADORA INMOBILIARIA				
P11					P6				
Motivo de egreso en los trabajadores residenciales					Motivo de egreso en los trabajadores residenciales				
Antes			Después		Antes			Después	
	fi	%	fi	%		fi	%	fi	%
Emigración	7	25%	0	0%	Emigración	3	100%	3	100%
Ida a otro empleo	2	7%	0	0%	Ida a otro empleo	0	0%	0	0%
Otro	0	0%	0	0%	Otro	0	0%	0	0%
No aplica	19	68%	28	100%	No aplica	0	0%	0	0%
N	28	100%	28	100%	N	3	100%	3	100%

La presente tabla muestra los resultados obtenidos por medio de ambos actores en relación a los egresos que han existido por parte de los trabajadores residenciales en los conjuntos residenciales; ambos actores hicieron énfasis en que esta situación pocas veces suele ocurrir, léase en la opción no aplica, la cual presentó el mayor porcentaje de repuestas con un (68%). Sin embargo, el motivo más concurrente al ocurrir egresos es debido a emigración del

país, tanto antes como después de la última reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018.

Tabla 30. Otorgamiento de los implementos necesarios para el desarrollo de las labores del trabajador residencial

POSICIÓN DE LA JUNTA DE CONDOMINIO				
P12				
¿Se le otorga a los trabajadores residenciales los implementos necesarios para el desarrollo de sus labores?				
Antes			Después	
	fi	%	fi	%
Si	28	100%	28	100%
No	0	0%	0	0%
N	28		28	

El (100%) de las juntas de condominio bajo su condición de patronos, otorgan los implementos y útiles necesarios para el desarrollo eficaz de las labores del trabajador residencial, tanto antes como después de la última reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, según lo establecido en la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales en su artículo 35, referente a la provisión de útiles de trabajo.

Tabla 31. Oportuna reparación y cuidado de los bienes comunes del conjunto residencial

POSICIÓN DE LA ADMINISTRADORA INMOBILIARIA				
P9				
¿La junta de condominio vela por la oportuna reparación y cuidado de los bienes comunes?				
Antes			Después	
	fi	%	fi	%
Si	3	100%	3	100%
No	0	0%	0	0%
N	3		3	

El (100%) de las juntas de condominio vela por la oportuna reparación y cuidado de los bienes comunes con la misma atención antes y después de la última reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, con el fin de preservar los espacios comunes y resguardar la calidad de los mismos para los propietarios.

5.5 Dimensión Política Social – Gubernamental

5.5.1 Variables relativas exclusivamente al trabajador residencial

Tabla 32. Número de trabajadores residenciales que poseen carnet de la patria

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES				
P20				
¿Poseen carnet de la patria?				
Antes			Después	
	fi	%	fi	%
Si	19	68%	23	82%
No	9	32%	5	18%
N	28		28	

En relación al carnet de la patria tanto antes de la reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, el (68%) de los trabajadores residenciales afirmaron poseer carnet de la patria. Luego de las medidas económicas implementadas en agosto-septiembre del 2018 dicho porcentaje se incrementó a un (82%) siendo este el porcentaje de trabajadores encuestados que en la actualidad poseen carnet de la patria. El motivo del incremento recae gracias a la situación económica de déficit que vive hoy día el país y por lo cual, los trabajadores residenciales aseguran necesitar cada vez más los beneficios que otorga el Gobierno.

Tabla 33. Número de trabajadores residenciales registrados en el sistema patria

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES				
P21				
De poseer carnet de la patria ¿Está registrado en el sistema patria?				
Antes			Después	
	fi	%	fi	%
Si	19	68%	23	82%
No	1	4%	0	0%
No aplica	8	29%	5	18%
N	28	119	28	

Antes de la reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, el (68%) los trabajadores residenciales que poseen carnet de la patria afirmaron estar registrados en el sistema patria, mientras que después de las medidas económicas implementadas en agosto-septiembre del 2018 dicho porcentaje se incrementó a un (82%), lo cual representa apenas un (18%) para los casos registrados de los trabajadores residenciales que no están registrados en el sistema patria por no poseer carnet de la patria, y un (0%) de trabajadores residenciales que sí tienen carnet de la patria y no están registrados. Por lo tanto, luego de la reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018 el porcentaje de trabajadores que afirma sí estar registrados en el sistema patria aumentó debido a que, los beneficiarios de los beneficios sociales planteados en el sistema patria por el Gobierno deben poseer carnet de la patria para poder percibir los mismos.

Tabla 34. Número de trabajadores residenciales que reciben los beneficios sociales plasmados en el portal digital patria

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES				
P22				
De estar registrado en el sistema patria ¿recibe usted los beneficios sociales que este plantea?				
	Antes		Después	
	fi	%	fi	%
Si	14	50%	12	43%
No	7	25%	11	39%
No aplica	7	25%	5	18%
N	28		28	

En la presente tabla puede observarse un descenso de los trabajadores residenciales que plasmaron sí estar recibiendo parte de los beneficios sociales plasmados en el portal digital patria, ya que antes de la reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018 el porcentaje de trabajadores que contestaron sí, fue de un (50%) mientras que, después de las medidas económicas implementadas en agosto-septiembre del 2018, el número de personas que afirmaron percibir dichos beneficios descendió a un (43%).

De igual manera, ocurrió con los trabajadores residenciales que respondieron con la opción no, ya que luego de la reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, el porcentaje aumentó de un (25%) a un (39%) en relación al antes de las medidas económicas implementadas en agosto-septiembre del 2018.

De acuerdo a los datos obtenidos, parte de los trabajadores residenciales plasmaron en relación al ítem presente quejas vinculadas a que no están recibiendo los bonos otorgados por el Gobierno gracias a que la adjudicación de este aporte del Ejecutivo Nacional, benefició en primer lugar a los milicianos, luego a los jefes de Hogares de la Patria con familiares correctamente registrados, mujeres embarazadas y en lactancia materna, por lo cual plasman estar quedando por fuera. Además de eso, algunos de los trabajadores residenciales afirmaron no estar percibiendo los mencionados por no contar con servicio a internet que les permita hacer las actualizaciones correspondientes para el recibo de los bonos.

Tabla 35. Beneficios sociales que percibe el trabajador residencial por medio del portal web Patria.

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES				
P23				
¿Cuáles de estos beneficios sociales recibe?				
Antes			Después	
	fi	%	fi	%
Caja CLAP	25	89%	22	79%
Bonificaciones de protección social	20	71%	20	71%
Monedero Patria	2	7%	1	4%
Billetera Móvil	0	0%	0	0%
Mi casa bien equipada	0	0%	0	0%
Todas las anteriores	0	0%	1	4%
Ninguna de las anteriores	1	4%	5	18%
No aplica	9	32%	5	18%
N	28		28	

Como se observa en la presente tabla, el beneficio social más representativo que reciben los trabajadores residenciales por medio del Gobierno es el CLAP (Comité Local de Abastecimiento y Producción) sin embargo, en relación al antes y después de la reconversión

monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, se presentó una disminución de los trabajadores residenciales que afirmaron recibir el CLAP, pasando de un (54%) antes de las medidas económicas implementadas en agosto-septiembre del 2018 a un (43%). Es probable que estas diferencias de respuestas puedan deberse a que, al momento del llenado de las encuestas los trabajadores residenciales posiblemente no habían recibido aún la caja del mes, pudiese ser además por ideología política ya que por ser un mecanismo que está en manos de un sector oficialista, se ha denunciado que las pugnas entre seguidores y adversarios son argumentos para entregar o no comida, o por razones que se desconocen.

Con respecto a las bonificaciones de protección social, tanto antes como después de la reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, se obtuvo un (21%) de trabajadores residenciales que perciben los bonos publicados por el Ejecutivo Nacional a través del sistema patria y los anuncios por redes sociales o cadenas nacionales. Mientras que el (79%) restante de los encuestados aseguran no recibir dichas bonificaciones.

Tabla 36. Programas establecidos en el sistema patria que percibe el trabajador residencial

POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES RESIDENCIALES				
P24				
De recibir bonificaciones de protección social ¿Cuáles de los programas establecidos en el sistema patria recibe?				
Antes			Después	
	fi	%	fi	%
Hogares de la Patria	4	14%	2	7%
Programa económico	12	43%	10	36%
Programas especiales	14	50%	12	43%
No aplica	7	25%	5	18%
N	28		28	

De acuerdo a los resultados obtenidos, la bonificación de protección social más representativa que perciben los trabajadores residenciales recae sobre los programas especiales; de los cuales entre los más comunes conforman: programa parto humanizado, lactancia materna, José Gregorio Hernández, nutricional, y somos Venezuela plasmados en el portal web patria; sin embargo, puede observarse el descenso de respuestas afirmativas en algunos de los ítems. Antes de la reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre

del 2018, las bonificaciones percibidas por concepto Hogares de la Patria se ubicó en un (14%) de los trabajadores residenciales y luego de las mencionadas medidas económicas, sólo el (7%) de los trabajadores residenciales afirman percibir dicho beneficio. Lo mismo ocurrió para el caso de los programas especiales donde se presentó la disminución de trabajadores residenciales que perciben dichos planes, a excepción de los programas económicos, ya que el (14%) de los encuestados afirmaron recibir las bonificaciones que plantea dicho programa tanto antes como después de la reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018. Entre los más comunes programas económicos que se plantean en el sistema patria son: bonificaciones bajo los conceptos de nómina complementaria y economía popular.

5.6 Entrevista a figura importante del sector residencial:

Fue realizada vía telefónica a la Abogada Tibaire Altuve, Especialista en Relaciones Laborales, dedicada al sector residencial bajo el cargo de coordinadora de Micondominio.com

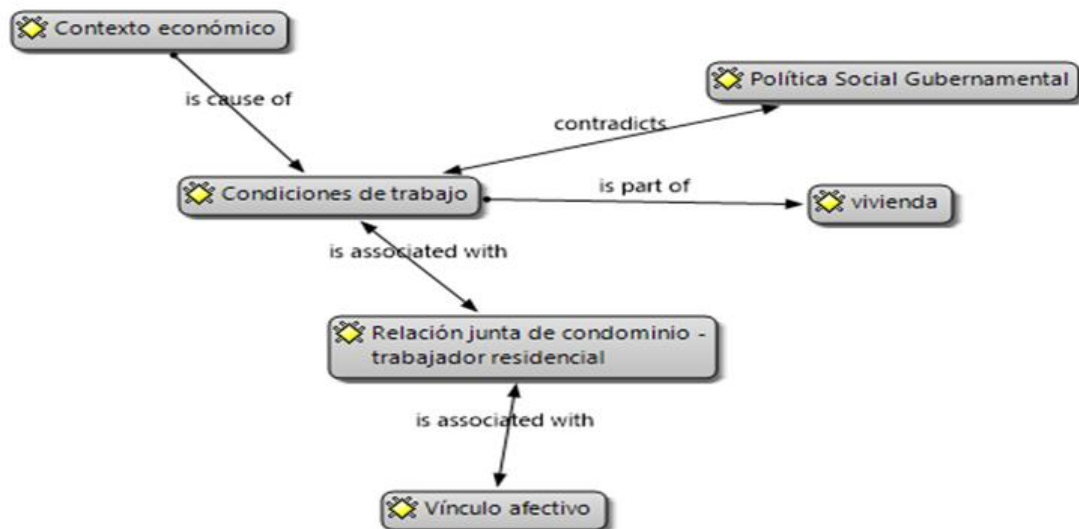


Gráfico 1. Entrevista a figura importante del sector residencial

5.6.1 Contexto Económico.

El contexto económico que afronta el país, antes y después de la reconversión monetaria implementada en agosto del 2018 y en conjunto del decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del mismo año y todos los incrementos que se han desplegado hasta el presente, ha sido el elemento principal condicionante de las condiciones de trabajo presentes en el sector residencial según la entrevistada, tal como puede evidenciarse en el gráfico 1. Luego de las medidas económicas mencionadas planteó cómo respondió el sector residencial ante dichas medidas:

“Efectivamente las condiciones de trabajo se vieron afectadas por el peso del tema prestacional generado por la hiperinflación y mega devaluación, las juntas de condominio se preguntaban, ¿cuánto nos va a costar un bombillo, una bolsa de basura, un litro de desinfectante? y por supuesto, los trabajadores residenciales no fueron ajenos a esta realidad, ya que al disminuir la capacidad presupuestaria del condominio, pues disminuye la calidad de las condiciones de trabajo que se ofrecen al trabajador residencial. Para los trabajadores residenciales no es un secreto que en muchas mesas de discusión, las juntas de condominio discutían sobre la preocupación de la capacidad de pago a los trabajadores debido al aumento exorbitante que significó para ese momento el incremento del salario mínimo”.

5.6.2 Condiciones de Trabajo.

Según el relato de la entrevistada, el impacto que generó las medidas económicas implementadas por el Ejecutivo Nacional en el 2018, colocó a las juntas de condominio en su posición de patronos en una situación de incertidumbre, la cual les hacía dudar sobre su capacidad para mantener al trabajador residencial bajo las mismas condiciones de trabajo ofrecidas antes de los decretos y no reducir la calidad de vida del trabajador en relación al desarrollo de su labor.

“Por lo tanto, nuestra asesoría se basó en recomendar hablar con absoluta sinceridad al trabajador residencial sobre las dificultades que se veían presentes para el desarrollo de su ejercicio laboral con las mismas condiciones pasadas y el tratar de mantener el nivel de vida de los trabajadores residenciales que al final del día, son parte de la comunidad y, por tanto, hay que buscar opciones y salidas”.

5.6.3 Vivienda

Además de ello, la entrevistada planteó que se mantuvo bajo discusión entre los miembros directivos de las juntas de condominio la opción de prescindir de los servicios del trabajador residencial por temor a no poder cubrir los costos de salario y condiciones de trabajo; sin embargo, las juntas de condominio mencionaban lo que antes se conocía como el valor de la vivienda como salario ya que esto, tiene mucho peso e importancia para el trabajador residencial ya que es parte de las condiciones de trabajo que se les ofrece. En relación a la vivienda, la entrevistada planteó lo siguiente:

“En la Ley Orgánica del Trabajo (ILO) derogada se establecía en la definición de salario la vivienda como parte del salario, luego vino la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) que cambió esto. Y si bien es cierto que la Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales conforme se desprende de la normativa del Decreto, establece que no es obligatorio hoy día la asignación de la vivienda a los trabajadores residenciales, pues este es un beneficio bastante importante, porque recordemos que los trabajadores residenciales en su mayoría tienen una cantidad de años de antigüedad importante y no cuentan con acceso a otra vivienda”

Dicho esto, la entrevistada mencionó, además, que el salario base que devengan los trabajadores residenciales representativamente es salario mínimo, por lo cual enfatiza que el mismo, no es capaz de satisfacer las necesidades básicas de este sector de trabajadores y por lo tanto, la vivienda es el factor primordial que mantiene a los trabajadores residenciales laborando en el oficio.

5.6.4 Política Social Gubernamental.

Las juntas de condominio se plantearon aceptar que fuera el Ejecutivo Nacional quien asumiera la responsabilidad del pago de nómina de los trabajadores residenciales, en vista de que el Gobierno prometió para ese entonces cubrir por 90 días el diferencial salarial de la población económicamente activa; sin embargo, la entrevistada plantea que esto fue motivo de contradicción, tal como se puede observar en el gráfico 1 en relación a la política gubernamental. Los miembros directivos de las juntas de condominio, temían perder autonomía al aceptar dicha proposición.

“Esto quedó a decisión de cada junta de condominio porque hay condominios de sectores populares, de clase media, de clase media alta y bueno, hay quienes temían que esta medida significara la intervención del Gobierno en la propiedad privada, pero como les menciono, esto se dejaba a libre decisión de las juntas de condominio”

5.6.5 Relación junta de condominio – trabajador residencial.

En base a lo mencionado anteriormente con respecto a la vivienda como factor de retención de los trabajadores residenciales, está además la relación junta de condominio-trabajador residencial, la cual está asociado a un vínculo afectivo como se muestra en el Gráfico 1. La entrevistada mencionó que dicho vínculo es fundamental para la calidad de vida de los trabajadores residenciales en relación al contexto económico que se vive en el país.

“Estas situaciones son las que te permiten ver el grado de solidaridad de las personas, en este caso, los propietarios y vecinos del edificio porque más allá de una relación laboral existe, además, un vínculo afectivo hacia el trabajador residencial, ¿por qué? Porque normalmente estas son personas que laboran en el edificio desde hace muchos años y, por tanto, se ha originado un vínculo afectivo de aprecio, amistad, etc. Por lo cual, se ven acciones como, por ejemplo: propietarios del edificio que le llevan la tercera comida del día al trabajador residencial, o si el trabajador está llevando un tratamiento médico entre todos se busca la manera de

provisionarle esas medicinas; y esos son los gastos que observamos están apareciendo en los edificios, debido a que los vecinos concientizan que los ingresos que percibe el trabajador o trabajadora residencial no cubren las necesidades básicas y por eso, es que se plantean otras fuentes de ingresos o en su defecto incentivos no monetarios que permitan mantener las condiciones de trabajo del trabajador dependiendo de las posibilidades de los habitantes del edificio”.

En vista de lo mencionado por parte de la entrevistada, se puede apreciar las medidas de acción que se han implementado en este sector de trabajadores para mantener en primera instancia las condiciones de trabajo ofrecidas antes de la reconversión monetaria y los incrementos del salario mínimo que se han desplegado posteriormente, donde entran remuneraciones y/o incentivos no sólo monetarios sino más bien emocionales. La evolución de este sector de trabajadores en cuanto a condiciones de trabajo antes y después del incremento de salario mínimo del 1 de septiembre del 2018 ha sufrido cambios arraigados a repensar la situación del sector residencial en cuanto al trabajo que implica bajo el contexto económico actual, mantener las condiciones laborales en la medida de evitar que no traspasen los aspectos legales e impedir el desmejorar la situación de los trabajadores.

“La situación para este grupo de trabajadores ya venía decayendo hace unos años atrás por la caída de nuestra economía, pues la reconversión monetaria que implicó una mega devaluación de la moneda nacional sin duda alguna agravó su situación. La calidad de vida de los trabajadores residenciales ha disminuido en conjunto con la de todos los venezolanos y a pesar de que, en la medida de lo posible los edificios se mantienen cumpliendo con los deberes legales que se les imputa como patronos en este caso, a las juntas de condominio, se observa cada vez más retribuciones informales que permitan prevenir el conflicto entre las partes y lograr preservar la relación laboral”.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de la presente investigación ha sido describir la evolución de las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales antes y después de la publicación del decreto de salario mínimo nacional en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.403 de fecha 31 de agosto del año 2018 puesto en vigencia el 1 de septiembre, simultáneamente con la reconversión monetaria del 20 de agosto del 2018 publicada en Gaceta Oficial N° 41.446.

La presente fue abordada en un estudio de tipo descriptivo por medio de la investigación de campo, bajo un enfoque mixto que permitió comprender y acercarse a la realidad de los hechos a través de la muestra seleccionada como fuente de recolección de datos. Este apartado pretende corroborar la práctica con respecto a la teoría expuesta en los primeros capítulos y mostrar la realidad de los hechos desde la perspectiva de la relación tripartita que involucra a los actores: trabajador residencial, juntas de condominio y administradoras, a fin de desarrollar un proceso de análisis evolutivo que permita contextualizar el fenómeno de estudio a partir del análisis de resultados con relación a la praxis.

6. Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo del sector residencial han sido medidas para conocer su situación laboral en las dimensiones, social, económica, legal y política social gubernamental con respecto al impacto del incremento del salario mínimo vigente desde el 1 de septiembre del 2018 bajo el marco de la última reconversión monetaria hasta el presente, promulgada en agosto del mismo año. Las medidas tomadas para hacer frente a dicho contexto económico particular por parte de los actores principales que constituyen el sector residencial, han sido los temas de debate presentes en la actualidad posterior a las mencionadas medidas económicas tomadas y ejecutadas por el Ejecutivo Nacional.

En base al trabajo de campo y la teoría previamente expuesta en la investigación, se determinó la interacción existente entre los actores principales por medio del modelo de la relación tripartita de José Ignacio Urquijo, en el cual se evidenció a los representantes directivos de las juntas de condominio como la figura patronal de los trabajadores residenciales, los mismos son quienes ofrecen las condiciones de trabajo respectivas de acuerdo a la situación que presente el conjunto residencial en cuanto a recursos y modos se refiere; todo ello, bajo el contexto económico, social, gubernamental y legal en el marco de la legislación que regula dicha relación laboral, patrono-trabajador. Los trabajadores residenciales son quienes conforman el grupo de empleados de dicha relación tripartita, es decir, los trabajadores no clasificados como gerentes, tal como lo describe Urquijo en su modelo de relación tripartita, o clasificados también como trabajadores dependientes, mientras que, las administradoras son el ente que deberá prestar garantía suficiente a los asuntos cotidianos de la comunidad de copropietarios, bajo la supervisión o control de la junta de condominio de los apartamentos por medio de la prestación de servicios integrales (Herrera, 2019).

6.1 Dimensión Social.

6.1.1 Apoyo que perciben los trabajadores residenciales (Perspectiva de los tres actores fundamentales)

La siguiente hace referencia a la armonía y/o conflicto, derivada de las relaciones sociales que surgen y se desarrollan en una situación laboral. Urquijo (2014) refiere que las relaciones sociales desplegadas de una relación laboral son difíciles de observar con objetividad, ya que pareciera que, cualquier planteo o enfoque viene enmarcado en la bipolaridad de rechazar o aceptar el conflicto como actitud social fundamental.

En el capítulo anterior, se observó que bajo la percepción de los tres actores que constituyen el sector residencial, el apoyo hacia los trabajadores residenciales resultó ser en su mayoría permanente, con más de la mitad de los encuestados para el caso de los trabajadores residenciales y representantes directivos de las juntas de condominio, y en su totalidad para el caso de las administradoras encuestadas. En tal sentido, el conflicto en las relaciones patrono-

trabajador se presenta en una muy pequeña proporción, volviéndolo prácticamente nulo. Tal afirmación puede ser evidenciada en la extracción de información cualitativa por medio de la entrevista realizada a la coordinadora de micondominio.com, donde hace referencia al vínculo afectivo presente en la relación junta de condominio-trabajador residencial, la cual se refleja de igual manera en la recolección de datos cuantitativos, apuntando a la opción de respuesta: apoyo permanente, como la contestación más representativa en el instrumento.

Por lo tanto, el mantenimiento de las relaciones sociales derivadas por parte de la relación tripartita, trabajadores residenciales, juntas de condominio y administradoras, frente al contexto de incertidumbre que generó la implementación de un nuevo cono monetario y con él, un incremento del salario mínimo que significó un aumento salarial que equivale a 60 veces el salario mínimo mensual vigente hasta el 1 de septiembre del 2018; siendo este un incremento de 5.900% (El Nacional, 2018) el desarrollo de la convivencia ha funcionado como elemento fundamental, ya que llevar a buen término el comienzo de un conflicto es el foco que permite seguir manteniendo el equilibrio entre las relaciones interpersonales (Sodexo, 2017). Dicha acción forma parte de las medidas que se han tomado en los conjuntos residenciales según la entrevista realizada, donde se evidencia acciones tomadas por parte de las juntas de condominio y la comunidad de propietarios hacia los trabajadores residenciales, como lo es la remuneración emocional la cual se define como:

Un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo, y fomentando la conciliación laboral (Asociación española para la calidad [AEC], s.f).

Entre las más comunes por medio de la investigación de campo se pudo conocer las siguientes acciones: otorgación de una de las comidas del día al trabajador residencial, provisión de medicinas, y un ambiente amistoso y con buenas relaciones con los propietarios y representantes directivos de las juntas de condominio. Por lo tanto, en relación al evento ocurrido, objeto de la investigación como lo es la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo vigente desde el 1 de septiembre del 2018, la clave para mantener el apoyo hacia

los trabajadores residenciales en relación al antes y después de dicho evento, recae sobre las acciones que plantea La vie-Sodexo para mantener la calidad de vida de los trabajadores: a) llamado a la organización de ideas, b) pensar en medidas objetivas y no partir de las emociones alteradas, c) entender el conflicto, y finalmente, d) propiciar los espacios de diálogo entre los actores (Sodexo, 2017).

Por lo tanto, en primera instancia con respecto al apoyo permanente que los trabajadores residenciales en su mayoría aseguraron percibir, se evidenció la teoría expuesta vinculada a la dimensión social en relación a las relaciones socio-afectivas, puesto que la sintonía entre las partes, fomentan la resolución de conflictos de manera pacífica, gracias a que el individuo receptor, en este caso el trabajador residencial, siente que es escuchado pero sobre todo, tomado en cuenta por la comunidad residencial, ya que este es considerado como parte de la comunidad en diversos casos según la información obtenida en la investigación de campo. De tal manera que, la mediación es un elemento presente en la resolución de conflictos en la relación trabajador residencial – junta de condominio, para plantear soluciones de manera amistosa, sin aumentar las tensiones, tal como lo define Gabriel Belarra - Jefe de Gabinete del Departamento de Innovación, Empresa y Empleo en el Gobierno de Navarra en su escrito sobre la mediación como formas de resolver conflictos entre trabajadores (Belarra, 2016).

Por el contrario, en cuanto a la proporción de encuestados que certificó que dicho apoyo es temporal/intermitente o, mínimo de acuerdo a Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, está asociado a la tensión que generó la implementación de las medidas económicas decretadas por el Ejecutivo Nacional en agosto y septiembre del 2018 en algunos de los conjuntos residenciales, el cual provocó que se colocara bajo discusión en las mesas de diálogo de las juntas de condominio, la posible opción de prescindir de los servicios del trabajador residencial. Fuentes (2018) certificó que:

Liquidar a los trabajadores residenciales no fue posible ya que existe inamovilidad laboral en las leyes vigentes al día de hoy; dicha posibilidad sólo hubiese sido posible si se producía una renuncia voluntaria por parte del empleado, lo cual resultó muy difícil cuando se les aumentó el salario. (P.1).

Por lo tanto, la proporción obtenida de trabajadores residenciales y miembros directivos de las juntas de condominio que alegaron estos últimos tipos de apoyo (temporal/intermitente y mínimo de acuerdo a la Ley especial en relación a este sector de trabajadores) como el apoyo que perciben los trabajadores residenciales luego del primer incremento del salario mínimo bajo la promulgación de la reconversión monetaria de agosto del 2018; antes de dichas medidas económicas el porcentaje de respuesta de ambos actores se mantuvo igual. Dichas opciones de respuesta en relación a los últimos tipos de apoyo mencionados, estuvieron directamente vinculadas a la tensión derivada del escenario económico presente; el sociólogo norteamericano Wilbert Moore describe con este término, la situación de divergencia permanente entre patronos y obreros en una situación de trabajo. Wilbert (Como se citó en Urquijo, 2014).

En base a lo anteriormente expuesto, la situación de divergencia entre patronos y obreros a la cual hace mención Moore, debe ser gestionada de la manera correcta. Por lo cual, el contador y Licenciado en Administración de la Universidad de Buenos Aires, Norberto Figuerola en uno de sus artículos, describe que “uno de las principales fuentes de conflicto de acuerdo al PMBOCK, se encuentra en la escasez de recursos” (Figuerola, 2008, p.1). La tensión generada entre trabajadores residenciales y patronos se derivó gracias a la escasez de recursos para hacer frente al escenario económico que se presentó en agosto-septiembre del 2018.

Para manejar los conflictos, Figuerola enfatiza unos de los principales elementos: a) Manejar los conflictos de inmediato y evitar la tentación de ignorarlos, b) practicar la comunicación clara, c) practicar la escucha activa, d) practicar la identificación de supuestos, e) centrarse en soluciones prácticas, f) insistir en diálogos honestos y f) demostrar respeto y esperar a que las emociones disminuyan. (Figuerola, 2008, p.6)

Como consecuencia a los elementos mencionados, Santana (2018) Coordinador General de micondominio.com asesoró en relación a las nuevas medidas económicas tomar el asunto con calma, y aceptar la situación que se enfrenta asumiendo que vamos hacia un contexto económico aún más dificultoso para poder actuar con racionalidad y objetividad Santana (2018). De la tal manera, hizo énfasis en la resolución de los conflictos por medio del diálogo honesto

y realista, buscando soluciones que velen por el bienestar de toda la comunidad y de nuestros trabajadores residenciales, que forman parte de nuestra familia en los conjuntos residenciales (Santana, 2018).

6.2 Dimensión económica.

La medida de aumentar el salario mínimo a 1.800,00 bolívares soberanos generó un caos general que abarcó tanto a las juntas de condominio y propietarios, como a las administradoras inmobiliarias, ya que consideraron para ese momento que sería imposible cancelar esa nueva cifra a los trabajadores residenciales, lo cual implicó además un aumento considerable en las cuotas de condominio (Fuentes, 2018).

Por medio de la entrevista realizada a la coordinadora de micondominio.com y fuentes secundarias como el canal de micondominio.com TV a través del portal YouTube, Elías Santana director de la escuela de ciudadanos, coordinador general de micondominio.com, presidente de Santana, Comunidad y Comunicación y, productor general y conductor de la radio comunitaria, se pudo conocer que las juntas de condominio exigieron al Ejecutivo Nacional que se incluyera el pago de la nómina correspondiente a los trabajadores residenciales en el marco de la propuesta que otorgó a las pequeñas y medianas empresas (Micondominio.comTV, 2018) con respecto al pago de la nómina de los trabajadores por los primeros 90 días para evitar que los costos del nuevo salario mínimo impactaran los precios (Maracara, 2018). Sin embargo, muchas de las juntas de condominio no quisieron adoptar esta medida porque consideraban que de esa forma perderían autonomía al involucrar al Gobierno; tal como lo expresó la abogada Tibaie Altuve en la entrevista.

A raíz del incremento del salario mínimo en septiembre del 2018 con el nuevo cono monetario, las pequeñas y grandes empresas sufrieron cambios con respecto a la gestión de las escalas salariales, ya que, para los primeros meses posteriores a dichas medidas económicas, muchos empleados comenzaron a ganar salario mínimo, cuando parte de estos empleados normalmente habrían estado en distintas escalas salariales tomando en cuenta el perfil de cada trabajador (Pons Y Guanipa, 2018). Los trabajadores residenciales no resultaron ajenos a esta realidad, puesto que los incrementos salariales en las últimas dos décadas en el país, son

producto de las decisiones unilaterales que toma el Gobierno Nacional, tal como lo establece en la revista “El Salario Mínimo en Venezuela: algunas consideraciones generales” (Bonilla, 2009).

Sin embargo, según los resultados obtenidos en la investigación de campo, este sector de trabajadores se caracteriza por percibir salario mínimo, tanto antes como después de la reconversión monetaria promulgada en agosto del 2018 y el incremento del salario mínimo del 1 septiembre del mismo año, (léase en la *tabla 11*) del capítulo anterior donde el (100%) de los tres actores fundamentales encuestados afirmaron esta premisa.

Por otra parte en cuanto al total de las retribuciones que se le otorga al trabajador residencial, se incluye el bono de alimentación, mejor conocido como el cesta ticket, el cual fue motivo de igual forma de preocupación para las juntas de condominio en su posición como patronos del trabajador residencial debido a que además del aumento del salario mínimo, también se realizó un incremento al bono de alimentación, donde el valor del mismo se desconocía cuando las medidas económicas fueron mencionadas por el Ejecutivo Nacional pero aún no habían sido estas publicadas en Gaceta Oficial (Santana, 2018). Los datos recolectados a través de las encuestas arrojaron la cantidad de trabajadores residenciales, representantes directivos de las juntas de condominio y administradoras más representativas que certifican sí percibir el bono de alimentación, (léase en la *Tabla 11*).

Sin embargo, resulta importante destacar que los resultados obtenidos evidenciaron que luego de las decisiones tomadas por el Ejecutivo Nacional puestas en vigencia en materia económica el pasado año, se presentó un descenso en los trabajadores residenciales encuestados que plasmaron que ya no están percibiendo el bono de alimentación; de esta situación puede pensarse que como para las empresas emisoras de tickets de alimentación o tarjetas electrónicas de alimentación, es complicado fabricar una (1) sola ticketera o una (1) sola tarjeta electrónica, para un solo trabajador y de igual manera las juntas de condominio deben buscar la manera de cumplirle al trabajador (Fuenmayor, 2011), pues en algunos conjuntos residenciales la comunidad de propietarios busca cumplir con dicha obligación, por lo cual suele garantizarle al trabajador al menos una de las comidas del día, como se conoció en la investigación de campo.

En relación al resto de las remuneraciones de carácter legal que perciben los trabajadores residenciales, el pago de sábados, domingos y feriados presentó una disminución de los trabajadores residenciales y juntas de condominio encuestados que certifican cancelar dicho pago en relación al después de las medidas económicas implementadas por el Ejecutivo Nacional el pasado año; esto se debe a que los representantes directivos de las juntas de condominio al momento de contestar las encuestas, alegaron que los trabajadores residenciales no suelen laborar los sábados, domingos y feriados, puesto que su jornada de trabajo está establecida sólo de lunes a viernes, y los días feriados no laboran a menos que se presenten circunstancias eventuales en el cual fuese necesario ejecutar actividades laborales y de ser así, le es cancelado el día feriado según las pautas que establece la Legislación Laboral; de igual manera, realizan el pago de días feriados sí el trabajador descansa. Por su parte, se cree que los trabajadores residenciales disminuyeron el porcentaje de respuestas afirmativas relacionadas a dicho pago, por desconocimiento explícito de cada uno de los conceptos de pago que perciben, ya que en el llenado de las encuestas alegaban conocer el monto total del salario que perciben, más no los conceptos incluidos en el mismo.

Lo anteriormente expuesto, está vinculado a la premisa del desconocimiento del marco legal que regula las relaciones de trabajo (trabajador – patrono) desarrolladas en anteriores trabajos de grado en relación a este sector de trabajadores, tal como se evidencia en el marco teórico del presente en relación a los antecedentes, donde se muestra ésta situación como una problemática que perjudica la acción del trabajador residencial a exigir sus derechos fundamentales. Finalmente, se investigó sobre el pago por días libres de descanso contemplado en la Legislación Laboral donde pareciese ser que, hay un grado de cumplimiento óptimo por parte de las juntas de condominio como patronos hacia los trabajadores residenciales como beneficiarios según la percepción de la relación tripartita de actores que conforman el sector residencial.

Por otro lado, con respecto a las bonificaciones adicionales de carácter formal; es decir, aquellas contempladas en la Ley (bono vacacional y bonificación de fin de año) presentaron un gran nivel de cumplimiento tanto antes como después de la reconversión monetaria y el

incremento del salario mínimo vigente desde el 1 de septiembre del 2018. Por su parte, sólo una pequeña parte de la muestra estudiada de los trabajadores residenciales y juntas de condominio certifican percibir retribuciones monetarias adicionales de carácter informal (léase tabla 13), a excepción del (100%) de las administradoras inmobiliarias encuestadas las cuales alegaron que los trabajadores residenciales no perciben tales bonificaciones informales; esto se fundamenta en que éstas son de frecuencia ocasional y variable, por lo tanto, no están contempladas en los recibos de pago que emiten las administradoras inherentes al pago del salario.

En relación a las deducciones realizadas al salario las cuales incluyen el derecho que tienen todos los trabajadores a la seguridad social (IVSS) y el régimen prestacional de empleo, mejor conocido como paro forzoso, un poco más de la mitad de los trabajadores residenciales encuestados afirmaron estar registrados en el IVSS y que las juntas de condominio como patronos descuentan de su salario básico el porcentaje estipulado en la Legislación Laboral, al igual que la realización del pago a esta Institución; del mismo modo, ocurre con el régimen prestacional de empleo, el cual forma parte del sistema de seguridad social venezolano. A su vez, es importante destacar que con respecto al antes y después de las medidas económicas promulgadas en el 2018 utilizadas como punto focal que direccionó la presente investigación, luego de su implementación se presentó un número mayor de trabajadores residenciales que afirmaron estar cotizando en el Seguro Social, y es que antes de la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo el 1 de septiembre del 2018, años atrás en el 2015 se presentaron denuncias en el país, puesto que trabajadores residenciales venían recibiendo tratos inhumanos de parte de muchos condominios, quienes con hechos y palabras les venían quitando sus estados de derecho que como seres humanos merecen ser tratados de acuerdo a la Constitución venezolana y las leyes que les amparan (Aporrea, 2015). Como consecuencia, se plantearon una serie de situaciones irregulares que estaban ocurriendo, señalando que “los dueños de condominios no les están pagando cestas ticket, ni cancelan el pago de cotizaciones de carácter obligatorio al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS)” (Aporrea, 2015, p.1). Por tal motivo, las Juntas de Condominio acataron dichas estipulaciones legales, gracias a la presentación de denuncias contra su gestión.

Por otro lado, la forma de pago percibida por los trabajadores residenciales en la mayoría de los casos resultó ser la transferencia, tanto antes como después de la reconversión monetaria del 2018, puesto que el contexto económico actual nacional atraviesa una escasez de dinero en efectivo que agobia a los venezolanos en medio de la crisis económica, el Banco Central de Venezuela indica que el Gobierno rompió la represa de la liquidez, por lo cual ha inundado la economía provocando una crisis de efectivo y consecuentemente, acelerando la hiperinflación mes tras mes y para el 2018 sólo el (2,9%) del total del dinero en la economía venezolana estaba en efectivo en marzo; además otra de las razones que agrava la situación recae sobre que, frente a este fenómeno las personas y empresas comienzan a reservarlo y no depositan el dinero en efectivo en los bancos (Manzano, 2018). Por su parte, la frecuencia del pago del salario a los trabajadores residenciales resultó ser quincenal según la investigación de campo en la mayoría de los casos luego de las medidas económicas de agosto-septiembre del 2018, por lo cual se puede certificar que se cumple en su mayoría dicha estipulación de acuerdo a la Ley Especial para la Dignificación del Trabajador y Trabajadora Residencial.

Con respecto al nivel de morosidad según la percepción de los miembros directivos de las juntas de condominio se encuentra entre el nivel medio y alto, tanto antes como después de la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo en septiembre del 2018 según las información recolectada en el trabajo de campo; esto se debe en gran parte a la situación económica que atraviesa el país, puesto que según la Gerente de Recursos Humanos de la Administradora Danoral en su sede principal en Caracas, Marisol García, por medio de una comunicación personal vía correo electrónico mencionó lo siguiente al respecto sobre la morosidad en los condominios (Ver Anexo E).

En estos momentos la prioridad de las familias venezolanas es la provisión de alimentos y medicinas a sus hogares, el condominio queda en último lugar de los compromisos familiares, igualmente, en el venezolano no hay una cultura que valore o le dé importancia al pago oportuno del condominio, aunque se presentan casos muy puntuales, por ejemplo, sí una comunidad está afectada porque los ascensores no funcionan o una bomba de agua se les dañó, es, en ese momento, que se propicia una

mayor recaudación de recursos y pueden cumplir con esos dos compromisos porque son prioritarios.

En base a lo expuesto por Marisol García, las principales causas de que los niveles de morosidad se ubiquen en los niveles medio y alto, antes y después de las medidas económicas implementadas por el Ejecutivo Nacional en agosto-septiembre del pasado año, recae sobre la crisis económica y la falta de prioridad que le otorgan los propietarios al pago mensual respectivo del condominio. A su vez, con respecto a la gestión de cobranza bajo la perspectiva de las administradoras inmobiliarias su evolución en relación al antes de la reconversión monetaria se mantenía similar a años anteriores, pero luego de la reconversión monetaria y el aumento del salario mínimo en septiembre 2018 la gestión de cobranza disminuyó, en tal sentido Marisol García como representante de la Administradora Danoral en su sede principal, certificó que en teoría dicha situación se presenta a raíz del tiempo que se tomen las administradoras para recaudar la cancelación del pago de los condominios, lo cual está directamente vinculado con la facturación de los egresos del condominio destinado al pago de las deudas de los conjuntos residenciales en bienes comunes, ya que si la facturación de cobranza disminuye, en efecto el retardo del pago de deudas se vuelve aún mayor, puesto que los pagos de los condominios son los recursos utilizados para el pago de las diferentes responsabilidades y compromisos de cada residencia.

Es evidente entonces que lo que respecta a la dimensión económica analizada en el presente estudio para conocer la situación del sector residencial en relación a la reconversión monetaria implementada en agosto del 2018 y con ella, el incremento del salario mínimo en septiembre; se mantiene bajo los parámetros legales mínimos establecidos en el marco de la Ley gracias a los fenómenos presentes en la actualidad en el país, donde la devaluación, la hiperinflación y el éxodo de la población son parte de los factores que llevan a este sector de trabajadores a pasar el momento más difícil de su historia.

Sin embargo, los representantes directivos de las juntas de condominio y las administradoras inmobiliarias permanecen en el rango mínimo de lo que estipula la Legislación Laboral y la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores

Residenciales en cuanto a la remuneración que le corresponde al trabajador residencial, debido al margen de las posibilidades económicas de las juntas de condominio frente al contexto económico actual y con el fin de preservar una relación de trabajo cordial y amena para el trabajador residencial y patrono; ya que en la historia del trabajador residencial, éste es enmarcado como un trabajador en condiciones de esclavitud, el cual es humillado para obtener acceso a una vivienda y a un empleo, tal como lo especifica las causantes expuestas del devenir histórico de la Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales, donde se presentaron innumerables denuncias.

Por lo tanto, la remuneración que perciben los trabajadores residenciales en su mayoría está construida en base a los parámetros legales mínimos que estipula la Legislación laboral vigente y la Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales; puesto que sólo el (18%) de los trabajadores residenciales, según la percepción de los tres actores involucrados en la investigación de campo ganan un sueldo superior al salario mínimo tanto antes como después de la reconversión monetaria promulgada en agosto del 2018 y el consecuente incremento del salario mínimo en septiembre (léase *Tabla 16*).

6.3 Dimensión Legal

Con respecto al presente apartado, el mismo abarcó en la investigación de campo las obligaciones legales que las juntas de condominio en su posición de patronos tienen el deber de proporcionar a los trabajadores residenciales, las cuales forman parte de las condiciones de trabajo que les son impartidas al trabajador residencial. Todo ello bajo el marco legal que regula las relaciones de trabajo de este sector, el cual está comprendido bajo la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009), la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras de fecha, 07 de mayo del 2012 (LOTTT), y la Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

6.3.1 Vacaciones.

En primer lugar, en relación a los resultados obtenidos con respecto al disfrute de vacaciones anuales correspondientes estipuladas en la Ley, se demostró un grado de

cumplimiento asertivo en su totalidad, bajo la percepción de los trabajadores residenciales y miembros directivos de las juntas de condominio antes de las medidas económicas implementadas por el Ejecutivo Nacional el pasado año. Posteriormente a la implementación de dichas medidas, el porcentaje de respuestas afirmativas disminuyó, gracias a que los trabajadores residenciales alegaron durante la aplicación de las encuestas, que las juntas de condominio no encuentran suplencia al trabajador residencial durante los días que el mismo estará de vacaciones, y esto en gran parte está vinculado al contexto económico actual. Según la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales en su artículo 30 se establece que “para garantizar el disfrute efectivo de las vacaciones, reposos y licencias del trabajador o trabajadora residencial, es obligación del patrono contratar a un o una suplente durante dichos períodos” (Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales, 2011, p.50). Por su parte, las administradoras inmobiliarias afirmaron que los trabajadores residenciales al momento de cobrar sus vacaciones correspondientes a la Ley, el patrono cumple con el pago del salario correspondiente y el bono vacacional, los cuales son plasmados en el recibo de pago que emiten las administradoras y que luego son otorgados al trabajador residencial.

Por lo cual, las vacaciones que por Ley le corresponden a los trabajadores residenciales, permanecen en un nivel de cumplimiento óptimo en relación al contexto económico, el cual es contemplado como la problemática de la presente investigación en relación a las medidas económicas impuestas por el Ejecutivo Nacional en agosto y septiembre del 2018, al respecto de la reconversión monetaria y el primer incremento del salario mínimo bajo el nuevo cono monetario, tanto antes como después del mencionado acontecimiento.

6.3.2 Jornada de trabajo

La jornada de trabajo según los actores involucrados, trabajadores residenciales, miembros directivos de las juntas de condominio y administradoras inmobiliarias indicaron que la jornada diurna que corresponde a ocho (8) horas diarias de trabajo es la que labora el trabajador residencial tanto antes como después de la reconversión monetaria y los incrementos del salario mínimo decretados en su posterioridad, tal como lo indica la Ley Especial para la

Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales en su artículo 26 y la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

Anteriormente a la reconversión monetaria del pasado año, un porcentaje mínimo de los actores involucrados en el sector residencial testificaron que el trabajador residencial laboró bajo la jornada mixta la cual comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos en un lapso de 7,5 horas diarias según lo establecido en la LOTT; estos casos discrepantes que se presentaron fueron aclarados por los actores involucrados, certificando que el trabajo bajo la jornada mixta se presentó mucho antes de la promulgación de la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales; el motivo recae sobre que los encuestados afirmaron que dicha jornada mixta, propiciaba la extensión de la jornada especialmente en el turno nocturno extendiendo la horas de trabajo de acuerdo a las necesidades del edificio. Sin embargo, para la mayoría de los casos, estos se obtuvieron en base a la jornada diurna de trabajo, mostrando un grado de cumplimiento efectivo en relación a la Legislación Laboral.

6.3.3 Pasivos Laborales

De la obligación legal del pago de prestaciones sociales plasmado en la Legislación Laboral y en la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales en su artículo 41 de la Garantía del pago de los pasivos laborales, se obtuvo una disminución en el porcentaje de los encuestados, incluyendo tanto trabajadores residenciales como miembros directivos de las juntas de condominio luego de la implementación de la reconversión monetaria; parte de los trabajadores residenciales al momento del llenado de las encuestas alegaron que desconocían en la actualidad si las juntas de condominio tienen previsto el respectivo pago de prestaciones sociales, motivo por el cual se difiere que el porcentaje de respuestas afirmativas descendió.

De la misma manera ocurrió con las juntas de condominio encuestadas, las cuales luego de la reconversión monetaria de agosto del 2018 y el primer incremento del salario mínimo decretado bajo el nuevo cono monetario presentaron una disminución en el porcentaje de respuestas afirmativas en relación al pago respectivo de las prestaciones sociales; por el contrario a los trabajadores residenciales, las juntas de condominio alegaron que antes de las

medidas económicas implementadas por el Ejecutivo Nacional en agosto y septiembre del 2018, el porcentaje de afirmación era superior debido a que se basaron en el caso de los trabajadores residenciales que culminaron la relación de trabajo años atrás y afirmaron que los mismos, percibieron el pago inherente a las prestaciones sociales. Mientras que después de la reconversión monetaria no han existido casos de renuncia o despido del trabajador residencial en los conjuntos residenciales que fueron medidos, por lo cual no corresponde aún la cancelación de dicho pago.

Sin embargo, el nivel de cumplimiento de dicha obligación legal se concretiza en la mayoría de los casos en relación al antes y después de la reconversión monetaria de agosto del 2018 y el primer incremento del salario mínimo decretado bajo el nuevo cono monetario. Sólo un porcentaje inferior a la mitad de los encuestados entre la posición del trabajador residencial y miembros directivos de las juntas de condominio testificaron en sus respuestas no cumplir con dicha obligación (léase *Tabla 25*).

6.3.4 Carga de Trabajo

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación de campo, la realización de tareas que impliquen trabajos especializados es la carga de trabajo que más se manifestó por parte de los trabajadores residenciales y juntas de condominio, sobre todo luego de la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo; puesto que parte de los trabajadores residenciales certificaron que en base al deterioro de la situación económica presente en el país, a los trabajadores residenciales se les asignan tareas que no corresponden a su oficio de manera que se logre ahorrar y/o optimizar costos. Por su parte, las juntas de condominio durante el llenado de las encuestas, no desmintieron dicha afirmación por parte de los trabajadores residenciales, sin embargo, aclararon que estas tareas adicionales que se les imparte son consultadas previamente con el trabajador a modo de consulta para conocer si el trabajador o la trabajadora están dispuestos a colaborar con una respectiva tarea, y los trabajadores residenciales afirmaron sí aceptar en algunos casos colaborar a fin de lograr obtener alguna remuneración adicional por el trabajo especializado.

En relación a las horas extra de trabajo, antes de la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo un porcentaje mínimo de los encuestados, tanto trabajadores residenciales como juntas de condominio afirmaron laborar horas extra, mientras que luego de las mencionadas medidas económicas el porcentaje de encuestados disminuyó considerablemente, volviendo esta opción de respuesta prácticamente nula. A su vez, la proporción de encuestados entre trabajadores residenciales y juntas de condominio que contestaron la opción no aplica, presenta una discrepancia entre ambos actores, puesto que antes de las medidas económicas implementadas por el Ejecutivo Nacional, un poco más de la mitad de los trabajadores residenciales colocaron su respuesta en dicha opción, y los representantes directivos de las juntas de condominio antes de las medidas económicas implementadas por el Ejecutivo Nacional presentaron un porcentaje inferior de encuestados vinculados a la opción que garantiza que el trabajador residencial no percibe ningún tipo de carga de trabajo y resultó a la inversa con respecto al después de la reconversión monetaria de agosto del 2018 y el consecuente incremento del salario mínimo en septiembre. Sin embargo, se pudo observar que la opción no aplica, es la segunda respuesta más representativa en la interrogante relacionada a la carga de trabajo del trabajador residencial. De acuerdo a la teoría expuesta en la exposición de motivos de la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, en la historia del oficio del trabajador residencial se han presentado múltiples denuncias donde se presentan situaciones graves de violación a sus derechos, como el sometimiento a jornadas de trabajo diarias mayores a las 8 horas, no pago de salarios o pagos mensuales menores al salario mínimo, prohibiciones de salir embarazada, discriminación de sus hijos e hijas con la prohibición de acceso a las áreas comunes del edificio, suspensión ilegal de servicios e incluyendo realización de tareas que requieran de trabajos especializados (Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, 2011). En base a esto, la sobrecarga laboral luego del decreto de la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales ha venido descendiendo poco a poco en la relación de trabajo de este sector de trabajadores.

6.3.5 Condiciones de vivienda.

En primer lugar en relación a la vivienda que los conjuntos residenciales asignan al trabajador residencial, la reciente Ley destinada al oficio del trabajador residencial, especifica

lo siguiente: a) El presente Decreto con rango, valor y fuerza de Ley regula lo concerniente a los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales, independientemente de que estos habiten en el inmueble en el cual prestan sus servicios, o fuera de él, por lo cual, la Ley regula a aquellos trabajadores que residen o no en el conjunto residencial en el que laboran; destacando además la no obligatoriedad de la asignación de vivienda al trabajador residencial, ya que la Ley establece la posibilidad de que el trabajador residencial viva fuera del inmueble donde presta sus servicios (Herrera, 2016).

De acuerdo a la investigación de campo, el (86%) de los trabajadores residenciales encuestados, habitan en el conjunto residencial para el que laboran, y el (100%) de ellos, al igual que el (100%) de las juntas de condominio y administradoras, afirmaron que el trabajador residencial cuenta en su vivienda con el respectivo servicio de agua, electricidad y gas, tanto antes de la reconversión monetaria promulgada en agosto del 2018 como después. Por lo cual se certifica lo planteado en el marco teórico, en el cual se expone los lineamientos que establece la Ley Especial para la dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores residenciales con respecto a los servicios básicos estipulados en el artículo 42, los cuales son un indicador de las condiciones favorables de un hogar y que hacen que dicha vivienda sea digna, tales como agua potable, gas, electricidad, servicio telefónico, TV, cable, entre otros (Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, 2011).

En relación al suministro del servicio telefónico, televisión y cable por parte de los miembros directivos de las juntas de condominio, menos de la mitad de los trabajadores residenciales afirmaron contar con el pago de estos servicios por cuenta de los propietarios del edificio; de tal manera, algunos de los trabajadores residenciales alegaron al momento del llenado de las encuestas que el televisor fue adquirido por cuenta propia, al igual que el servicio telefónico puesto que parte de los encuestados certificaron cubrir el costo respectivo a dicho servicio. Por lo tanto, por medio de los resultados obtenidos en la recolección de datos se demostró un grado de cumplimiento de dicho lineamiento legal intermedio; puesto que los propietarios cubren a su totalidad los costos del servicio de agua, electricidad y gas, mientras que los servicios de telefonía, televisión y cable son cubiertos en un porcentaje inferior a la mitad de los edificios que formaron parte de la muestra que se sometió a investigación,

presentando además un descenso en las respuestas destinadas a la opción de dichos servicios con respecto al después de la implementación de las medidas económicas impuestas por el Ejecutivo Nacional en agosto y septiembre del 2018, se piensa que esto pudiese deberse a las actuales condiciones económicas del país, mas no se poseen datos que evidencien dicha afirmación.

Es importante señalar que bajo la posición de las administradoras, con respecto al suministro de los servicios de TV, cable y teléfono; estas en su totalidad no señalaron en las opciones de respuesta del instrumento respectivo, que el patrono cubra con el pago de estos servicios tanto antes como después de la reconversión monetaria promulgada en agosto del año pasado y el consecuente incremento del salario mínimo en septiembre, por lo cual, se presentó una situación de discrepancia en relación con las respuestas obtenidas de las posiciones de los trabajadores residenciales y miembros directivos de las juntas de condominio. Los posibles motivos a dicha heterogeneidad en las respuestas, se desconocen.

6.3.6 Causales de egreso de los trabajadores residenciales.

La investigación de campo arrojó que los casos de egreso del trabajador residencial más representativos, hacen referencia los trabajadores residenciales que deciden emigrar del país, según las posiciones de las juntas de condominio y administradoras (ver tabla 29). Antes de la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, sólo el (7%) de las juntas de condominio justificaron egresos de trabajadores residenciales por ida a otro empleo.

Es importante señalar que los miembros directivos de las juntas de condominio no validaron casos de egresos del trabajador residencial luego de la reconversión monetaria y el consecuente incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, debido a que, desde la implementación de las mencionadas medidas económicas hasta el momento del llenado de las encuestas, no existía casos de egreso del trabajador residencial; además parte de los requisitos para el seleccionado de la muestra de investigación, contempló la elección de conjuntos residenciales que contaran con un trabajador (a) residencial que por lo menos tuviera un año laborando en el edificio, lo cual implicó no poder presentarse casos de egreso durante ese

tiempo. Sin embargo bajo la posición de las administradoras, estas afirmaron haberse presentado casos de egreso del trabajador residencial tanto antes como después de la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo en septiembre del 2018 bajo el concepto de emigración tal como se mencionó.

La Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales en relación a la terminación de la relación de trabajo, en su artículo 38 establece que, las condiciones, requisitos y procedimientos para terminar la relación de trabajo con el trabajador o trabajadora residencial se regirán por las normas previstas en la legislación laboral (Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, 2011). De tal manera, la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) especifica como causas de terminación de la relación de trabajo, el despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas (Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, art. 76, 2011). Las causales registradas de egreso están vinculadas al retiro, y voluntad común de las partes, puesto que no se evidenciaron casos de despido en la opción de respuesta (otros).

Los derechos laborales de los trabajadores están garantizados plenamente en las actuales circunstancias, los patronos no tienen justificaciones ni argumentos para despedir a trabajadores con motivo del programa económico anunciado recientemente por el presidente Nicolás Maduro. (Galindo, 2018, p.1)

En base a lo expuesto por la viceministra para los Derechos y Relaciones Laborales del Ministerio del Poder Popular del Proceso Social del Trabajo, se certificó la ausencia de casos de despido en relación al contexto económico actual que atraviesa el país, a partir de la reconversión monetaria y el primer incremento del salario mínimo bajo el nuevo cono monetario de bolívars soberanos en el 2018. Asimismo, la viceministra resaltó además que la inamovilidad laboral está vigente y calificó como "fraude a la Ley" la iniciativa de ciertas juntas de condominio que plantearon la opción de prescindir de los servicios del trabajador residencial luego de las mencionadas medidas económicas implementadas por el Ejecutivo Nacional en agosto y septiembre del pasado año (Galindo, 2018). Por lo tanto, la investigación de campo, tanto de manera cuantitativa en relación al instrumento y de manera cualitativa en relación a la

modalidad de entrevista, evidenció el sometimiento de las juntas de condominio bajo su condición de patronos hacia el estricto cumplimiento de las bases legales con el fin de evitar posibles denuncias por presentación de actos ilícitos hacia el trabajador residencial bajo el contexto de estudio.

6.3.7 Provisión de útiles de trabajo al trabajador residencial

El (100%) de las juntas de condominio encuestadas confirmaron dotar al trabajador residencial de los implementos necesarios para el desarrollo de sus labores, tanto antes como después de la reconversión monetaria promulgada en agosto del 2018 y el consecuente primer incremento del salario mínimo en bolívares soberanos, en septiembre. Por lo cual, se da certificación de que se cumple los parámetros establecidos en la Ley Especial en materia del trabajador residencial, la misma contempla que, el patrono o patrona deberá proveer al trabajador o trabajadora residencial de los implementos y útiles necesarios para el desempeño de sus labores, así como de un botiquín de primeros auxilios, todo esto conforme a lo establecido en las normas que rigen la materia de seguridad y salud laborales (Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, art. 35, 2011).

De tal manera, la Legislación en materia de seguridad y salud laboral, en el apartado de infracciones graves, artículo 119, numeral 14, se contempla como causal de sanción al empleador con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias por cada trabajador; la no provisión a los trabajadores (a) de los implementos y equipos de protección de personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo con el Reglamento de la presente Ley y las convenciones colectivas (Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo, art. 119, 2005).

3.10.8 Reparación y cuidado de los bienes comunes del conjunto residencial

De acuerdo a la posición de las administradoras encuestadas, el (100%) de ellas garantizaron que las juntas de condominio velan por la oportuna reparación y preservación de los bienes comunes del edificio tanto antes como después de la reconversión monetaria promulgada en agosto del 2018 y el consecuente primer incremento del salario mínimo en

bolívares soberanos, en septiembre. Dicha evidencia certifica lo expuesto en la Ley de Propiedad Horizontal, la cual establece que en los conjuntos residenciales coexisten dos clases de derecho de propiedad: Un derecho de propiedad privativo sobre el apartamento o local (propietarios propiamente dichos) y un derecho de propiedad colectivo o de la comunidad que conforma el edificio sobre las áreas comunes de toda la construcción (copropietarios) (Herrera, 2016). En base a esta caracterización de lo que se desglosa como áreas comunes del edificio según las bases legales, se puede afirmar el cumplimiento de dicha Ley en un grado de cumplimiento satisfactorio, tanto antes como después de las medidas económicas decretadas por el Ejecutivo Nacional en agosto y septiembre del pasado año.

6.4 Dimensión Política-Social del Gobierno.

6.4.1 Posesión del carnet de la patria

En base al llenado de las encuestas más de la mitad de los trabajadores residenciales encuestados afirmaron poseer carnet de la patria tanto antes como después de las medidas económicas promulgadas por el Ejecutivo Nacional en relación a la reconversión monetaria vigente desde agosto del 2018 y el consecuente incremento del salario mínimo en septiembre del mismo año.

El carnet de la Patria es un documento de identidad introducido por el gobierno de Maduro en enero del 2017, que con un código QR identifica a los ciudadanos que reciben algún tipo de ayuda social del gobierno; el objetivo del carnet, según el gobierno, es conocer el estatus socioeconómico de la población y agilizar los programas de ayudas sociales del gobierno. (BBC News Mundo, 2018, p.1).

Los trabajadores residenciales encuestados que afirmaron poseer este carnet, alegan que al tenerlo, pueden percibir las ayudas sociales del gobierno, y de las cuales resaltaron que dichas ayudas son un ingreso extra muy atractivo para algunos de los trabajadores residenciales encuestados, en vista de que, certificaron que el salario mínimo que perciben no les es suficiente para cubrir sus necesidades básicas. A través del carnet de la patria se han entregado bonos de ayudas económicas directas para tratar de paliar los efectos de la hiperinflación y la mega

devaluación desplegada luego de la reconversión monetaria de agosto del 2018, pero han sido ayudas menores que apenas resuelven los problemas de los más necesitados, que son los que más han recurrido al carnet en busca de alivio (BBC News, 2018).

Luego de la promulgación de la reconversión monetaria en agosto del 2018 y el decreto de incremento del salario mínimo bajo el nuevo cono monetario de los bolívares soberanos, se incrementó el porcentaje de encuestados que certificaron en sus respuestas poseer carnet de la patria (léase tabla 32). Se piensa que, el motivo por el cual se presentó este comportamiento ascendente en las respuestas, en relación al antes y después de las medidas económicas implementadas por el Ejecutivo Nacional en agosto y septiembre del pasado año, recae sobre el contexto económico actual, el cual presenta el mayor declive en la historia de la economía venezolana con respecto al valor de la moneda nacional, ya que la introducción de una nueva moneda, en este caso del bolívar soberano que le quitó cinco (5) ceros a su antecesor, el bolívar fuerte, no ha solucionado el problema hiperinflacionario (BBC News, 2019).

Por lo tanto, el gobierno al garantizarles a los trabajadores que mediante la obtención del carnet de la patria se les impartirá ayudas económicas, pues son más los trabajadores residenciales que decidieron obtener el mismo para ese entonces. En consecuencia, la cantidad de encuestados que contestaron no tener el carnet de la patria disminuyó luego de las medidas económicas mencionadas en base a lo expuesto anteriormente. Para el caso de los trabajadores residenciales que alegaron no tener el carnet de la patria tanto antes como después de la reconversión monetaria de agosto del 2018, se piensa que se debe a la distinción de posiciones políticas, ya que cada trabajador decide obtener el carnet de la patria o no, de acuerdo a su condición personal. Sin embargo, son más los trabajadores residenciales que decidieron obtener el carnet de la patria en razón de los beneficios sociales que se expresan en las teorías vinculadas a este sistema.

6.4.2 Registro en el sistema patria

El registro en el sistema patria sólo abarcó a aquellos trabajadores residenciales que alegaron poseer el carnet de la patria en la investigación de campo, de los cuales tanto antes como después de la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo en septiembre

del 2018, más de la mitad de los encuestados afirmaron sí estar registrados en el sistema patria. Dicha interrogante presentó el mismo comportamiento que la anterior, puesto que luego de las medidas económicas impuestas por el Ejecutivo Nacional en agosto y septiembre el porcentaje de trabajadores residenciales que sí están registrados en el sistema patria aumentó. “El sistema patria es el sitio web donde todos los venezolanos que posean carnet de la patria pueden registrarse y recibir los beneficios de los planes sociales de la Revolución” (Reina, 2018, p.1).

Por lo cual se repite el comportamiento de ascenso en los encuestados que se registran en el sistema patria luego del incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, debido a que para recibir los planes sociales y ayudas económicas se debe estar registrado en el sistema. La investigación de campo evidenció que luego de las medidas económicas, objeto de la presente investigación impuestas en agosto y septiembre del 2018, no se registraron casos de trabajadores residenciales que posean el carnet de la patria y no estén registrados en el sistema patria (ver *Tabla 33*) porque de no ser así, parte de los trabajadores residenciales no percibirían los programas sociales-económicos que el Gobierno contempla en el sistema patria.

6.4.3 Trabajadores residenciales beneficiarios de los programas sociales plasmados en el portal digital Patria.

Vinculado a los anteriores apartados, los trabajadores residenciales beneficiarios de los programas sociales existentes en el portal digital Patria, son aquellos trabajadores (a) que poseen carnet de la patria, y están registrados en el sistema Patria. Dicho sistema cuenta con los siguientes programas: billetera digital, la cual articula dentro del sistema una modalidad de pago electrónico, en la cual los portadores también pueden recibir distintos bonos monetarios por parte del Estado, Misiones como Hogares de la Patria, (áreas de salud integral) que incluye la misión José Gregorio Hernández, Plan parto humanizado, Chamba juvenil y los Comités Locales de Abastecimiento y Producción (CLAP) (Vicepresidencia, 2019).

Antes de la reconversión monetaria y el consecuente primer incremento del salario mínimo bajo el nuevo cono monetario de los bolívares soberanos, exactamente la mitad de los trabajadores residenciales eran beneficiarios de los mencionados beneficios sociales, sin embargo, luego de la implementación de dichas medidas económicas el número de respuestas

afirmativas disminuyó pasando de un (50%) de los encuestados a un (43%) de estos que aseguran percibir las bonificaciones sociales que otorga el Gobierno (ver tabla 34). Parte de los trabajadores residenciales encuestados manifestaron que los bonos están siendo otorgados primero a los milicianos, luego a los jefes de Hogares de la Patria con familiares registrados y mujeres embarazadas en lactancia materna; por lo cual, parte de los trabajadores residenciales aseguran que quedan fuera y que ya luego, no perciben el bono. Además de ello, se presentaron otras razones alegadas por los trabajadores residenciales como, cierto analfabetismo digital por el cual aseguraron no conocer el proceso de registro de cuenta bancaria para obtener los fondos en la página, por lo cual, debían buscar ayuda para realizar el proceso y no siempre contaban con esta.

6.4.4 Concepto de los beneficios sociales percibidos por el trabajador residencial.

Los beneficios sociales otorgados por el Gobierno por medio del sistema Patria a raíz de la obtención del sistema Patria, han venido variando con respecto al antes y después de las medidas económicas implementadas por el Ejecutivo Nacional en agosto y septiembre del 2018. Según la investigación de campo, el beneficio social más representativo es la caja CLAP (Comité Local de Abastecimiento y Producción) tanto antes como después de las medidas económicas implementadas por el Ejecutivo Nacional en agosto y septiembre del 2018.

Los Comités Locales de Abastecimiento y Producción (CLAP) son comités de distribución de alimentos promovidos por el gobierno de Venezuela en los cuales las propias comunidades abastecen y distribuyen los alimentos prioritarios a través de una modalidad de entrega de productos casa por casa. La idea surge para hacer frente a la escasez de alimentos y la crisis económica del país. (CLAP: Organización popular para el abastecimiento y la producción, 2016, p.1).

El comportamiento de las respuestas afirmativas del ítem vinculado a la caja CLAP descendió luego de la reconversión monetaria y el incremento del salario mínimo en septiembre de un (89%) a un (79%) (Ver *Tabla 35*). Pero, aunque nominalmente se haya presentado una disminución del beneficio en relación al recibo de la caja CLAP, se piensa que se presentó dicha disminución porque al momento del llenado de las encuestas los trabajadores residenciales

posiblemente no habían recibido aún la caja del mes. Ya que como bien lo indica la definición del CLAP, en relación a la idea que dio paso a la creación de dicha distribución, los trabajadores residenciales alegaron depender de este beneficio en virtud de hacer frente a la crisis económica del país, donde los precios de los alimentos se elevan constantemente de manera exorbitante.

Por otro lado, los bonos monetarios de protección social que se plasman en el portal web Patria, resultaron en la recolección de datos un beneficio bastante importante para los trabajadores residenciales, ya que el (71%) de los encuestados afirmaron percibir los mismos tanto antes como después de las medidas económicas implementadas por el Ejecutivo Nacional en agosto y septiembre del 2018; mientras que los beneficios como el monedero Patria, Billetera Móvil, y mi casa bien equipada no presentaron ningún tipo de respuesta.

6.4.5 Programas del sistema Patria que percibe el trabajador residencial

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación de campo (ver tabla 36), el programa más representativo para este sector de trabajadores recae sobre los Programas Especiales tanto antes como después de la reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018. Estos programas especiales contemplan bonos de complemento de nómina privada, bonos por lactancia materna, bono José Gregorio Hernández, bono por alimentación, bono chamba juvenil, bono de economía popular, bonos por efemérides (día del padre, día de la madre, día del niño, carnavales, entre otros) (Alba ciudad, 2019).

En relación a los mencionados bonos otorgados por programas especiales, se presentó una disminución de estos en relación al después de la reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018, por lo cual, se piensa que esto puede deberse a que en el momento del llenado de las encuestas los trabajadores residenciales posiblemente no habían recibido aún los bonos recientes para ese momento. Los trabajadores residenciales manifestaron en la recolección de datos el dominio de los beneficios que impone el sistema patria, y como recuerdan con exactitud el nombre de cada uno de los montos que perciben, al igual que los montos; por lo cual, se puede decir que existe un control gubernamental sobre este grupo de personas que ejercen el oficio del trabajador residencial y por lo cual se considera que la disminución presente en los resultados inherentes a este ítem con

respecto al después de las medidas económicas implementadas por el Ejecutivo Nacional, se deben a las razones ya expuestas anteriormente, puesto que según las manifestaciones de los trabajadores residenciales vinculadas a los siguientes beneficios, se evidenció el dominio y relevancia que tienen dichos bonos para este sector de trabajadores y por lo cual, su interés hacia ellos, no se quebranta.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

A los efectos de esta parte del trabajo, se ha dividido en dos secciones a saber, en primer lugar, las conclusiones para luego abordar las recomendaciones. Este último capítulo presenta una síntesis de los principales resultados obtenidos en la investigación a través del trabajo de campo que se llevó a cabo. Es conveniente resaltar que no se pretende generalizar los resultados, puesto que se trata de una investigación de tipo descriptiva bajo el diseño de campo no experimental, en la cual se estudió el fenómeno tal y como se presentó en su contexto natural; además de, utilizar una muestra que fue seleccionada bajo el método de muestreo no probabilístico, lo cual significa que la muestra no fue seleccionada de manera aleatoria, sino que, ésta tuvo un criterio de selección específico, por lo tanto, la muestra puede representar a la mayoría de la población con precisión o no.

La investigación tuvo como objeto de estudio describir la evolución de las condiciones de trabajo del sector residencial en relación al antes y después del decreto de incremento del salario mínimo nacional, publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.403 de fecha 31 de agosto del año 2018, bajo el contexto de la reconversión monetaria publicada en Gaceta Oficial N° 41.446 de fecha 20 de agosto del mismo año. Por lo cual, se tomó una muestra de treinta y dos (32) edificios de la población total de 190 edificios suministrados entre las tres (3) administradoras inmobiliarias que fueron parte de nuestra investigación, tanto como fuente de información en relación a el listado de edificios a visitar, como parte de la muestra en representación de las administradoras. Los edificios visitados para la aplicación del instrumento a los trabajadores residenciales y representantes directivos de las juntas de condominio, estuvieron distribuidos en cinco (5) zonas situadas en parte de la zona Metropolitana de Caracas: Chacao, Altamira, El Paraíso, La Paz, y Montalbán; asimismo, con respecto al Litoral Central, los edificios visitados también estuvieron distribuidos en cinco (5) zonas: Tanaguarena, Caraballeda, Los Corales, Macuto y Catia La Mar.

La muestra estudiada se presentó con las siguientes características con respecto al rol de los trabajadores residenciales en relación a los factores demográficos: el promedio de este sector de trabajadores es generalmente femenino, de nacionalidad venezolana, alrededor de los 50 y 58 años de edad, de estado civil casado, con un grado de instrucción generalmente como bachiller, con un promedio de 1 a 3 personas bajo su tutela y en promedio con 2 personas que mantener económicamente.

Por su parte las juntas de condominio, ocupan el rol de patronos de este sector de trabajadores, los cuales poseen un nivel de conocimiento óptimo con respecto a la Legislación Laboral y la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales en vista de que, cumplen con lo mínimo establecido en el marco legal en relación a los derechos que por Ley le corresponde al trabajador residencial, y por último, el rol del tercer actor involucrado es ocupado por las administradoras inmobiliarias, las cuales parecieran ser las que más manejan el tema de las leyes que amparan al trabajador residencial, puesto que la mayoría de las respuestas obtenidas por estas, se basaron en lo que por Ley debe ser otorgado a los trabajadores residenciales.

Con la finalidad de estructurar las conclusiones de manera que se permita clarificar los resultados arrojados en la presente investigación, se ha decidido realizar un segregado de los mismos, a partir de los objetivos específicos, para dar respuesta a las preguntas que guiaron la investigación. De tal modo, a continuación, procedemos a explicar y discutir las principales conclusiones obtenidas como resultado de la investigación de campo.

En cuanto a la dimensión social, ésta fue medida a partir del apoyo que percibieron los trabajadores residenciales luego de las medidas económicas implementadas por el Ejecutivo Nacional el pasado año en agosto y septiembre en relación al antes de la implementación de las mismas. Dicho indicador apuntó la presencia de las relaciones socio-afectivas entre la relación patrono-trabajador o en su defecto, trabajador residencial-junta de condominio, la cual condiciona de alguna manera las condiciones de trabajo de este sector. La percepción de los tres actores involucrados en la recolección de datos, resultó ser compartida, de tal manera que, los trabajadores residenciales, juntas de condominio y administradoras alegaron que el trabajador

residencial cuenta con un apoyo permanente por parte de sus patronos y administradoras en la mayoría de los casos, tanto antes como después de las medidas económicas mencionadas.

Por lo tanto, se evidenció que dicho vínculo afectivo, condiciona las condiciones de trabajo que perciben los trabajadores residenciales de alguna forma, en tal sentido, que además de los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados, en la entrevistas realizadas a figuras importantes del área residencial se obtuvieron testimonios que se presentaron en el marco del contexto económico actual de dicho vínculo afectivo, el cual actúa como método de mediación pacífica ante escenarios de tensión y conflicto, tal como es planteado por Belarra (2016) “la mediación funciona como una oportunidad para buscar alternativas en medio de escenarios complejos en las relaciones de trabajo, sin aumentar las tensiones, en su teoría de la mediación como formas de resolver conflictos en el ambiente de trabajo” (p.1).

Por consiguiente, los trabajadores residenciales cuentan con el apoyo permanente en su mayoría por parte de las juntas de condominio, las cuales representan a la comunidad de copropietarios a pesar del contexto económico actual en relación a la reconversión monetaria promulgada en agosto del 2018 y los distintos incrementos salariales desplegados luego de la entrada en vigencia de un nuevo cono monetario denominado como bolívares soberanos. La receptividad se ha mantenido en las relaciones de trabajo de este sector, tanto antes como después de la implementación de las mencionadas medidas económicas, evitando la toma de decisiones drásticas con respecto a la permanencia del trabajador (a) residencial en el ejercicio de sus labores en base al entorno económico que provocó se discutieran posibles despidos en función de lograr reducir costos en las mensualidades condominiales, gracias a la poca rentabilidad económica que se originó luego del incremento del salario mínimo el 1 de septiembre del año pasado.

Por otro lado, en lo que se refiere a la dimensión económica se obtuvo bajo la percepción de la relación tripartita del sector residencial en su totalidad, que el trabajador residencial devenga como salario base, el salario mínimo vigente decretado por el Ejecutivo Nacional, publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.452., el cual en la actualidad se encuentra en los Bs.S 40.000,00. Esta premisa comprende el antes y después de las medidas económicas

mencionadas implementadas en el país, en agosto y septiembre del 2018. No obstante, dicho resultado evidenció a través de la muestra seleccionada, que el sector de trabajadores residenciales es característico por percibir salario mínimo, por lo cual, se puede decir que, en materia remunerativa, el trabajador (a) residencial se ubica en lo mínimo estipulado por la Legislación Laboral y la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales.

Adicionalmente, en cuanto a las remuneraciones de obligatorio cumplimiento; es decir, aquellas de carácter legal, los trabajadores residenciales en su mayoría de la muestra encuestada, garantizaron percibir el bono de alimentación estipulado en el Decreto N° 9.386 mediante la Reforma Parcial del Reglamento de la Ley de Alimentación, mejor conocido como el cesta ticket y de la misma manera, con respecto a las juntas de condominio y administradoras que alegaron que efectivamente gran parte de los trabajadores residenciales son beneficiarios de dicho bono, a excepción de casos muy puntuales en los que luego de la reconversión monetaria, algunos trabajadores residenciales aseguraron haber dejado de recibir el mismo. Sin embargo, la diferenciación resultó ser mínima en relación a ambas temporalidades y contextos.

El pago de sábados, domingos y feriados no es representativo en la remuneración del trabajador (a) residencial, puesto que los resultados arrojaron un porcentaje inferior a la mitad de los encuestados. Con respecto al pago de los días libre de descanso, por el contrario, se obtuvo un resultado representativo alcanzando un poco más de la mitad de los trabajadores residenciales y juntas de condominio que alegan que este pago es retribuido, y por su parte, las administradoras encuestadas en su totalidad certificaron la otorgación de dicha remuneración bajo ese concepto.

Por su parte, el bono vacacional y el bono fin de año, son percibidos en su mayoría según los resultados obtenidos en el trabajo de campo. Dicha afirmación fue constatada bajo las percepciones del trabajador (a) residencial, las juntas de condominio y administradoras.

Las remuneraciones informales, son medianamente poco impartidas puesto que el salario promedio que devengan los trabajadores residenciales característico está construido en base a

lo mínimo estipulado en la Legislación Laboral, por lo cual los pagos no contemplados en la Ley y en algunos de los casos con frecuencia eventual tienen poco peso en la remuneración de este sector, tanto antes como después de las medidas económicas objeto del fenómeno de investigación. Sin embargo, luego de la promulgación de la reconversión monetaria y el primer incremento del salario mínimo bajo la vigencia del nuevo cono monetario en bolívares soberanos, se evidenció el mantenimiento de dichas bonificaciones a pesar del contexto económico actual en aquellos conjuntos residenciales donde antes de la implementación de dichas medidas económicas, estas retribuciones eran otorgadas.

Pero aun así se presentó en una proporción muy pequeña. Entre las más comunes remuneraciones de carácter informal se obtuvieron los siguientes conceptos: transporte, jardinería, y limpieza por eventos especiales; de los cuales los montos de dichas bonificaciones en promedio, oscilan en la actualidad entre los Bs.S 10.000,00 y Bs.S 21.000,00.

En cuanto a las deducciones realizadas al salario del trabajador residencial, se obtuvo como resultado que gran parte de estos trabajadores están registrados en el Seguro Social (IVSS) tanto antes como después de las medidas económicas promulgadas en agosto y septiembre del 2018. A diferencia del Régimen Prestacional de Empleo (RPE) el cual, disminuyó en una pequeña proporción en relación al después las medidas económicas implementadas ya mencionadas. Como conclusión, el paquete salarial que devengan la gran mayoría de los trabajadores residenciales encuestados de forma directa abarca: (Salario mínimo + Bono de alimentación) el cual es pagado principalmente por transferencia y de frecuencia quincenal. De forma indirecta (Días libres + Seguridad Social, en ambas temporalidades con respecto al antes y después de la reconversión monetaria.

Finalmente el flujo de ingresos de los condominios ha disminuido considerablemente en relación a los constantes incrementos del salario mínimo luego de la reconversión monetaria, lo cual colocó a la comunidad de copropietarios en una situación compleja para cumplir con el pago de las cuotas condominiales, de tal manera que el nivel de morosidad contempla el nivel medio y alto en promedio, mientras que antes de la reconversión monetaria el nivel de morosidad más representativo resultó ser el medio. De igual forma, la gestión de cobranza ha disminuido

luego de las medidas económicas objeto del presente estudio en relación al antes, gracias al déficit del flujo de ingresos. Por otro lado, la facturación de los egresos del condominio se ha mantenido similar en el tiempo, gracias a los planes de ahorro implementados en los conjuntos residenciales para la disminución de la deuda de los gastos comunes, según los alegatos de parte de los Gerentes Generales de las administradoras.

En lo que se refiere a las condiciones de trabajo estipuladas en el marco legal que regula las relaciones de trabajo de los trabajadores residenciales, y que para efectos de la presente fue analizada bajo la dimensión legal, se reflejó que el disfrute de vacaciones anuales estipulado en la Legislación Laboral cuenta con un grado de cumplimiento adecuado, por lo cual los actores principales afirmaron el disfrute de las mismas de los trabajadores con sus respectivos beneficios (salario correspondiente y bono vacacional) antes y después de la última reconversión monetaria implementada en el país en conjunto de los incrementos del salario mínimo posterior a la introducción del nuevo cono monetario.

La jornada de trabajo del trabajador (a) residencial se conforma de 8 horas diarias en jornada diurna de manera representativa, de acuerdo a lo establecido en la Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales en ambas temporalidades con respecto a la implementación de las medidas económicas mencionadas.

El correspondiente pago de los pasivos laborales, es otorgado en la mayoría de los casos encuestados, sin embargo, luego de la última reconversión monetaria implementada en el país en conjunto de los incrementos del salario mínimo, pareciera que parte de los trabajadores residenciales han dejado de percibir el mencionado pago; dicha afirmación resultó validada tanto por los trabajadores residenciales como las juntas de condominio.

La carga de trabajo que reciben los trabajadores residenciales de manera más repetitiva es la realización de tareas que requieren de trabajos especializados, además luego de las medidas económicas implementadas dicho indicador aumentó alcanzando más de la mitad de los encuestados, por lo cual se puede decir que el contexto económico como fenómeno de la presente investigación, contribuye a la asignación de tareas adicionales a los trabajadores (a)

residenciales que no son inherentes al marco de sus funciones, con la finalidad de ahorrar costos en los egresos del condominio, por buscar trabajadores externos; de la misma manera, dicha afirmación resultó validada tanto por los trabajadores residenciales como las juntas de condominio.

El (86%) de los trabajadores residenciales encuestados que habitan en el edificio para el cual laboran, poseen una vivienda con servicios básicos aptos para habitarla, contando con servicio de agua, electricidad y gas en su totalidad tanto antes como después de la última reconversión monetaria implementada en el país en conjunto de los incrementos del salario mínimo, de acuerdo a la percepción de los tres actores fundamentales. La incorporación en la vivienda de otros servicios como el cable, servicio telefónico, y televisión son suministrados por la comunidad de copropietarios y junta de condominio en poca proporción, puesto que éstos últimos, los trabajadores residenciales alegaron en su mayoría que, dichos servicios corren por cuenta propia.

Por otro lado, el egreso de los trabajadores residenciales no es común en la mayoría de los casos, puesto que, de acuerdo a la información obtenida en la investigación de campo, el trabajador (a) residencial tiene pocas oportunidades de aspirar a un empleo mejor remunerado en vista de su formación académica y además el beneficio de la vivienda es realmente valorado por los mismos, por lo cual, la vivienda resulta ser un factor de retención para los trabajadores residenciales. Sin embargo, los casos que se presentaron en relación a los egresos, recaen sobre la emigración como motivo principal, tanto antes como después de la última reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018.

Finalmente, al trabajador residencial se le es otorgado los implementos necesarios para el desarrollo de sus labores en su totalidad por parte de las juntas de condominio, y adicionalmente, se evidenció según la posición de las administradoras el cuidado respectivo y reparación de los bienes comunes cuando se amerita, tanto antes como después de la última reconversión monetaria y el decreto de incremento del salario mínimo en septiembre del 2018.

Respecto a la dimensión política social del Gobierno, esta hace referencia al control social y relaciones de poder que ejerce el Gobierno Nacional en las iniciativas sociales, las cuales han sido desarrolladas de manera directa por el Gobierno en los últimos años. Los resultados de la investigación arrojaron que más de la mitad de los trabajadores residenciales poseen carnet de la patria, tanto antes como después de la promulgación del decreto de incremento del salario mínimo, bajo el contexto de la implementación de un nuevo cono monetario, puesto que este documento supone el acceso a los beneficios sociales que otorga el Gobierno.

En tal sentido, más de la mitad de los encuestados afirmaron estar registrados en el portal web Patria, por ser este sistema, el portal para acceder a la información sobre los programas de ayuda social que otorga el Gobierno; es importante destacar que luego de las medidas económicas implementadas en agosto y septiembre del pasado año, la proporción de trabajadores residenciales que acuden a este medio como otra opción de ingresos se ha venido incrementando, por lo cual, el aumento de uso de este plan implementado por el Gobierno, está directamente asociado a la caída de la situación económica actual en el país que provoca que cada día los trabajadores residenciales dependan más de este medio, en consecuencia a la hiperinflación y mega devaluación según comentarios adicionales que revelaron los trabajadores residenciales en el momento del llenado de las encuestas.

Entre los beneficios sociales que percibe el trabajador residencial, el más representativo resultó ser la caja CLAP (Comité Local de Abastecimiento y Producción) en ambas temporalidades en relación a las medidas económicas implementadas, objeto de la presente investigación. Además de las bonificaciones de protección social; ambas resultaron ser las más conocidas para este sector de trabajadores debido a la ayuda que implica para ellos en materia alimenticia y económica. Por ende, los trabajadores residenciales durante el proceso de llenado de las encuestas demostraron un manejo consciente de los conceptos de los bonos que perciben por medio del portal web Patria, puesto que en las encuestas hicieron mención a algunos de los nombres de los bonos que han percibido a través de programas especiales y económicos, los cuales son los dos programas a los que más se han inscrito tanto antes como después de la reconversión monetaria en relación al incremento del salario mínimo en septiembre del 2018.

Algunos de los bonos mencionados fueron: programa parto humanizado, lactancia materna, José Gregorio Hernández, nutricional, y somos Venezuela.

Por lo tanto, ésta última dimensión evidenció el poder que ejerce el Gobierno sobre este sector de trabajadores en relación a las iniciativas de ayuda social que otorgan, puesto suponen la inscripción del trabajador para obtener el carnet de la patria, el cual lleva consigo una concepción de ideología política que busca la obtención del voto que reproduce el poder, por lo cual, de cierto modo, excluye a los que no poseen dicho documento.

De lo anterior se puede concluir que en este trabajo sólo se dio a conocer un pequeño fragmento del fenómeno que afecta las condiciones de trabajo del sector residencial, desde la visión de cada una de las dimensiones que engloban las relaciones de trabajo de este sector. Por lo tanto, de acuerdo a lo expuesto anteriormente en este capítulo, la investigación responde a la pregunta planteada al inicio del desarrollo de la presente con respecto a las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales en el área Metropolitana de Caracas y el Litoral Central, bajo la perspectiva de los trabajadores residenciales, junta de condominio y administradoras, antes y después del Decreto de salario mínimo nacional publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.403 de fecha 31 de agosto del 2018, bajo el contexto de la reconversión monetaria del 20 de agosto del 2018.

En este sentido, se pudo observar que la evolución de las condiciones de trabajo del sector residencial de forma general se ha visto vinculada a una desmejora de las mismas; de tal manera que, en relación al después de las medidas económicas implementadas se han adoptado medidas que ayuden a sostener dichas condiciones presentes antes de la reconversión monetaria y la promulgación de incremento del salario mínimo vigente desde septiembre del pasado año, procurando mantener la calidad de vida de este sector de trabajadores, apoyándose en ayudas complementarias como lo es el salario emocional y/o retribuciones voluntarias. Además de, ser el beneficio de la vivienda en la mayoría de los casos un factor retentivo de dichos trabajadores en el oficio para que aún continúen en sus labores a pesar de la situación económica actual.

RECOMENDACIONES

En el presente apartado se describen todos los aspectos relevantes que a partir de la investigación deben considerarse con respecto a las condiciones de trabajo de los trabajadores residenciales, debido a que, la presente viene siendo apenas el inicio de un extenso campo de investigación, en vista de que es necesario señalar que se requieren otros estudios, que complementen los resultados obtenidos en el transcurso de la investigación de campo.

En este sentido, estudios posteriores pueden estar centrados fundamentalmente en las siguientes vertientes:

1. Monitoreo de los casos presentados en los Órganos Jurisdiccionales de Trabajo. Dicho tema puede ser estudiado a futuro con la finalidad de analizar la problemática que conllevan los casos expuestos en el respectivo ente, además de la resolución de casos de competencia con respecto a este sector de trabajadores.
2. Monitoreo de las acciones o actividades de los Centros de Estudio sobre el sector residencial, como por ejemplo: la Escuela de Ciudadanos en la cual Elías Santana es director; la misma, es una asociación civil sin fines de lucro que ofrece servicios y asesoría en las Asociaciones de Vecinos, Consejos Comunales, Juntas de Condominio, entre otras. Y Mi Condominio.com, la cual es una iniciativa de acompañamiento comunitario, de creación de capital social, que brinda servicios de capacitación, información y asesoría a los condominios y los sectores relacionados en Venezuela.
3. Monitorio de las actividades académicas en materia residencial: se considera pertinente estudiar la formación académica que pudiese estar siendo impartida a este sector de trabajadores vinculado al oficio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abadi, A. Y García, C. (2018). *De la reconversión monetaria del 2008 a la del 2018*. [Mensaje de un blog]. Recuperado de: <https://prodavinci.com/de-la-reconversion-monetaria-de-2008-a-la-del-2018/>

Abdul, L. (8 de mayo del 2017). *Sindicatos según la LOTT*. [Mensaje de un blog]. Recuperado de <https://lafilosofiadelanegociacion.wordpress.com/2017/05/08/que-son-los-sindicatos-segun-la-lottt-cuales-son-sus-funciones-estructura-clases-cuales-son-los-pasos-a-tomar-en-cuenta-para-su-registro/>

Asociación Española para la Calidad (s.f). *Salario Emocional*. Recuperado de <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/salario-emocional>

Aguilar, B., & Díaz, M. (2007). *Situación Laboral Actual del Conserje a partir de la Reforma de la LOPCYMAT en el 2005 y su Reglamento en el 2007* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Montalbán, Venezuela. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1372.pdf>

Alba Ciudad. (2019). Actualizados los montos de los programas de protección del Sistema Patria. *En Alba Ciudad 96.3 FM*. Recuperado de <https://albaciudad.org/2019/01/actualizados-los-monto-de-los-planos-sociales-y-economicos-de-proteccion/>

América Economía. (2012). Los datos de los 13 años de gobierno de Hugo Chávez Frías. *En América Economía*. Recuperado de <https://www.americaeconomia.com/politica-sociedad/politica/los-datos-de-los-13-anos-de-gobierno-de-hugo-chavez-frias>

Antela, R. (2011). Decreto-Ley especial para la Dignificación de los trabajadores y trabajadoras residenciales. *Ulpiano*, (112), 106-107.

Aporrea. (2015). *Denuncia: Trabajadores Residenciales reciben trato inhumano de condominios*. Recuperado de <https://www.aporrea.org/ddhh/n282227.html>

Aranguren, B. (1979) *Métodos de Investigación*. Ediciones Eneva. Caracas

Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Episteme.

Arias, Villasís, Y Miranda. (2016, 2 de abril). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista RAM Alergia México*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

Belarra, J. (2016). La mediación como forma de resolver conflictos en la empresa y ganar competitividad [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.iebschool.com/blog/mediacion-laboral-reclutamiento-seleccion/>

Bonilla García, J. (2009). El Salario Mínimo en Venezuela: algunas consideraciones generales. *Gaceta Laboral*, 15(1), 29-55. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33614479002.pdf>

Castro, R. (2013). El trabajo en el hogar como modalidad especial de condiciones de trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras: (Gaceta Oficial Nro. 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012). *Anuario*, 407(95), 95-97. Recuperado de: servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc36/anuario362013.pdf#page=96

Coccorese, G., Doti, K., Fernández, R., Gómez, J., y Salazar, J. (s.f). *El Derecho del Trabajo*. Caracas, Venezuela: Monografías. Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos14/derlaboral/derlaboral.shtml>

Corral, Y (2008). *Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación para la Recolección de Datos*. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

BBC News. (2018). Qué es y cómo funciona el carnet de la patria que permitirá seguir comprando gasolina a precio subsidiado en Venezuela. *En BBC News Mundo – Noticias América Latina*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-45182511>

BBC News. (2019). Crisis en Venezuela: 7 gráficos que explican la situación económica y política en el país sudamericano. *En BBC News Mundo – Noticias América Latina*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-47017193>

Danoral. (s.f). Administradora Danoral C.A. *En Administradora Danoral*. Recuperado de <http://www.danoral.com/#AdministradoraDanoral>

De Belén, D. (s.f). Competencias Socioafectivas. *En Monografías/ Psicología*. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos104/competencias-socioafectivas/competencias-socioafectivas.shtml>

D' Elia, Y. (2009). La Política Social en el Modelo Estado/Gobierno Venezolano. Caracas, Venezuela: Publicaciones Ildis. Recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/08783.pdf>

Doblado, F., Prieto, J., & Silva, R. (2014). *Condiciones laborales y necesidades de los trabajadores residenciales ubicados en el sector Terraza de los Nísperos del Municipio Valencia en el Estado Carabobo* (Tesis de pregrado, Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela). Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/6017/doprisil.pdf?sequence=2>

El Nacional (18 de noviembre, 2018). El alza del salario mínimo provocó el cierre de empresas. *El Universal*. p.1. Recuperado de https://www.elnacional.com/economia/alza-del-salario-minimo-provoco-cierre-empresas_260197/

El Universal (17 de agosto, 2018). Ejecutivo eleva el salario mínimo a 1.800 Bolívars Soberanos. *El Universal*. p.1. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com/politica/18115/nocolas-maduro-anuncio-nuevo-salario-minimo>

El Universal (30 de noviembre, 2018). El bolívar fuerte saldrá de circulación el miércoles 5 de diciembre. *El Universal*. p.1. Recuperado de <http://www.eluniversal.com/economia/27136/el-bolivar-fuerte-perdura-vigencia-el-miercoles-5-de-diciembre>

EP Mundo. (2019). Preparan nuevo aumento de salario mínimo en enero. *En EP Mundo*. Recuperado de <http://epmundo.com/2019/atentos-preparan-nuevo-aumento-de-salario-minimo-en-enero/>

Figuerola, C. (2017). *Prestaciones Sociales-Antigüedad* [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://apoyolaboral.over-blog.com/2017/04/prestaciones-sociales-antiguedad.html>

Figuerola, N. (2008). Manejando los conflictos. Recuperado de <https://articulospm.files.wordpress.com/2012/01/manejando-los-conflictos-pdf.pdf>

Fuenmayor, E (2011). Cesta Tickets para los conserjes. *El condominio feliz*. Recuperado de <https://elcondominiofeliz.blogspot.com/2011/05/cesta-tickets-para-los-conserjes.html>

Fuentes, E. (2018). Condominios están en zozobra sobre salarios de trabajadores residenciales. *El Cooperante*. Recuperado de <https://elcooperante.com/sin-gaceta-oficial-condominios-estan-en-zozobra-sobre-salarios-de-trabajadores-residenciales/>

Galán, M (2009). *La entrevista en investigación* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://manuelgalan.blogspot.com/2009/05/la-entrevista-en-investigacion.html?m=1>

Galindo, L. (2018). Despidos con “bonos y cajitas feliz” son un fraude a la Ley. *En Aporrea*. Recuperado de <https://www.aporrea.org/economia/n330590.html>

Hernández, O (2010, 9 de enero). Antecedentes históricos y desarrollo de la Ley Orgánica del trabajo de Venezuela. *Derecho del trabajo*. Recuperado de <https://app.vlex.com/#/VE/searchmore/jurisdiction:VE/legislación+laboral+venezolana/seotags>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación: Selección de la muestra*. México DF, México: McGRAW-HILL. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández Sampieri, R. (2006). *Formulación de hipótesis en Metodología de investigación*. México: McGraw-Hill, pp. 73-101.

Herrera, E. (2016). *La junta de condominio* [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://www.enriqueherrera.com.ve/temas-de-condominio/67-la-junta-de-condominio>

Herrera, E. (2016). *Aspectos más importantes de la Ley de los Trabajadores Residenciales* [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://www.enriqueherrera.com.ve/temas-laborales/109-aspectos-mas-importantes-de-la-ley-de-trabajadores-residenciales>

Herrera, E. (2011). *El administrador en los condominios*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://www.enriqueherrera.com.ve/temas-de-condominio/98-el-administrador-en-los-condominios>

INE, (2016): *Indicadores Demográficos*. Recuperado de: http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=742:ficha-tecnica-de-la-situacion-y-dinamica-demografica&catid=159:indicadores-demograficos&Itemid=85

Ley No. 18. Ley de propiedad horizontal. Publicada en la Gaceta Oficial No. 3241, del 18 de agosto de 1983.

Ley No. 24. Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales. Publicada en Gaceta Oficial No. 39.668, del 6 de mayo del 2011.

Ley No. 15. Ley orgánica del trabajo. Los trabajadores y trabajadoras. Publicada en Gaceta Oficial No. 6.076, del 7 de mayo del 2012.

Ley No. 49. Ley de Reforma Parcial de la Ley de Propiedad Horizontal. Publicada en *La Gaceta Oficial* No. 3.241, del 18 de agosto de 2018. Venezuela.

Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat. (2002, julio 16). *Encuesta, cuestionario y tipos de preguntas*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/encuesta-cuestionario-y-tipos-de-preguntas/>

Llovera, M. Y Aguirre, N. (2019). La incertidumbre del Salario Mínimo Legal en Venezuela– enero 2019. En Nayma Consultores. Recuperado de <https://ve.naymaconsultores.com/salario-minimo-legal-venezuela-enero-2019/>

Manzano, J. (2018). ¿Por qué falta el efectivo en Venezuela? *En Banca y Negocios*. Recuperado de <http://www.bancaynegocios.com/por-que-falta-el-efectivo-en-venezuela/>

Maracara, L (2018). Salario mínimo de 1800 bolívares soberanos entra en vigencia el 1 de septiembre. *Crónica Uno*. Recuperado de <http://cronica.uno/salario-minimo-de-1800-bolivares-soberanos-entra-en-vigencia-el-1-de-septiembre/>

Master of Science in Industrial Relations, Loyola U. de Chicago. Director de la Escuela de Ciencias Sociales - FACES y Profesor jubilado de la Universidad Católica Andrés Bello Campus Caracas en Pre Grado y Post Grado. Universidad Católica del Táchira en la materia

Movimientos Sociales y Sindicales en Venezuela. Recuperado de <https://revistasic.gumilla.org/2014/el-concepto-de-tension-en-las-relaciones-de-trabajo/>

Miranda, E. (s.f). Legislación Laboral [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://sites.google.com/site/legislacionlottt/home>

Mora, F. (2013). *Las condiciones de trabajo en la LOTT*. Recuperado de <https://vlexvenezuela.com/vid/condiciones-trabajo-lottt-651074289>

Pons, C. Y Guanipa, M. (2018). “Todos ganamos lo mismo”: Nueva escala de salarios genera descontento en Venezuela. *En Reuters*. Recuperado de <https://lta.reuters.com/articulo/economia-venezuela-idLTAKCN1M62K8-OUHLT>

Ramírez, D., & Mendizábal, I. (2009). *Formación: Caso los conserjes del área Metropolitana de Caracas* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Montalbán, Venezuela. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7080.pdf>

Reina, O. (2018). Conoce qué puedes hacer en la web Patria.org.ve. *En Conatel*. Recuperado de <http://www.conatel.gob.ve/conoce-que-puedes-hacer-en-la-web-patria-org-ve/>

Rojas, I. (2018). ¿Qué está pasando con los conserjes? En Prodavinci. Recuperado de <https://prodavinci.com/que-esta-pasando-con-los-conserjes/>

Santana, E. (Productor). (2018). Cómo los condominios se pueden preparar para afrontar la hiperinflación y megadevaluación [Youtube]. De <https://www.youtube.com/watch?v=HguOOCokn4M>

Sistema Patria. (2018). *Gestión de Gobierno*. Recuperado de <http://www.vicepresidencia.gob.ve/gestion-de-gobierno/>

Sodexo (2017). Resolución de conflictos en el ámbito laboral. En *La vie Sodexo*. Recuperado de <http://www.lavie.com.co/lo-social/resolucion-de-conflictos-en-el-ambito-laboral>

Tamayo y Tamayo. El Proceso de la Investigación Científica. Limusa Noriega Editores. 4ta Edición. México. 2003.

Terranova. (s.f). Administradora Terranova C.A. En *Administradora Terranova*. Recuperado de <https://admterranova.net/>

Urquijo, J. Y Bonilla, J. (2008). *La Remuneración del Trabajo*. Caracas, Venezuela: Publicaciones UCAB.

Urquijo, J. (2014). *El concepto de “Tensión” en las relaciones de trabajo*. Recuperado de <https://revistasic.gumilla.org/2014/el-concepto-de-tension-en-las-relaciones-de-trabajo/>

Vanegas, M. (2016). *Definición de prueba piloto*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/325693225/Definicion-de-Prueba-Piloto>

Vicepresidencia. (2019). Especial/ El Carnet de la Patria nació para blindar y proteger al pueblo en medio de la Guerra no convencional. En *Portal web Patria*. Recuperado de <http://www.vicepresidencia.gob.ve/el-carnet-de-la-patria-nacio-para-blindar-y-proteger-al-pueblo-en-medio-de-la-guerra-no-convencional/>

Vielma, A. (2018). *Juntas de Condominio en emergencia ante aumentos de costos* [Mensaje en un blog]. Recuperado de: www.eluniversal.com/caracas/18692/juntas-de-condominio-en-emergencia-ante-incremento-de-costos

Wikipedia. (s.f). Conserje. En Wikipedia. Recuperado de <https://es.wikipedia.org/wiki/Conserje>

ANEXOS

Anexo A. Instrumento de recolección de datos – Trabajador Residencial

TRABAJADORES RESIDENCIALES

Fecha: __/ __/ __

El propósito de la presente encuesta, es obtener información sobre la evolución de las condiciones de trabajo del sector residencial, frente a la promulgación del decreto de salario mínimo del 1 de septiembre del 2018, bajo el contexto de la reconversión monetaria del mes de agosto del mismo año, para efectos de nuestra tesis de grado. Esta encuesta es anónima y personal, dirigida al personal de conserjería de los conjuntos residenciales con sus juntas de condominio activas y validadas, del área Metropolitana de Caracas y el Litoral Central del Estado Vargas. Agradecemos dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario, lo cual nos permitirá un acercamiento científico de la realidad concreta de este sector de trabajadores.

Lugar donde labora, (Nombre del edificio): _____

Dirección: _____

Nombre de la Administradora: _____

1. ¿Qué edad tiene? _____	2. Sexo a) F ____ b) M ____
3. ¿Qué nivel educativo tiene? a) Ninguna ____ b) Primaria ____ c) Bachiller ____ d) Técnico superior ____	4. ¿Qué nacionalidad tiene? a) Venezolano (a) ____ b) Extranjero (a) ____ En caso afirmativo, indique país de origen y status que posee: _____ _____
5. ¿Cuál es su estado civil? a) Soltero (a) ____ b) Casado (a) ____	6. Nro. Total de personas bajo su responsabilidad que usted considera cargas familiares. a) Directa ____

c) Divorciado (a) ____ d) Unión de hecho ____ e) Viudo (a) ____	b) Indirecta ____
---	-------------------

7. Nro. De personas que dependen directamente de usted económicamente. a) Directa ____ b) Indirecta ____	8. ¿Cuál ha sido el apoyo por parte de los propietarios hacia ustedes (los trabajadores residenciales) antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Antes</th><th style="width: 50%;">Después</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Permanente _____</td><td>a) Permanente _____</td></tr> <tr> <td>b) Temporal/ intermitente _____</td><td>b) Temporal/ intermitente _____</td></tr> <tr> <td>c) Mínimo de acuerdo a la ley del TRS ____</td><td>c) Mínimo de acuerdo a la ley del TRS ____</td></tr> </tbody> </table>	Antes	Después	a) Permanente _____	a) Permanente _____	b) Temporal/ intermitente _____	b) Temporal/ intermitente _____	c) Mínimo de acuerdo a la ley del TRS ____	c) Mínimo de acuerdo a la ley del TRS ____						
Antes	Después														
a) Permanente _____	a) Permanente _____														
b) Temporal/ intermitente _____	b) Temporal/ intermitente _____														
c) Mínimo de acuerdo a la ley del TRS ____	c) Mínimo de acuerdo a la ley del TRS ____														
9. Asignaciones recibidas antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria. <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Antes</th><th style="width: 50%;">Después</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 150px;"></td><td style="height: 150px;"></td></tr> </tbody> </table>	Antes	Después			10. Deducciones realizadas a su salario antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Antes</th><th style="width: 50%;">Después</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) IVSS _____</td><td>a) IVSS _____</td></tr> <tr> <td>b) RPE _____</td><td>b) RPE _____</td></tr> <tr> <td>c) Otros _____</td><td>c) Otros _____</td></tr> <tr> <td>d) Monto del salario (Básico y adicional =total) _____</td><td>d) Monto del salario (Básico y adicional =total) _____</td></tr> </tbody> </table>	Antes	Después	a) IVSS _____	a) IVSS _____	b) RPE _____	b) RPE _____	c) Otros _____	c) Otros _____	d) Monto del salario (Básico y adicional =total) _____	d) Monto del salario (Básico y adicional =total) _____
Antes	Después														
Antes	Después														
a) IVSS _____	a) IVSS _____														
b) RPE _____	b) RPE _____														
c) Otros _____	c) Otros _____														
d) Monto del salario (Básico y adicional =total) _____	d) Monto del salario (Básico y adicional =total) _____														

a) Salario mínimo _____ b) Bono de alimentación (Cesta Ticket) _____ c) Pago de Sábados, Domingos y feriados _____ d) Días libres de descanso / LOTT _____ e) Bonificaciones adicionales (especificar: concepto/ monto) _____ _____	a) Salario mínimo _____ b) Bono de alimentación (Cesta Ticket) _____ c) Pago de Sábados, Domingos y feriados _____ d) Días libres de descanso / LOTT _____ e) Bonificaciones adicionales (especificar: concepto/ monto) _____ _____	
--	--	--

11. Forma de pago percibida de su salario antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria

Antes	Después
a) Efectivo _____	a) Efectivo _____
b) Transferencia _____	b) Transferencia _____
c) Tarjeta Integral _____	c) Tarjeta Integral _____
d) Depósito _____	d) Depósito _____

12. Frecuencia de pago antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria

Antes	Después
a) Semanalmente _____	a) Semanalmente _____
b) Quincenalmente _____	b) Quincenalmente _____
c) Mensualmente _____	c) Mensualmente _____

13. Bonificaciones recibidas antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?

Antes	Después
a) Especiales: _____	a) Especiales: _____
b) Desempeño _____	b) Desempeño _____
c) Vacacional _____	c) Vacacional _____
d) Navideña _____	d) Navideña _____

14. Bonificaciones navideñas recibidas antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?

Antes	Después
a) Fin de año _____	a) Fin de año _____
b) Otra: _____	b) Otra: _____

e) Ninguna ____	e) Ninguna ____	c) Ninguna _____	c) Ninguna _____
-----------------	-----------------	---------------------	---------------------

15. En el tiempo que lleva laborando en el edificio, ¿Ha disfrutado de algunas vacaciones anuales tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?

Antes	Después
a) Sí ____	a) Sí ____
b) No ____	b) No ____

16. ¿Cuál fue/es su Jornada de trabajo antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?

Antes	Después
a) Diurno ____	a) Diurno ____
b) Mixta ____	b) Mixta ____
c) Nocturno ____	c) Nocturno ____

17. Percibieron los correspondientes pagos de utilidades antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?

Antes	Después
a) Sí ____	a) Sí ____
b) No ____	b) No ____

18. ¿Cuál es la carga de trabajo antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?

Antes	Después
a) Horas extras de trabajo ____	a) Horas extras de trabajo ____
b) Realización de tareas que requieran trabajos especializados ____	b) Realización de tareas que requieran trabajos especializados ____
c) Otra ____	c) Otra ____
d) Ninguna ____	d) Ninguna ____

19. De habitar en el conjunto residencial donde labora. ¿Cuáles son las condiciones del lugar, con respecto a los servicios básicos tanto antes como después de la promulgación del decreto de salario mínimo?

Antes	Después
a) Servicio de agua ____	a) Servicio de agua ____

20. ¿Posee usted carnet de la Patria tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?

Antes	Después
c) Sí ____	c) Sí ____
d) No ____	d) No ____

b) Servicio de electricidad _____ c) Servicio de gas _____ d) Servicio telefónico _____ e) TV _____ f) Cable _____ g) Otros: _____ h) No aplica _____	b) Servicio de electricidad _____ c) Servicio de gas _____ d) Servicio telefónico _____ e) TV _____ f) Cable _____ g) Otros: _____ h) No aplica _____																													
21. De poseer carnet de la Patria, ¿está usted registrado en el Sistema Patria tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? <table border="1"> <thead> <tr> <th>Antes</th> <th>Después</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Sí _____</td> <td>a) Sí _____</td> </tr> <tr> <td>b) No _____</td> <td>b) No _____</td> </tr> <tr> <td>c) No aplica _____</td> <td>c) No aplica _____</td> </tr> </tbody> </table>		Antes	Después	a) Sí _____	a) Sí _____	b) No _____	b) No _____	c) No aplica _____	c) No aplica _____	22. De estar registrado en el Sistema patria, ¿recibe usted los beneficios sociales que plantea el Sistema patria, tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? <table border="1"> <thead> <tr> <th>Antes</th> <th>Después</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Sí _____</td> <td>a) Sí _____</td> </tr> <tr> <td>b) No _____</td> <td>b) No _____</td> </tr> <tr> <td>c) No aplica _____</td> <td>c) No aplica _____</td> </tr> </tbody> </table>	Antes	Después	a) Sí _____	a) Sí _____	b) No _____	b) No _____	c) No aplica _____	c) No aplica _____												
Antes	Después																													
a) Sí _____	a) Sí _____																													
b) No _____	b) No _____																													
c) No aplica _____	c) No aplica _____																													
Antes	Después																													
a) Sí _____	a) Sí _____																													
b) No _____	b) No _____																													
c) No aplica _____	c) No aplica _____																													
23. ¿Cuáles de estos beneficios sociales recibe usted, tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? <table border="1"> <thead> <tr> <th>Antes</th> <th>Después</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Caja CLAP _____</td> <td>a) Caja CLAP _____</td> </tr> <tr> <td>b) Bonificaciones de Protección Social _____</td> <td>b) Bonificaciones de Protección Social _____</td> </tr> <tr> <td>c) Monedero Patria _____</td> <td>c) Monedero Patria _____</td> </tr> <tr> <td>d) Billetera móvil _____</td> <td>d) Billetera móvil _____</td> </tr> <tr> <td>e) Mi casa bien equipada _____</td> <td>e) Mi casa bien equipada _____</td> </tr> <tr> <td>f) Todas las anteriores _____</td> <td>f) Todas las anteriores _____</td> </tr> <tr> <td>g) Ninguna de las anteriores _____</td> <td>g) Ninguna de las anteriores _____</td> </tr> <tr> <td>h) No aplica _____</td> <td>h) No aplica _____</td> </tr> </tbody> </table>		Antes	Después	a) Caja CLAP _____	a) Caja CLAP _____	b) Bonificaciones de Protección Social _____	b) Bonificaciones de Protección Social _____	c) Monedero Patria _____	c) Monedero Patria _____	d) Billetera móvil _____	d) Billetera móvil _____	e) Mi casa bien equipada _____	e) Mi casa bien equipada _____	f) Todas las anteriores _____	f) Todas las anteriores _____	g) Ninguna de las anteriores _____	g) Ninguna de las anteriores _____	h) No aplica _____	h) No aplica _____	24. De recibir Bonificaciones de Protección Social. Especifique ¿Cuáles de los programas recibe tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? <table border="1"> <thead> <tr> <th>Antes</th> <th>Después</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Hogares de la Patria _____</td> <td>a) Hogares de la Patria _____</td> </tr> <tr> <td>b) Programa Económico _____</td> <td>b) Programa Económico _____</td> </tr> <tr> <td>c) Programas Especiales _____</td> <td>c) Programas Especiales _____</td> </tr> <tr> <td>d) No aplica _____</td> <td>d) No aplica _____</td> </tr> </tbody> </table>	Antes	Después	a) Hogares de la Patria _____	a) Hogares de la Patria _____	b) Programa Económico _____	b) Programa Económico _____	c) Programas Especiales _____	c) Programas Especiales _____	d) No aplica _____	d) No aplica _____
Antes	Después																													
a) Caja CLAP _____	a) Caja CLAP _____																													
b) Bonificaciones de Protección Social _____	b) Bonificaciones de Protección Social _____																													
c) Monedero Patria _____	c) Monedero Patria _____																													
d) Billetera móvil _____	d) Billetera móvil _____																													
e) Mi casa bien equipada _____	e) Mi casa bien equipada _____																													
f) Todas las anteriores _____	f) Todas las anteriores _____																													
g) Ninguna de las anteriores _____	g) Ninguna de las anteriores _____																													
h) No aplica _____	h) No aplica _____																													
Antes	Después																													
a) Hogares de la Patria _____	a) Hogares de la Patria _____																													
b) Programa Económico _____	b) Programa Económico _____																													
c) Programas Especiales _____	c) Programas Especiales _____																													
d) No aplica _____	d) No aplica _____																													

Anexo A1. Instrumento de recolección de datos – Junta de Condominio

MIEMBROS DIRECTIVOS DE LA JUNTA DE CONDOMINIO

Fecha: __/__/__

El propósito de la presente encuesta, es obtener información sobre la evolución de las condiciones de trabajo del sector residencial, frente a la promulgación del decreto de salario mínimo del 1 de septiembre del 2018, bajo el contexto de la reconversión monetaria del mes de agosto del mismo año, para efectos de nuestra tesis de grado. Esta encuesta es anónima y personal, dirigida a los representantes de las juntas de condominio activas y validadas de los conjuntos residenciales del área Metropolitana de Caracas y el Litoral Central del Estado Vargas. Agradecemos dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario, lo cual nos permitirá un acercamiento científico de la realidad concreta de este sector de trabajadores.

Nombre del edificio: _____ Administradora: _____

Dirección: _____

1. ¿Cuál ha sido el apoyo por parte de ustedes (Junta de Condominio) hacia los trabajadores residenciales antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?

Antes	Después
a) Permanente ____	a) Permanente ____
b) Temporal/ intermitente ____	b) Temporal/ intermitente ____
c) Mínimo de acuerdo a la ley del TRS ____	c) Mínimo de acuerdo a la ley del TRS ____

2. ¿Cuáles son las remuneraciones que otorgan las juntas de condominio a los trabajadores residenciales? y, ¿entregan ustedes recibo de dichos pagos antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?

Antes	Después
a) Salario mínimo ____	a) Salario mínimo ____
b) Cesta Ticket ____	b) Cesta Ticket ____
c) Pago de sábados, domingos y feriados ____	c) Pago de sábados, domingos y feriados ____

	d) Días libres de descanso/LOTTT e) Bonificaciones adicionales (especificar: concepto/ monto) _____ f) Monto Total del Salario ____	d) Días libres de descanso/LOTTT e) Bonificaciones adicionales (especificar: concepto/ monto) _____ f) Monto Total del salario ____
	Antes	Después
	Sí ____ No ____	Sí ____ No ____

3. ¿Qué bonificaciones se les han otorgado a los trabajadores residenciales, antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?	4. ¿Cuál es la forma de pago que se le ofrecen a los trabajadores residenciales antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?																				
<table border="1"> <tr> <th>Antes</th> <th>Después</th> </tr> <tr> <td>a) Especiales ____ (Especifique concepto) _____</td> <td>a) Especiales ____ (Especifique concepto) _____</td> </tr> <tr> <td>b) Vacacional ____</td> <td>b) Vacacional ____</td> </tr> <tr> <td>c) Navideñas ____</td> <td>c) Navideñas ____</td> </tr> <tr> <td>c)Ninguna _____</td> <td>c)Ninguna _____</td> </tr> </table>	Antes	Después	a) Especiales ____ (Especifique concepto) _____	a) Especiales ____ (Especifique concepto) _____	b) Vacacional ____	b) Vacacional ____	c) Navideñas ____	c) Navideñas ____	c)Ninguna _____	c)Ninguna _____	<table border="1"> <tr> <th>Antes</th> <th>Después</th> </tr> <tr> <td>a) Efectivo ____</td> <td>a) Efectivo ____</td> </tr> <tr> <td>b) Transferencia ____</td> <td>b) Transferencia ____</td> </tr> <tr> <td>c) Tarjeta Integral ____</td> <td>c) Tarjeta Integral ____</td> </tr> <tr> <td>d) Depósito ____</td> <td>d) Depósito ____</td> </tr> </table>	Antes	Después	a) Efectivo ____	a) Efectivo ____	b) Transferencia ____	b) Transferencia ____	c) Tarjeta Integral ____	c) Tarjeta Integral ____	d) Depósito ____	d) Depósito ____
Antes	Después																				
a) Especiales ____ (Especifique concepto) _____	a) Especiales ____ (Especifique concepto) _____																				
b) Vacacional ____	b) Vacacional ____																				
c) Navideñas ____	c) Navideñas ____																				
c)Ninguna _____	c)Ninguna _____																				
Antes	Después																				
a) Efectivo ____	a) Efectivo ____																				
b) Transferencia ____	b) Transferencia ____																				
c) Tarjeta Integral ____	c) Tarjeta Integral ____																				
d) Depósito ____	d) Depósito ____																				

5. ¿Cuál es el nivel de morosidad por parte de los propietarios con respecto al pago de su cuota, antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?	6. En caso de tener varios años laborando, ¿el trabajador residencial ha disfrutado de algunas vacaciones anuales, tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?																
<table border="1"> <tr> <th>Antes</th> <th>Después</th> </tr> <tr> <td>a) Alto ____</td> <td>a) Alto ____</td> </tr> <tr> <td>b) Medio ____</td> <td>b) Medio ____</td> </tr> <tr> <td>c) Bajo ____</td> <td>c) Bajo ____</td> </tr> </table>	Antes	Después	a) Alto ____	a) Alto ____	b) Medio ____	b) Medio ____	c) Bajo ____	c) Bajo ____	<table border="1"> <tr> <th>Antes</th> <th>Después</th> </tr> <tr> <td>a) Sí ____</td> <td>a) Sí ____</td> </tr> <tr> <td>b) No ____</td> <td>b) No ____</td> </tr> <tr> <td>c) No aplica ____</td> <td>c) No aplica ____</td> </tr> </table>	Antes	Después	a) Sí ____	a) Sí ____	b) No ____	b) No ____	c) No aplica ____	c) No aplica ____
Antes	Después																
a) Alto ____	a) Alto ____																
b) Medio ____	b) Medio ____																
c) Bajo ____	c) Bajo ____																
Antes	Después																
a) Sí ____	a) Sí ____																
b) No ____	b) No ____																
c) No aplica ____	c) No aplica ____																

7. ¿Cuál fue/es la Jornada de trabajo de los trabajadores residenciales antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; padding: 5px;">Antes</th> <th style="width: 50%; padding: 5px;">Después</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">a) Diurno ____</td> <td style="padding: 5px;">a) Diurno ____</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">b) Mixto ____</td> <td style="padding: 5px;">b) Mixto ____</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">c) Nocturno ____</td> <td style="padding: 5px;">c) Nocturno ____</td> </tr> </tbody> </table>	Antes	Después	a) Diurno ____	a) Diurno ____	b) Mixto ____	b) Mixto ____	c) Nocturno ____	c) Nocturno ____	8. ¿Perciben los trabajadores residenciales el pago de utilidades correspondientes antes y después la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; padding: 5px;">Antes</th> <th style="width: 50%; padding: 5px;">Después</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">a) Sí ____</td> <td style="padding: 5px;">a) Sí ____</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">b) No ____</td> <td style="padding: 5px;">b) No ____</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">c) No aplica ____</td> <td style="padding: 5px;">c) No aplica ____</td> </tr> </tbody> </table>	Antes	Después	a) Sí ____	a) Sí ____	b) No ____	b) No ____	c) No aplica ____	c) No aplica ____		
Antes	Después																		
a) Diurno ____	a) Diurno ____																		
b) Mixto ____	b) Mixto ____																		
c) Nocturno ____	c) Nocturno ____																		
Antes	Después																		
a) Sí ____	a) Sí ____																		
b) No ____	b) No ____																		
c) No aplica ____	c) No aplica ____																		
9. ¿Qué tipo de carga laboral reciben los trabajadores residenciales, antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; padding: 5px;">Antes</th> <th style="width: 50%; padding: 5px;">Después</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">a) Obligación de laborar horas extraordinarias ____</td> <td style="padding: 5px;">a) Obligación de laborar horas extraordinarias ____</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">b) Realización de tareas que impliquen trabajos especializados. ____</td> <td style="padding: 5px;">b) Realización de tareas que impliquen trabajos especializados. ____</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">c) Otra ____</td> <td style="padding: 5px;">c) Otra ____</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">d) Ninguna ____</td> <td style="padding: 5px;">d) Ninguna ____</td> </tr> </tbody> </table>	Antes	Después	a) Obligación de laborar horas extraordinarias ____	a) Obligación de laborar horas extraordinarias ____	b) Realización de tareas que impliquen trabajos especializados. ____	b) Realización de tareas que impliquen trabajos especializados. ____	c) Otra ____	c) Otra ____	d) Ninguna ____	d) Ninguna ____	10. Del trabajador residencial habitar en el conjunto residencial que dirigen, ¿Cuáles son las condiciones de vivienda que se le otorgan a los trabajadores residenciales antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? Sí el trabajador residencial no habita en el conjunto residencial, responda en la opción “No aplica” <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; padding: 5px;">Antes</th> <th style="width: 50%; padding: 5px;">Después</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">a) Servicios Básicos ____</td> <td style="padding: 5px;">a) Servicios Básicos ____</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">b) Condiciones del lugar donde habita ____</td> <td style="padding: 5px;">b) Condiciones del lugar donde habita ____</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">c) No aplica ____</td> <td style="padding: 5px;">c) No aplica ____</td> </tr> </tbody> </table>	Antes	Después	a) Servicios Básicos ____	a) Servicios Básicos ____	b) Condiciones del lugar donde habita ____	b) Condiciones del lugar donde habita ____	c) No aplica ____	c) No aplica ____
Antes	Después																		
a) Obligación de laborar horas extraordinarias ____	a) Obligación de laborar horas extraordinarias ____																		
b) Realización de tareas que impliquen trabajos especializados. ____	b) Realización de tareas que impliquen trabajos especializados. ____																		
c) Otra ____	c) Otra ____																		
d) Ninguna ____	d) Ninguna ____																		
Antes	Después																		
a) Servicios Básicos ____	a) Servicios Básicos ____																		
b) Condiciones del lugar donde habita ____	b) Condiciones del lugar donde habita ____																		
c) No aplica ____	c) No aplica ____																		
11. De presentarse, ¿Cuál ha sido el motivo más concurrente de renuncia en los trabajadores residenciales, antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?	12. ¿Se les otorga a los trabajadores residenciales los implementos y utensilios necesarios para el desarrollo de sus labores, tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?																		

Antes		Después	
a) Emigración ____	a) Emigración ____	a) Sí ____	a) Sí ____
b) Ida a otro empleo ____	b) Ida a otro empleo ____	b) No ____	b) No ____
c) Otro: _____	c) Otro: _____		
d) No aplica ____	d) No aplica ____		

Anexo A2. Instrumento de recolección de datos – Administradoras Inmobiliarias

MIEMBROS DE LAS ADMINISTRADORAS INMOBILIARIAS

Fecha: ____/____/____

Nombre de la administradora a la cual pertenece: _____

El propósito de la presente encuesta, es obtener información sobre la evolución de las condiciones de trabajo del sector residencial, frente a la promulgación del decreto de salario mínimo de septiembre 2018, bajo el contexto de la reconversión monetaria del mes de agosto del mismo año, para efectos de nuestra tesis de grado. Esta encuesta es anónima y personal, dirigida a los miembros de las administradoras de condominios, en el área Metropolitana de Caracas y el Litoral Central del Edo. La Guaira, seleccionados como parte de la muestra representativa de estudio.

Agradecemos dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario, lo cual nos permitirá un acercamiento científico de la realidad concreta de este sector de trabajadores.

1. ¿Cuál ha sido el apoyo por parte de ustedes (la Administradora) hacia los trabajadores residenciales antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?	2. ¿Cuál es la remuneración que otorga la Junta de Condominio al trabajador residencial (s)? y, ¿entregan ustedes el recibo de dicha remuneración a las Juntas de Condominio, antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Antes</th> <th>Después</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Permanente ____</td> <td>a) Permanente ____</td> </tr> <tr> <td>b) Temporal/intermitente ____</td> <td>b) Temporal/intermitente ____</td> </tr> <tr> <td>c) Mínimo de acuerdo a la ley del TRS ____</td> <td>c) Mínimo de acuerdo a la ley del TRS ____</td> </tr> </tbody> </table>	Antes	Después	a) Permanente ____	a) Permanente ____	b) Temporal/intermitente ____	b) Temporal/intermitente ____	c) Mínimo de acuerdo a la ley del TRS ____	c) Mínimo de acuerdo a la ley del TRS ____	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Antes</th> <th>Después</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Salario mínimo ____</td> <td>a) Salario mínimo ____</td> </tr> <tr> <td>b) Cesta Ticket ____</td> <td>b) Cesta Ticket ____</td> </tr> <tr> <td>c) Pago de sábados, domingos y feriados ____</td> <td>c) Pago de sábados, domingos y feriados ____</td> </tr> <tr> <td>d) Días libres de descanso/LOTTT</td> <td>d) Días libres de descanso/LOTTT</td> </tr> <tr> <td>e) Bonificaciones adicionales ____</td> <td>e) Bonificaciones adicionales ____</td> </tr> <tr> <th>Antes</th> <th>Después</th> </tr> <tr> <td>a) Sí ____</td> <td>a) Sí ____</td> </tr> <tr> <td>b) No ____</td> <td>b) No ____</td> </tr> </tbody> </table>	Antes	Después	a) Salario mínimo ____	a) Salario mínimo ____	b) Cesta Ticket ____	b) Cesta Ticket ____	c) Pago de sábados, domingos y feriados ____	c) Pago de sábados, domingos y feriados ____	d) Días libres de descanso/LOTTT	d) Días libres de descanso/LOTTT	e) Bonificaciones adicionales ____	e) Bonificaciones adicionales ____	Antes	Después	a) Sí ____	a) Sí ____	b) No ____	b) No ____
Antes	Después																										
a) Permanente ____	a) Permanente ____																										
b) Temporal/intermitente ____	b) Temporal/intermitente ____																										
c) Mínimo de acuerdo a la ley del TRS ____	c) Mínimo de acuerdo a la ley del TRS ____																										
Antes	Después																										
a) Salario mínimo ____	a) Salario mínimo ____																										
b) Cesta Ticket ____	b) Cesta Ticket ____																										
c) Pago de sábados, domingos y feriados ____	c) Pago de sábados, domingos y feriados ____																										
d) Días libres de descanso/LOTTT	d) Días libres de descanso/LOTTT																										
e) Bonificaciones adicionales ____	e) Bonificaciones adicionales ____																										
Antes	Después																										
a) Sí ____	a) Sí ____																										
b) No ____	b) No ____																										

3. ¿Cómo ha resultado la gestión de cobranza para la cancelación de los recibos de condominio, antes y después la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? <table border="1"> <thead> <tr> <th>Antes</th> <th>Después</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Ha disminuido _____</td> <td>a) Ha disminuido _____</td> </tr> <tr> <td>b) Se mantiene similar _____</td> <td>b) Se mantiene similar _____</td> </tr> <tr> <td>c) Ha aumentado _____</td> <td>c) Ha aumentado _____</td> </tr> </tbody> </table>	Antes	Después	a) Ha disminuido _____	a) Ha disminuido _____	b) Se mantiene similar _____	b) Se mantiene similar _____	c) Ha aumentado _____	c) Ha aumentado _____	4. ¿Cómo se ha resultado la facturación de los Egresos que genera el Condominio debidamente justificados antes y después de la promulgación del decreto de salario mínimo bajo el contexto de la reconversión monetaria del 2018 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Antes</th> <th>Después</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Ha mejorado _____</td> <td>a) Ha mejorado _____</td> </tr> <tr> <td>b) Se mantiene similar _____</td> <td>b) Se mantiene similar _____</td> </tr> <tr> <td>c) Ha desmejorado _____</td> <td>c) Ha desmejorado _____</td> </tr> </tbody> </table>	Antes	Después	a) Ha mejorado _____	a) Ha mejorado _____	b) Se mantiene similar _____	b) Se mantiene similar _____	c) Ha desmejorado _____	c) Ha desmejorado _____
Antes	Después																
a) Ha disminuido _____	a) Ha disminuido _____																
b) Se mantiene similar _____	b) Se mantiene similar _____																
c) Ha aumentado _____	c) Ha aumentado _____																
Antes	Después																
a) Ha mejorado _____	a) Ha mejorado _____																
b) Se mantiene similar _____	b) Se mantiene similar _____																
c) Ha desmejorado _____	c) Ha desmejorado _____																
5. ¿La Junta de Condominio, cumple con los respectivos aspectos legales que éstas exigen, con respecto al disfrute de vacaciones de los trabajadores residenciales antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? <table border="1"> <thead> <tr> <th>Antes</th> <th>Después</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Salario correspondiente _____</td> <td>a) Salario correspondiente _____</td> </tr> <tr> <td>b) Bono vacacional _____</td> <td>b) Bono vacacional _____</td> </tr> </tbody> </table>	Antes	Después	a) Salario correspondiente _____	a) Salario correspondiente _____	b) Bono vacacional _____	b) Bono vacacional _____	6. De presentarse, ¿Cuál ha sido el motivo más concurrente de renuncia en los trabajadores residenciales que ha registrado la Junta de Condominio, antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria? <table border="1"> <thead> <tr> <th>Antes</th> <th>Después</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) Emigración _____</td> <td>a) Emigración _____</td> </tr> <tr> <td>b) Ida a otro empleo _____</td> <td>b) Ida a otro empleo _____</td> </tr> <tr> <td>c) Otro: _____</td> <td>c) Otro: _____</td> </tr> <tr> <td>d) No aplica _____</td> <td>d) No aplica _____</td> </tr> </tbody> </table>	Antes	Después	a) Emigración _____	a) Emigración _____	b) Ida a otro empleo _____	b) Ida a otro empleo _____	c) Otro: _____	c) Otro: _____	d) No aplica _____	d) No aplica _____
Antes	Después																
a) Salario correspondiente _____	a) Salario correspondiente _____																
b) Bono vacacional _____	b) Bono vacacional _____																
Antes	Después																
a) Emigración _____	a) Emigración _____																
b) Ida a otro empleo _____	b) Ida a otro empleo _____																
c) Otro: _____	c) Otro: _____																
d) No aplica _____	d) No aplica _____																

7. ¿Cuál es la jornada de trabajo que la junta de condominio establece al trabajador residencial (s) antes y después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?

Antes	Después
a) Diurno ____	a) Diurno ____
b) Mixto ____	b) Mixto ____
c) Nocturno ____	c) Nocturno ____

8. Del trabajador residencial habitar en el conjunto residencial al que administran, ¿Qué condiciones de vivienda provee la junta de condominio tanto antes como después de la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?

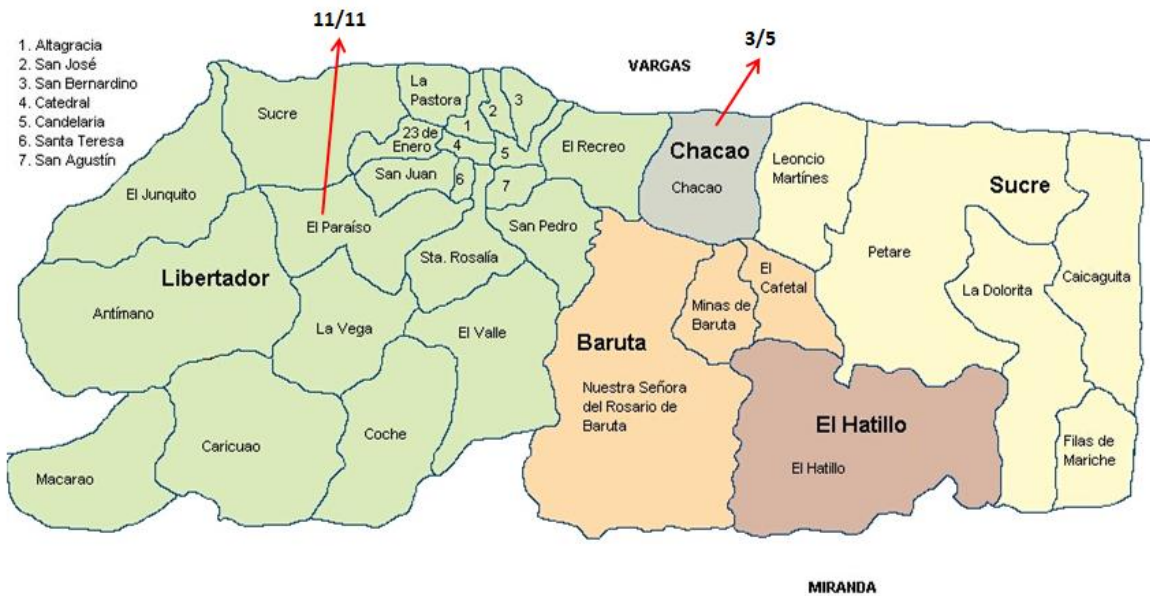
Antes	Después
a) Servicios Básicos ____	a) Servicios Básicos ____
b) TV, cable y teléfono ____	b) TV, cable y teléfono ____
c) No aplica ____	c) No aplica ____

9. ¿La Junta de Condominio vela por la oportuna reparación y cuidado de bienes comunes, con la misma atención, tanto antes como después de la la promulgación de los decretos de incremento del salario mínimo decretados posteriormente a la reconversión monetaria?

Antes	Después
a) Sí ____	a) Sí ____
b) No ____	b) No ____

Anexo B. Mapa de la zona Metropolitana de Caracas

Zonas en el que se aplicó el instrumento



Anexo B1. Mapa de la zona Litoral Central - La Guaira

Zonas en que se aplicó el instrumento



Anexo C. Tablas estadísticas – Trabajador Residencial

P1		
Edad	fi	%
32 – 40	3	11%
41 – 49	8	29%
50 – 58	16	57%
59 – 67	1	4%
N	28	

P2	fi	%
Sexo		
Femenino	16	57%
Masculino	12	43%
N	28	

P3		
Nivel educativo	fi	%
Ninguna	1	4%
Primaria	10	36%
Bachiller	17	61%
Técnico Superior	0	0%
N	28	

P4		
Nacionalidad	fi	%
Venezolana	21	75%
Extranjero	7	25%
N	28	

P4.1 Extranjero	fi	%
Chileno	1	14%
Peruano	1	14%
Colombiano	4	57%
Ecuatoriano	1	14%
Total, de personas extranjeras	7	
N	28	

P5		
Estado Civil	fi	%
Soltero (a)	4	14%
Casado (a)	14	50%
Divorciado (a)	5	18%
Unión de hecho	5	18%
Viudo	0	0%
N	28	

P6 Número de personas bajo su responsabilidad		
Directa		
	fi	%
0	7	25%
1	7	25%
2	7	25%
3	7	25%
N	28	

P6 Número de personas bajo su responsabilidad		
Indirecta		
	fi	%
0	1	4%
1	3	11%
2	0	0%
3	0	0%
N	28	

P7 Número de personas que dependen del trabajador residencial económicamente		
Directa		
	fi	%
0	4	14%
1	10	36%
2	7	25%
3	4	14%
N	28	

P7		
Número de personas que dependen del trabajador residencial económicamente		
Indirecta		
	fi	%
0	0	0%
1	3	11%
2	0	0%
3	0	0%
N	28	

P8		
Apoyo por parte de los propietarios hacia los trabajadores residenciales		
Antes		
	fi	%
Permanente	15	54%
Temporal/Intermitente	9	32%
Mínimo de acuerdo a la Ley del TRS	4	14%
N	28	

P8		
Apoyo por parte de los propietarios hacia los trabajadores residenciales		
Después		
	fi	%
Permanente	15	54%
Temporal/Intermitente	7	25%
Mínimo de acuerdo a la Ley del TRS	6	21%
N	28	

P9		
Asignaciones recibidas		
Antes		
	fi	%
Salario mínimo	28	100%
Bono de alimentación (CT)	26	93%
Pago de sábados, domingos y feriados	11	39%
Días libres de descanso/LOTTT	15	54%
Bonificaciones (Informales)	5	18%
N	28	

P9		
Asignaciones recibidas		
Después		
	fi	%
Salario mínimo	28	100%
Bono de alimentación (CT)	23	82%
Pago de sábados, domingos y feriados	10	36%
Días libres de descanso/LOTTT	14	50%
Bonificaciones (Informales)	5	18%
N	28	

PREGUNTA ABIERTA		
P9 - e)		
Concepto		
Antes		
	fi	%
Transporte	1	4%
Jardinería	1	4%
Limpieza por eventos especiales	0	0%
Nro. De encuestados que perciben bonificaciones	2	7%
N	28	

P9 - e)		
Concepto		
Después		
	fi	%
Transporte	1	4%
Jardinería	2	7%
Limpieza por eventos especiales	2	7%
Nro. De encuestados que perciben bonificaciones	5	17%
N	28	

P9 - e)		
Monto		
Antes		
Bs.F	fi	%
1.000.000,000 Bs.F - 1.500.000,000 Bs.F	2	100%
1.600.000,000 Bs.F - 2.100.000,000 Bs.F	1	50%
2.200.000,000 Bs.F - 2.700.000.000 Bs.F	0	0%
Total	2	7%
N	28	

P9 -e) Monto		
Después		
	fi	%
10.000,00 Bs.S - 15.0000,00 Bs.S	1	33%
16.000,00 bs.S - 21.000,00 Bs.S	1	33%
22.000,00 Bs.S - 27.000,00 Bs.S	1	33%
Total	3	11%
N	28	

P10		
Deducciones realizadas a su salario mínimo		
Antes		
	Fi	%
IVSS	16	57%
RPE (Régimen Prestacional de Empleo)	15	54%
Otros	0	0%
N	28	

P10		
Deducciones realizadas a su salario mínimo		
Después		
	fi	%
IVSS	18	64%
RPE (Régimen Prestacional de Empleo)	12	43%
Otros	0	0%
N	28	

PREGUNTA ABIERTA		
P10 - d)		
Monto del salario básico y adicional Total		
Antes		
	fi	%
4.000.000,000 Bs.F – 6.500.000,000 Bs.F	23	82%
6.600.000,000 Bs.F – 9.100.000,000 Bs.F	5	18%
N	28	

P10 - d)		
Monto del salario básico y adicional Total		
Antes		
	fi	%
40.000,00 Bs.S – 65.000,00 Bs.S	23	82%
66.000,00 Bs.S – 91.000,00 Bs.S	5	18%
N	28	

P11		
Forma de pago percibida		
Antes		
	fi	%
Efectivo	3	11%
Transferencia	23	82%
Tarjeta Integral	0	0%
Depósito	2	7%
N	28	

P11		
Forma de pago percibida		
Antes		
	Fi	%
Efectivo	0	0%
Transferencia	27	96%
Tarjeta Integral	1	4%
Depósito	0	0%
N	28	

P12		
Frecuencia de pago		
Antes		
	fi	%
Semanalmente	0	0%
Quincenalmente	22	79%
Mensualmente	5	18%
N	28	

P12		
Frecuencia de pago		
Después		
	fi	%
Semanalmente	0	0%
Quincenalmente	28	100%
Mensualmente	0	0%
N	28	

P13		
Bonificaciones recibidas		
Antes		
	fi	%
Especiales	2	7%
Desempeño	1	4%
Vacacional	28	100%
Navideña	24	86%
Ninguna	0	0%
N	28	

P13		
Bonificaciones recibidas		
Antes		
	fi	%
Especiales	3	11%
Desempeño	1	4%
Vacacional	28	100%
Navideña	24	86%
Ninguna	0	0%
N	28	

P14		
Bonificaciones Navideñas		
Antes		
	fi	%
Fin de año	24	86%
Ninguna	0	0%
N	28	

P14		
Bonificaciones Navideñas		
Después		
	fi	%
Fin de año	24	86%
Ninguna	0	0%
N	28	

P14.1		
Otra		
Antes		
	Fi	%
Aguinaldos	13	46%
N	28	

P14.1		
Otra		
Después		
	Fi	%
Aguinaldos	9	32%
N	28	

P15		
Disfrute de vacaciones anuales		
Antes		
	Fi	%
Si	28	100%
No	0	0%
N	28	

P15		
Disfrute de vacaciones anuales		
Después		
	fi	%
Si	20	71%
No	8	29%
N	28	

P16		
Jornada de Trabajo		
Antes		
	fi	%
Diurno	26	93%
Mixta	2	7%
Nocturno	0	0%
N	28	

P16		
Jornada de Trabajo		
Después		
	fi	%
Diurno	28	100%
Mixta	0	0%
Nocturno	0	0%
N	28	

P17		
Utilidades		
Antes		
	fi	%
Si	23	82%
No	5	18%
N	28	

P17		
Utilidades		
Después		
	Fi	%
Si	20	71%
No	8	29%
N	28	

P18		
Carga de trabajo		
Antes		
	fi	%
Obligación de laborar horas extra	4	14%
Realización de tareas que impliquen trabajos especializados	11	39%
Otra	0	0%
Ninguna	15	54%
N	28	

P18		
Carga de trabajo		
Después		
	fi	%
Obligación de laborar horas extra	1	4%
Realización de tareas que impliquen trabajos especializados	15	54%
Otra	2	7%
Ninguna	11	39%
N	28	

P19		
Condiciones de vivienda del TR en el edificio		
Antes		
	fi	%
Servicio de agua	24	100%
Servicio de electricidad	24	100%
Servicio de gas	24	100%
Servicio telefónico	10	42%
TV	9	38%
Cable	7	29%
No aplica	4	17%
N	28	

P19		
Condiciones de vivienda del TR en el edificio		
Después		
	Fi	%
Servicio de agua	24	100%
Servicio de electricidad	24	100%
Servicio de gas	24	100%
Servicio telefónico	9	38%
TV	8	33%
Cable	6	25%
No aplica	4	17%
N	28	

P20		
¿Posee usted carnet de la patria?		
Antes		
	fi	%
Si	19	68%
No	9	32%
N	28	

P20		
¿Posee usted carnet de la patria?		
Después		
	fi	%
Si	23	82%
No	5	18%
N	28	

P21		
De poseer carnet de la patria, ¿está usted registrado en el sistema patria?		
Antes		
	fi	%
Si	19	68%
No	1	4%
No aplica	8	29%
N	28	

P20		
¿Posee usted carnet de la patria?		
Después		
	fi	%
Si	23	82%
No	0	0%
No aplica	5	18%
N	28	

P22		
De estar registrado en el sistema patria, ¿recibe usted los beneficios sociales que plantea el s.p?		
Antes		
	fi	%
Si	14	50%
No	7	25%
No aplica	7	25%
N	28	

P22		
De estar registrado en el sistema patria, ¿recibe usted los beneficios sociales que plantea el s.p?		
Después		
	fi	%
Si	12	43%
No	11	39%
No aplica	5	18%
N	28	

P23		
¿Cuáles de estos beneficios sociales recibe?		
Antes		
	fi	%
Caja CLAP	25	89%
Bonificaciones de protección social	20	71%
Monedero Patria	2	7%
Billetera Móvil	0	0%
Mi casa bien equipada	0	0%
Todas las anteriores	0	0%
Ninguna de las anteriores	1	4%
No aplica	9	32%
N	28	

P23		
¿Cuáles de estos beneficios sociales recibe?		
Después		
	Fi	%
Caja CLAP	2	79%
Bonificaciones de protección social	20	71%
Monedero Patria	1	4%
Billetera Móvil	0	0%
Mi casa bien equipada	0	0%
Todas las anteriores	1	4%
Ninguna de las anteriores	5	18%
No aplica	5	18%
N	28	

P24		
De recibir bonificaciones ¿Cuáles de estos programas recibe?		
Antes		
	Fi	%
Hogares de la Patria	4	14%
Programa económico	12	43%
Programas especiales	14	50%
No aplica	7	25%
N	28	

P24		
De recibir bonificaciones de p.s ¿Cuáles de estos programas recibe?		
Después		
	fi	%
Hogares de la Patria	2	7%
Programa económico	10	36%
Programas especiales	12	43%
No aplica	5	18%
N	28	

Anexo C1. Tablas Estadísticas – Junta de Condominio

P1		
Apoyo por parte de los ustedes hacia los trabajadores residenciales		
Antes		
	Fi	%
Permanente	19	68%
Temporal/Intermitente	5	18%
Mínimo de acuerdo a la Ley del TRS	4	14%
N	28	

P1		
Apoyo por parte de los ustedes hacia los trabajadores residenciales		
Después		
	fi	%
Permanente	17	61%
Temporal/Intermitente	5	18%
Mínimo de acuerdo a la Ley del TRS	6	21%
N	28	

P2		
Remuneración que perciben los trabajadores residenciales		
Antes		
	fi	%
Salario mínimo	28	100%
Bono de alimentación (CT)	27	96%
Pago de sábados, domingos y feriados	6	21%
Días libres de descanso/LOTTT	16	57%
Bonificaciones adicionales	4	14%
N	28	

P2		
Remuneración que perciben los trabajadores residenciales		
Después		
	fi	%
Salario mínimo	28	100%
Bono de alimentación (CT)	27	96%
Pago de sábados, domingos y feriados	5	18%
Días libres de descanso/LOTTT	16	57%
Bonificaciones adicionales	5	18%
N	28	

P2 – e) Concepto de las bonificaciones		
Antes		
	Fi	%
Transporte	1	4%
jardinería	2	7%
Limpieza de eventos especiales	2	7%
N	28	

P2.1 Concepto de las bonificaciones		
Después		
	fi	%
Transporte	1	4%
Jardinería	2	7%
Limpieza de eventos especiales	2	7%
N	28	

P2.2		
Monto de las bonificaciones		
Antes		
	fi	%
1.000.000,00 Bs.F - 1.500.000,00 Bs.F	2	40%
1.600.000,00 Bs.F - 2.100.000,00 Bs.F	2	40%
2.200.000,00 Bs.F - 2.700.000.000 Bs.F	1	20%
N	28	

P2.2		
Monto de las bonificaciones		
Después		
	fi	%
10.000,00 Bs.S - 15.000,00 Bs.S	2	40%
16.000,00 Bs.S - 21.000,00 Bs.S	2	40%
22.000,00 Bs.S - 27.000,00 Bs.S	1	20%
N	28	

P3		
Bonificaciones otorgadas a los trabajadores residenciales		
Antes		
	fi	%
Especiales	5	18%
Desempeño	1	4%
Vacacional	28	100%
Navideñas	25	89%
Ninguna	0	0%
N	28	

P3		
Bonificaciones otorgadas a los trabajadores residenciales		
Después		
	fi	%
Especiales	5	18%
Desempeño	2	7%
Vacacional	28	100%
Navideñas	25	89%
Ninguna	0	0%
N	28	

P4		
Forma de pago que ofrecen a los trabajadores residenciales		
Antes		
	fi	%
Efectivo	3	11%
Transferencia	23	82%
Tarjeta Integral	0	0%
Depósito	2	7%
N	28	

P4		
Forma de pago que ofrecen a los trabajadores residenciales		
Después		
	fi	%
Efectivo	0	0%
Transferencia	27	96%
Tarjeta Integral	1	4%
Depósito	0	0%
N	28	

P5		
Nivel de morosidad		
Antes		
	fi	%
Alto (promedio de hasta 4 meses de atraso)	9	32%
Medio (2 a 3 meses)	12	43%
Bajo (1 mes)	7	25%
N	28	

P5		
Nivel de morosidad		
Después		
	fi	%
Alto (promedio de hasta 6 meses de atraso)	11	39%
Medio (4 a 5 meses)	11	39%
Bajo (1 mes)	6	21%
N	28	

P6		
¿El trabajador residencial ha disfrutado de algunas vacaciones anuales?		
Antes		
	fi	%
Sí	28	100%
No	0	0%
N	28	

P6		
¿El trabajador residencial ha disfrutado de algunas vacaciones anuales?		
Después		
	fi	%
Sí	20	71%
No	8	29%
N	28	

P7		
Jornada de trabajo de los trabajadores residenciales		
Antes		
	fi	%
Diurno	27	96%
Mixto	1	4%
Nocturno	0	0%
N	28	

P7		
Jornada de trabajo de los trabajadores residenciales		
Después		
	fi	%
Diurno	28	100%
Mixto	0	0%
Nocturno	0	0%
N	28	

P8		
¿Percibieron los conserjes sus utilidades correspondientes?		
Antes		
	fi	%
Sí	23	82%
No	5	18%
N	28	

P8		
¿Percibieron los conserjes sus utilidades correspondientes?		
Después		
	fi	%
Sí	20	71%
No	8	29%
N	28	

P9		
¿Qué tipo de carga laboral reciben los trabajadores residenciales?		
Antes		
	fi	%
Obligación de laborar horas extra	4	14%
Realización de tareas que impliquen trabajos especializados	9	32%
Otra	0	0%
No aplica	10	36%
N	28	

P9		
¿Qué tipo de carga laboral reciben los trabajadores residenciales?		
Después		
	fi	%
Obligación de laborar horas extra	1	4%
Realización de tareas que impliquen trabajos especializados	15	54%
Otra	0	0%
No aplica	12	43%
N	28	

P10		
Condiciones de vivienda que se le otorgan a los trabajadores residenciales		
Antes		
	Fi	%
Servicios básicos (agua, luz, gas)	4	14%
TV, cable y teléfono	11	39%
No aplica	0	0%
N	28	

P10		
Condiciones de vivienda que se le otorgan a los trabajadores residenciales		
Después		
	fi	%
Servicios básicos (agua, luz, gas)	1	4%
TV, cable y teléfono	15	54%
No aplica	2	7%
N	28	

P11		
Motivo más concurrente de renuncia de los trabajadores residenciales		
Antes		
	fi	%
Emigración	7	25%
Ida a otro empleo	2	7%
Otro	0	0%
No aplica	19	68%
N	28	

P11		
Motivo más concurrente de renuncia de los trabajadores residenciales		
Después		
	fi	%
Emigración	0	0%
Ida a otro empleo	0	0%
Otro	0	0%
No aplica	28	100%
N	28	

P12		
¿Se le otorga a los trabajadores residenciales los implementos necesarios para la ejecución de sus labores?		
Antes		
	fi	%
Sí	28	100%
No	0	0%
N	28	

P12		
¿Se le otorga a los trabajadores residenciales los implementos necesarios para la ejecución de sus labores?		
Después		
	fi	%
Sí	28	100%
No	0	0%
N	28	

Anexo C2. Tablas Estadísticas - Administradoras

P1		
Apoyo por parte de los ustedes hacia los trabajadores residenciales		
Antes		
	fi	%
Permanente	3	100%
Temporal/Intermitente	0	0%
Mínimo de acuerdo a la Ley del TRS	0	0%
N	3	

P1		
Apoyo por parte de los ustedes hacia los trabajadores residenciales		
Después		
	fi	%
Permanente	3	100%
Temporal/Intermitente	0	0%
Mínimo de acuerdo a la Ley del TRS	0	0%
N	3	

P2		
Remuneración que perciben los trabajadores residenciales		
Antes		
	fi	%
Salario mínimo	3	100%
Bono de alimentación (CT)	3	100%
Pago de sábados, domingos y feriados	0	0%
Días libres de descanso/LOTTT	3	100%
Bonificaciones adicionales	0	0%
N	3	

P2		
Remuneración que perciben los trabajadores residenciales		
Después		
	fi	%
Salario mínimo	3	100%
Bono de alimentación (CT)	3	100%
Pago de sábados, domingos y feriados	0	0%
Días libres de descanso/LOTTT	3	100%
Bonificaciones adicionales	0	0%
N	3	

P3		
¿Cómo ha resultado la gestión de cobranza para la cancelación de los recibos del condominio?		
Antes		
	fi	%
Ha disminuido	0	0%
Se mantiene similar	3	100%
Ha aumentando	0	0%
N	3	

P3		
¿Cómo ha resultado la gestión de cobranza para la cancelación de los recibos del condominio?		
Después		
	fi	%
Ha disminuido	2	67%
Se mantiene similar	1	33%
Ha aumentando	0	0%
N	3	

P4		
¿Cómo ha resultado la facturación de los egresos que genera el condominio debidamente justificados?		
Antes		
	fi	%
Ha mejorado	0	0%
Se mantiene similar	3	100%
Ha desmejorado	0	0%
N	3	

P4		
¿Cómo ha resultado la facturación de los egresos que genera el condominio debidamente justificados?		
Después		
	fi	%
Ha mejorado	0	0%
Se mantiene similar	2	67%
Ha desmejorado	1	33%
N	3	

P5		
¿La Junta de Condominio cumple con los respectivos aspectos legales para la toma de vacaciones del trabajador residencial?		
Antes		
	fi	%
Salario correspondiente	3	100%
Bono vacacional	3	100%
N	3	

P5		
¿La Junta de Condominio cumple con los respectivos aspectos legales para la toma de vacaciones del trabajador residencial?		
Después		
	fi	%
Salario correspondiente	3	1000%
Bono vacacional	3	100%
N	3	

P6		
Motivo más concurrente reportado de renuncia en los trabajadores residenciales		
Antes		
	fi	%
Emigración	3	100%
Ida a otro empleo	0	0%
Otro	0	0%
No aplica	0	0%
N	3	

P6		
Motivo más concurrente reportado de renuncia en los trabajadores residenciales		
Después		
	fi	%
Emigración	3	100%
Ida a otro empleo	0	0%
Otro	0	0%
No aplica	0	0%
N	3	

P7		
Jornada de trabajo de los trabajadores residenciales		
Antes		
	fi	%
Diurno	3	100%
Mixto	0	0%
Nocturno	0	0%
N	3	

P7		
Jornada de trabajo de los trabajadores residenciales		
Después		
	fi	%
Diurno	3	100%
Mixto	0	0%
Nocturno	0	0%
N	3	

P8		
Condiciones de vivienda que provee las juntas de condominio a los trabajadores residenciales		
Antes		
	fi	%
Servicios básicos	4	14
TV, cable y teléfono	9	32%
No aplica	0	0%
N	28	

P8		
Condiciones de vivienda que provee las juntas de condominio a los trabajadores residenciales		
Después		
	fi	%
Servicios básicos	1	4%
TV, cable y teléfono	15	54%
No aplica	0	0%
N	28	

P9		
¿La Junta de Condominio vela por la oportuna reparación y cuidado de los bienes comunes?		
Antes		
	fi	%
Sí	3	100%
No	0	0%
N	28	

P9		
¿La Junta de Condominio vela por la oportuna reparación y cuidado de los bienes comunes?		
Después		
	fi	%
Sí	3	100%
No	0	0%
N	3	

Anexo D. Guía de entrevista (Representante del sector residencial)

Transcripción de entrevista telefónica a la abogada Tibaire Altuve

- 1. ¿Qué podría comentarnos que sucedió luego del decreto de aumento del salario mínimo el 1 de septiembre del año pasado en cuanto a las condiciones de trabajo de este sector?**

R: Efectivamente las condiciones de trabajo se vieron afectadas por el peso del tema prestacional generado por la hiperinflación y mega devaluación, las juntas de condominio se preguntaban, ¿cuánto nos va a costar un bombillo, una bolsa de basura, un litro de desinfectante? y por supuesto, los trabajadores residenciales no fueron ajenos a esta realidad porque al disminuir la capacidad presupuestaria del condominio, pues disminuye la calidad de las condiciones de trabajo que se ofrecen al trabajador residencial y para los trabajadores residenciales no es un secreto que en muchas mesas de discusión, las juntas de condominio discutían sobre la preocupación de la capacidad de pago a los trabajadores debido al aumento exorbitante que significó para ese momento el incremento del salario mínimo. De hecho, existieron juntas de condominio que se planteaban el prescindir de los servicios del trabajador o trabajadora residencial y liquidarlo; fue entonces cuando allí, nosotros el equipo de micondominio.com decíamos, si a este trabajador o trabajadora lo liquidan se están arriesgando a que este vaya a la Inspectoría del Trabajo y venga con un reenganche y además de eso, estaría provocando una fractura emocional de las relaciones interpersonales patrono – trabajador. Por lo tanto, nuestra asesoría se basó en recomendar hablar con absoluta sinceridad al trabajador residencial sobre las dificultades que se veían presentes para el desarrollo de su ejercicio laboral con las mismas condiciones pasadas y el tratar de mantener el nivel de vida de los trabajadores residenciales que al final del día, son parte de la comunidad y, por tanto, hay que buscar opciones y salidas. Entre estas opciones se planteaba la posible flexibilización del horario, ingresos adicionales, y la colaboración de bienes o servicios por parte de los propietarios hacia ellos, como consecuencia, consideramos que el prescindir de dicho trabajador no era la solución que debían acatar las juntas de condominio como patronos, sino más bien, buscar alternativas que permitiesen volver el

edificio más productivo asumiendo las circunstancias presentes y de allí, asesorábamos con alternativas como: programas de reciclaje, repensar el sistema de iluminación del edificio de modo que se pudiera ahorrar en gastos de bombillos, repensar el sistema de limpieza para generar ahorros pequeños por ese lado y además utilizar las áreas comunes del edificio, léase salón de fiesta, jardines, azotea, para volverlas productivas y realizar actividades que puedan generar ingresos.

2. ¿Cómo procedieron las juntas de condominio con el aumento salarial tan importante decretado por el Ejecutivo Nacional a efectos de la reconversión monetaria de agosto del 2018?

R: Fue bastante difícil el impacto que tomó esta medida, ya que para ese momento la interacción que estábamos teniendo con los condominios en las reuniones de junta y por medio del portal micondominio.com, pues efectivamente, se vieron presentes las distintas angustias que presentaban las juntas de condominio como patrono de los trabajadores residenciales. La primera fue el tema del peso del aumento del salario, porque lo que ya se venía viviendo antes del decreto era la hiperinflación y con la entrada en vigencia del nuevo cono monetario se produjo una mega devaluación del 96% del bolívar, y, por otro lado, estaba presente la duda sobre el ¿qué pasaría con el bono de alimentación? Los representantes del condominio se preguntaban si éste también afrontaría un incremento además del monto del salario mínimo. Y esta angustia ustedes se preguntarán ¿por qué?, bueno porque los condominios tienen una característica fundamental y es que como patronos su partida fundamental es el personal y estos tienen nombre y apellido, que son los trabajadores residenciales. Por lo tanto, las primeras propuestas que se tomaron en las mesas de las juntas de condominio fue que el Ejecutivo Nacional asumiera el pago de nómina de los trabajadores residenciales; sin embargo, esto quedó a decisión de cada junta de condominio porque hay condominios de sectores populares, de clase media, de clase media alta y bueno, hay quienes temían que esta medida significara la intervención del Gobierno en la propiedad privada, pero como les menciono, esto se dejaba a libre decisión de las juntas de condominio y bueno por otro

lado, la información que pedía el Gobierno a las juntas de condominio para realizar el pago de la nómina en el portal patria son las mismas que el Ejecutivo tiene en cuanto al seguro social, CNE o el registro civil y en su mayoría, los trabajadores residenciales están registrados en el sistema patria y poseen carnet de la patria.

3. ¿Cómo ha sido la relación junta de condominio - trabajador residencial frente a esta situación de incertidumbre que provocó la reconversión monetaria y con ella, los constantes incrementos del salario mínimo?

R: Estas situaciones son las que te permiten ver el grado de solidaridad de las personas, en este caso, los propietarios y vecinos del edificio porque más allá de una relación laboral existe, además, un vínculo afectivo hacia el trabajador residencial, ¿por qué? Porque normalmente estas son personas que laboran en el edificio desde hace muchos años y, por tanto, se ha originado un vínculo afectivo de aprecio, amistad, etc. Por lo cual, se ven acciones como, por ejemplo: propietarios del edificio que le llevan la tercera comida del día al trabajador residencial, o si el trabajador está llevando un tratamiento médico entre todos se busca la manera de provisionarle esas medicinas; y esos son los gestos que observamos están apareciendo en los edificios, debido a que los vecinos concientizan que los ingresos que percibe el trabajador o trabajadora residencial no cubren las necesidades básicas y por eso, es que se plantean otras fuentes de ingresos o en su defecto incentivos no monetarios que permitan mantener las condiciones de trabajo del trabajador dependiendo de las posibilidades de los habitantes del edificio.

4. En relación a lo que menciona con respecto a que los ingresos que percibe el trabajador residencial no cubren sus necesidades básicas, ¿Considera usted que la vivienda podría ser el factor principal que retiene al trabajador?

R: Efectivamente, los trabajadores residenciales en su mayoría ganan salario mínimo, tanto antes como después de la última reconversión monetaria del pasado año y, por tanto, uno puede preguntarse ¿cómo viven con salario mínimo? Bueno,

evidentemente bajo la situación país en la que nos encontramos, éste no es capaz de cubrir las necesidades básicas, pero respondiendo a su pregunta está lo que se considera como el valor de la vivienda dentro del salario. En la Ley Orgánica del Trabajo (ILO) derogada se establecía en la definición de salario la vivienda como parte del salario, luego vino la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) que cambió esto. Y si bien es cierto que la Ley Especial para la Dignificación de los Trabajadores y Trabajadoras Residenciales conforme se desprende de la normativa del Decreto, establece que no es obligatorio hoy día la asignación de la vivienda a los trabajadores residenciales, pues este es un beneficio bastante importante, porque recordemos que los trabajadores residenciales en su mayoría tienen una cantidad de años de antigüedad importante y no cuentan con acceso a otra vivienda. Además, parte de la historia del trabajador residencial viene dada desde hace muchos años y normalmente estos eran extranjeros y pues el ser conserjes les aseguraba una vivienda para ese entonces.

5. Para finalizar, ¿Cómo cree que ha sido la evolución de este sector de trabajadores en cuanto a condiciones de trabajo antes y después del incremento de salario mínimo del 1 de septiembre del 2018?

R: Mira en definitiva este sector de trabajadores ha sufrido cambios arraigos a la situación económica que vivimos en el país, y si la situación para este grupo de trabajadores ya venía decayendo hace unos años atrás por la caída de nuestra economía, pues la reconversión monetaria que implicó una mega devaluación de la moneda nacional sin duda alguna agravó su situación. La calidad de vida de los trabajadores residenciales ha disminuido en conjunto con la de todos los venezolanos y a pesar de que, en la medida de lo posible los edificios se mantienen cumpliendo con los deberes legales que se les imputa como patronos en este caso, a las juntas de condominio, se observa cada vez más retribuciones informales que permitan prevenir el conflicto entre las partes y lograr preservar la relación laboral de la manera más

grata posible; siempre y cuando no nos salgamos del marco jurídico que regula dicha relación.

Anexo E. Conversación con experto en el área de estudio

Respuesta de la Gerente de Recursos Humanos de la Administradora Danoral en su sede principal en Caracas, la Lic. Marisol García.



Anexo F. Infografía del trabajador residencial

