



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
CARRERA: DERECHO

**LA IMPARCIALIDAD EN LAS NORMATIVAS LEGALES LABORALES EN
VENEZUELA COMO FUNDAMENTO PARA LA PRODUCTIVIDAD.**

TUTOR:

Abg. José Gregorio Hernández

AUTORAS:

Landaeta Grecia C.I 25.983.827

Ocanto Luisana C.I 26.246.376

San Diego, Enero 2019

AGRADECIMIENTOS

Agradezco principalmente a mis padres por el esfuerzo innegable que hicieron para que yo pudiera llegar a este punto, por creer en mí y amarme como lo hacen. Quiero incluir en esta sección a Bertha, quien fue mi segunda madre al quererme y tolerarme aunque sé que a veces no es del todo fácil.

A mi mejor amiga y compañera de tesis Luisana Ocanto.

A nuestro Tutor, el abogado José Gregorio Hernández, sin duda mi profesor favorito.

A todas las personas maravillosas que he conocido a través de los años en la universidad; a las muchachas: Luisana, Clement, Génesis, Juskaryt, y Wendy, y a los muchachos; Stefano, que es uno de mis mejores amigos y ha estado para mí siempre, a Gusi, y a Juanma. Por otra parte, agradezco a las personas que conocí fuera de la universidad, como Emma, mi mejor amigo desde hace diez años, Celeste, mi amiga desde hace unos 11 años, a mi hermanita Paola, a Susy, que es mi otra hermana pero de otra madre todos y cada uno de ustedes son y siempre serán muy importantes para mí.

Finalmente, a mi abu, sé que estarías muy orgullosa.

Con cariño, Grecia Landaeta

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a Dios por guiarme a lo largo de mi vida, ser el apoyo y la fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A mis padres, por ser los principales promotores de mis sueños, por apoyarme en cada paso que doy, por alentarme a seguir adelante en mis caídas y por amarme como solamente ellos lo saben hacer. Son los mejores padres del mundo, los amo.

A mi hermana, por su cariño y apoyo incondicional durante toda mi vida, por soportarme y ayudar a lo largo de la carrera, eres la mejor.

A mi mejor amiga y compañera de tesis Grecia Landaeta, sin ti nada hubiese sido lo mismo.

A nuestro tutor y maravilloso profesor, José Gregorio Hernández, por guiarnos en este proyecto.

A mis amigas, Wendy, Juskaryt, Génesis y Clement, porque ellas saben que no ha sido nada fácil poder llegar a donde estamos pero por fin terminaremos esto como lo empezamos, juntas. Porque ustedes saben que a pesar de las peleas, distancias o cualquier circunstancia siempre estaremos apoyándonos en todo momento. De verdad que su cariño y su apoyo es muy importante para mí, las aprecio mucho.

A todas aquellas personas maravillosas que he conocido a lo largo de la carrera, en especial a mi mejor amigo, Stefano porque siempre me has ayudado en cualquier situación, a Gustavo y Juanma por su apoyo y tolerancia en todo este tiempo. Pero sobre todo a una personita especial, Luis por ayudarme a controlarme cuando me desespero, apoyarme, consolarme y quererme como solo tú lo sabes hacer, gracias.

A mis abuelos porque son mi luz, mi calma y apoyo en todo momentos. Los amo y extraño, espero estén orgullosos de mi.

Con cariño, Luisana Ocanto.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
RESUMEN	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
Historia del trabajo	3
Evolución del derecho del trabajo	4
Definición de derecho laboral	4
Comparación con otros países	5
Historia del derecho laboral venezolano	6
Evidenciar la imparcialidad en las normativas	7
Formulación del problema	10
Objetivo general	10
Objetivo específicos	10
Limitaciones	10
Justificación	10
CAPITULO II	12
MARCO TEÓRICO	12
Antecedentes de la Investigación	12
Bases Teóricas	15
Bases legales	21
Definición de términos	26
CAPITULO III	28
MARCO METODOLOGICO	28
Tipo de Investigación	28
Técnicas e instrumentos	29

Fases de la investigación	29
CAPITULO IV	31
Conclusiones	31
Resultados	32
Recomendaciones	33
Referencias Bibliográficas	34



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
CARRERA: DERECHO

Autoras:
Landaeta Grecia
Ocanto Luisana

Tutor: Abg. José Gregorio Hernández

Fecha: Enero 2019

LA IMPARCIALIDAD EN LAS NORMATIVAS LEGALES LABORALES EN VENEZUELA COMO FUNDAMENTO PARA LA PRODUCTIVIDAD.

Regular el trabajo a través de normas es algo relativamente nuevo, sin embargo se conoce que el trabajo existe desde el inicio de los tiempos ya que esto era visto como forma de castigo; pero luego de la caída del impero Romano se crea una nueva idea del trabajo, ya que es una actividad indispensable del hombre para poder obtener un “salario” y subsistir; por esta razón se buscó formalizar esta actividad creándose así los contratos de trabajo, donde quedaba establecida la voluntad del trabajador de cumplir con sus actividades a cambio de una remuneración establecida en el mismo contrato; es por ello que se crean las normativas legales laborales para así poder controlar las actividades laborales. En Venezuela, el derecho laboral nace a partir de la promulgación de la primera ley del trabajo del 23 de julio de 1928, Posteriormente sufre una evolución sustantiva, adquiriendo el carácter orgánico, promulgándose así la Ley Orgánica del Trabajo, el 1 de mayo de 1991. Pero, esta ley ha ido evolucionando a medida que se desarrollan distintas luchas sociales de los trabajadores y trabajadoras en el país. Es por ello que la LOTTT se encarga de regir las situaciones derivadas del trabajo y protegerlo como un hecho social, para así garantizar los derechos de cada uno de los trabajadores al igual que la equidad y la igualdad de género, sin embargo es importante destacar que esta ley sobreprotege de manera excesiva al trabajador menospreciando al patrono; dejándolo ante los ojos del legislador como el débil jurídico, afectando la relación jurídica entre ellos y por ello afectando negativamente la productividad en general; de manera tal que el objetivo general de este trabajo es evidenciar la necesidad de una legislación laboral imparcial en Venezuela como fundamento para la productividad.

Descriptor: Imparcialidad, Derecho Procesal Laboral, Productividad, Relación laboral, Derecho Laboral, Normativa Legal.

Introducción

Desde la antigüedad, ha existido la necesidad de regular y dar forma a la figura del trabajo, dando pie a la creación de distintos cuerpos normativos que buscan satisfacer éstas necesidades. Sin embargo, a lo largo del tiempo, no sólo en Venezuela, sino en varios países a lo largo del mundo, se ha originado la tendencia al excesivo proteccionismo del trabajador en el ambiente laboral y en los distintos procesos en los que se podría ver envuelto. La figura del trabajador se encuentra tan protegida por la legislación laboral vigente en Venezuela, que la figura del patrono se ve vulnerable ante esta situación.

Ésta situación de desbalance afecta el desenvolvimiento de la relación laboral y del rendimiento de los trabajadores, afectando a su vez la productividad de los distintos entes de trabajo a lo largo del país, influyendo negativamente en el desarrollo de las actividades que hacen productivo al país; en pocas palabras, el desequilibrio existente en las leyes venezolanas y su insistencia en proteger a toda costa al trabajador no hace más que impulsar la improductividad del país.

Éste trabajo de investigación tiene la finalidad de observar las distintas situaciones en las que se evidencia el desequilibrio y la parcialidad existente en las distintas normas laborales, y cómo de alguna forma pueden afectar la productividad del país.

El presente trabajo se encuentra estructurado en cuatro (4) capítulos, que a continuación se describen brevemente:

Capítulo I, planteamiento del problema, formulación de este mismo, objetivos generales y específicos, limitaciones y justificación.

Capítulo II, se presenta el marco teórico de la investigación en donde se hace referencia a investigaciones anteriores que ayudaron al desarrollo de esta, las bases teóricas, las bases legales en las cuales se plasmo esta investigación y la definición de términos, la cual ayudara al lector a una mayor comprensión.

Capítulo III, el marco metodológico en donde encuentra que el tipo y diseño de investigación fue una de tipo documental descriptiva y las técnicas e instrumentos implementados en este trabajo, como también se presentan las fases de esta investigación.

Capítulo IV, se presentan las conclusiones, recomendaciones y resultado del presente trabajo.

Capítulo I

Planteamiento del problema.

Regular el trabajo a través de normas, es algo relativamente nuevo, sin embargo el trabajo existe desde el inicio de los tiempos. Las actividades que actualmente se clasifican como “laborales” antes eran vistas como simples actos de supervivencia, más que como una actividad cotidiana dirigida a buscar un sustento económico. Antiguamente, el trabajo era considerado una actividad exclusivamente de los animales, y una forma de castigo o sanción aplicada de manera forzosa, asumida por las personas únicamente cuando se trataba de la esclavitud.

En Roma, el trabajo era visto como una forma disciplinaria, aplicada a las personas por temas muy variados, pero finalmente, con la función de prestar un servicio sin obtener nada a cambio. Ésta actividad no era regulada de ninguna manera, pues en roma no se había desarrollado aun la figura del Derecho Laboral, sin embargo si existían las llamadas “profesiones Liberales” que eran las actividades principales de Roma, como el comercio, el transporte y la agricultura, que eran usualmente practicadas por personas que no eran ciudadanos romanos, por lo que no estaban sujetos a ningún tipo de regulación en sus actividades.

Posteriormente en la edad media, tras la caída del imperio Romano se crea una nueva concepción de trabajo, dejando de ser visto como algo peyorativo y pasando a ser visto como una actividad necesaria para la subsistencia del hombre y su familia, se crea también la figura del “Salario”, en busca de remunerar la actividad que realizaban las personas. Es aquí en este bloque histórico donde cambia la concepción económica del hombre, pasando de ser esta mera cuestión de supervivencia, a una muestra de superioridad y poder, que dependía de las cantidades de tierras, piedras preciosas, muebles e inmuebles se podía llegar a adquirir.

Eventualmente, en busca de formalizar éstas actividades, se crean los contratos de trabajo, donde quedaba establecida la voluntad del trabajador a cumplir

con sus actividades a cambio de una remuneración establecida de igual forma en el mismo contrato.

En consecuencia al descubrimiento de América originó una extracción masiva tanto de oro como de piedras preciosas que tenían que ser transportadas a Europa, lo cual dio resultado a unas de las primeras medidas de inflación de la historia de la humanidad; surgiendo una nueva clase social, quienes obtiene el poder político mediante corrupción, atesoramiento de dinero y la concepción moral del trabajo que hasta para ese entonces estaba representado por corporaciones. Posteriormente, en el siglo XIX se origina la Revolución industrial, en la cual se afirma que la tierra no es el único medio para obtener riquezas, sino que el trabajo justamente retribuido es, de igual manera, un medio idóneo para lograr este fin.

Tras los grandes cambios que la Revolución Industrial hizo patentes en el mundo del trabajo, fue necesario comenzar a regular las relaciones laborales entre patronos y asalariados. En España, la primera ley creada específicamente para tal fin fue la ley Benot, de 24 de julio de 1873, cuyo objeto fundamental era proteger a los menores de las abusivas condiciones en que se les empleaba en los establecimientos industriales

Otro de los factores que influiría en la elaboración de las primeras leyes laborales serían los movimientos obreros. Si bien en 1873 aún estaban lejos de alcanzar la fuerza que tendrían en años posteriores, su presencia en la sociedad y su capacidad para influir en la misma era cada vez mayor.

No es sino hasta la edad contemporánea, en el año 1940 que surge el Manifiesto Comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios ya que habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

Actualmente el Derecho laboral, o Derecho del trabajo según Cabanellas (1993) puede definirse como;

La rama de la Ciencia Jurídica que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre el empresario y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el estado, como poder neutral y superior ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción. **(P. 99)**

Por su parte, el autor Ramírez (1974) define el derecho del trabajo como;

“El conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patrones y obreros o empleados, y además, otros aspectos de estos últimos; pero, precisamente, en razón de condición de trabajadores”. **(P. 117)**

Las actividades laborales son reguladas por distintos conjuntos normativos, que varían dependiendo del país al que correspondan, adaptándose a sus costumbres, sus tradiciones y a las situaciones que pueden presentarse por la individualidad existente entre los países y sus características.

En España, las condiciones paupérrimas de trabajo en la segunda mitad del siglo XIX, obligaban a los obreros a laborar entre 10 y 12 horas al día por un salario miserable que les obliga a malvivir, esto origina los movimientos políticos y sindicales que ayudan al asentamiento de las primeras normas laborales. Estas características del trabajo capitalista, se extiende hasta la actualidad, y que en su origen histórico, producen el nacimiento del Derecho obrero español, frente a la burguesía, que considera la necesidad de una regulación de normas que solucionen los conflictos entre obreros y patrones, al menos para salvaguardar la tranquilidad y la seguridad en el Estado, puesto que los abusos patronales causan fuertes movimientos obreros.

A principios del siglo XX empezarán a consolidarse las primeras normas de derecho laboral, que se irían desarrollando a lo largo de la Dictadura de Primo de Rivera, y la Segunda República. A partir de ese momento, empezó a distinguirse el Derecho Laboral Público, que trataba de materias reservadas para el control del

Estado, del Derecho Laboral Privado, este sí para regular las relaciones y los conflictos entre obreros y patronos.

Mientras que en Estados Unidos la ley laboral ha sido regida por la regla de empleo a voluntad, por lo que una relación laboral puede ser terminada por en cualquier parte, en cualquier momento sin motivo alguno. Sin embargo en 1942, el decreto ley llamado “Ley de Empleo Justo” se convirtió en la primera ley que prohibiera discriminación racial, aunque solo aplicaba a la industria de defensa nacional; esta ley regula un salario mínimo y paga por horas extra a ciertos empleados que trabajen más de 40 horas semanales. Los casos de ley laboral son atendidos en cortes estatales o federales, dependiendo del problema, el tamaño del empleador (la Ley de Derechos Civiles de 1964, por ejemplo, sólo aplica a empleadores con 15 o más empleados), y la estrategia de litigación del demandante.

Por otro lado, en América Latina, específicamente, en Uruguay El derecho del trabajo se caracteriza por ser disperso (en contraposición a codificado). En la Constitución de Uruguay, existen normas laborales que integran el bloque de constitucionalidad. Cabe citar entre ellos la protección del trabajo; la protección del trabajo intelectual, el derecho de autor y de los artistas, el derecho a dedicarse al trabajo, cultivo, industria, comercio, profesión o cualquier otra actividad lícita, el derecho del trabajador de independencia de conciencia, justa remuneración, limitación de la jornada, descanso semanal e higiene física y moral; la distribución imparcial y equitativa del trabajo; la promoción de la organización de sindicatos gremiales y de la creación de tribunales de conciliación y arbitraje, declarando además que la huelga es un derecho gremial; derecho a la seguridad social. A esto se le suma la necesidad de incluir, además de los derechos enumerados en los artículos anteriores, aquellos inherentes a la personalidad humana; se reconocen los derechos de los individuos, que no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida, utilizando leyes análogas, los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas.

Por otro lado, en la historia del derecho Venezolano, el derecho del trabajo nace de la promulgación de la primera ley del trabajo el 23 de julio de 1928, que permitió superar las disposiciones del Código civil sobre el arrendamiento de servicio que regía las relaciones laborales, afianzándose esta con la ley del trabajo del 16 de julio de 1936, la cual estableció un conjunto sustantivo de normas para regular los derechos y obligaciones derivados del hecho social del trabajo; Ésta ley se mantuvo vigente durante casi 55 años, siendo objeto de algunas reformas, para posteriormente, en el año 1991, sufriendo una evolución sustantiva, adquiriendo el carácter orgánico, promulgándose así la Ley Orgánica del Trabajo, el 1 de mayo de 1991.

Dicha ley surgió debido a las contradicciones que se originaban debido a la instauración del modelo neoliberal en Venezuela en el año 1989, que, a causa de las distintas medidas económicas que se aplicaban y el impacto social de las mismas, impulsó una serie de luchas sociales, que, promovieron la reorganización de las distintas reglamentaciones dispersas ya existentes en diversas normas de distinta categoría, originando la presente ley.

La evolución del Derecho Laboral en Venezuela ha ido cambiando a medida que se desarrollan las distintas luchas sociales de los trabajadores y trabajadoras en el país.

La Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y trabajadoras, se encarga de regir las situaciones derivadas del trabajo, y proteger el trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, al igual que la equidad e igualdad de género en el ejercicio del derecho del trabajo, establece de igual manera las condiciones del trabajo y que las modalidades especiales de las condiciones de trabajo se deberán establecer en leyes especiales, esto, junto con muchas otras garantías.

Si bien las leyes laborales venezolanas contienen una gran cantidad de beneficios para los trabajadores (al igual que todas las leyes laborales que existen en el mundo), la normativa laboral en éste país se caracteriza por brindar mayor cantidad

de beneficios a los trabajadores que a los patronos; ésta situación surge debido a que en las leyes que regulan la actividad laboral en el territorio venezolano se reconoce al trabajador como el “débil jurídico” y se establecen más beneficios en busca de un balance, asumiendo que el patrono, al tener una figura con más “poder” ante los otros miembros de una compañía o asociación, son superiores en derecho que los trabajadores, quedando los mismos en desventaja a los ojos del legislador.

Aun cuando la finalidad de ésta medida era buscar la igualdad entre patronos y trabajadores brindándole a éstos los beneficios que la ley en efecto les brinda, lo que se obtuvo fue una ley que protege al trabajador de tal forma que pasó a ser la figura con más “poder” y los patronos pasaron, en algunos casos, a ser los “débiles jurídicos”

El excesivo proteccionismo que brinda la LOTTT al empleado, puede provocar además cierta conflictividad en el ambiente laboral, debido a que la toma de decisiones de los patronos se ve muy limitada y presionada por lo que establece la ley, en conjunto con las sanciones ahora aplicables (incluyendo la orden de arresto en algunos casos) a la hora de cometer alguna infracción que a los ojos de la ley, incurra en la violación de alguno de los derechos que el trabajador posee. Un ejemplo de esto podría ser la incorporación de la definición de acoso sexual en los centros de trabajo. Ésta definición está establecida en la LOTTT en su Art 165:

“Artículo 165. Se prohíbe el acoso sexual en todos los centros de trabajo. Entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual, ejercida de forma aislada o mediante una serie de incidentes, **por el patrono o la patrona o sus representantes, contra el trabajador o la trabajadora** con el objeto de afectar su estabilidad laboral o de dar, mantener o quitar algún beneficio derivado de la relación de trabajo. Esta conducta será sancionada conforme a las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia.”

Este caso puede servir como ejemplo acerca de la parcialidad existente en esta ley, pues se evidencia que el patrono en casos de acoso sexual se encuentra en desventaja, incluso cuando es bien sabido que el acoso sexual en el ambiente laboral puede existir entre trabajadores e incluso, de trabajadores hacia el patrono, sin

embargo la ley no toma en cuenta esta posibilidad, estableciendo incluso una sanción que lógicamente va en busca de la protección del trabajador, y los patronos quedan vulnerables ante esta situación.

También puede darse el caso de una sustitución del patrono en la entidad de trabajo, en la Ley Orgánica del Trabajo anterior a la que está actualmente vigente, se establecía que los patronos, una vez sustituidos eran solidariamente responsables durante el lapso de un año y los trabajadores tenían la opción de manifestar su conformidad o no de la sustitución durante el lapso de 30 días, caso en el cual podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las indemnizaciones por despido injustificado. Actualmente la LOTTT, en sus Artículos 68 y 69 establecen que una vez llevada a cabo la sustitución del patrono éste es solidariamente responsable hasta por 5 años, y el trabajador tiene hasta 3 meses para manifestar su conformidad o no con la sustitución, caso en el cual podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones conforme a la ley. Esto quiere decir que en caso de que ocurra algún incidente, el antiguo patrono deberá responder solidariamente aun cuando ya no tenga responsabilidad directa con la entidad de trabajo, pudiendo esto de alguna forma afectar económicamente al que alguna vez fue patrono en dicha entidad.

Ésta ley, también podría incrementar el ausentismo laboral, originando un descenso en la productividad, debido a la rebaja en las jornadas laborales, pasando de contar con 44 horas semanales a 40 horas en jornadas diurnas y en jornadas mixtas de 42 horas semanales a 37 horas semanales, afectando directamente a la productividad de las empresas y entidades de trabajo, esto junto con los descansos muy prolongados traen como consecuencia un impacto en la economía del país.

Tras la argumentación expuesta con anterioridad, podemos observar que en la normativa laboral vigente, el proteccionismo excesivo que se le otorga a los trabajadores buscando favorecerlos en todo momento, en lugar de traer resultados positivos origina un desequilibrio notorio en lo que respecta a las relaciones laborales,

surgiendo así la reducción en el proceso productivo, en el crecimiento de las fuentes de empleo, entre otras situaciones que constituyen un problema que debe abordarse.

Formulación del Problema:

¿Cuál es la necesidad de una legislación laboral imparcial en Venezuela como fundamento para la productividad?

Objetivos de la investigación

Objetivo General:

- Evidenciar la necesidad de una legislación laboral imparcial en Venezuela como fundamento para la productividad.

Objetivos específicos

- Precisar el marco jurídico laboral venezolano vigente que regula las relaciones laborales.
- Observar la influencia directa de una legislación laboral imparcial en la productividad nacional.
- Demostrar la parcialidad que se presenta en las normativas Venezolanas y como afecta la relación laboral

Limitaciones

La falta de información y bibliografía que se pueda recabar, debido a que es un tema poco investigado y comentado producto de la controversia que este genera en la sociedad venezolana.

Justificación.

Se conoce que desde hace más de dos décadas existe un gran desequilibrio en el proceso productivo en el país pero que en la actualidad se ha incrementado a

niveles insólitos que obligan a realizar estudios, análisis, investigaciones que proporcionan un cierre entre las relaciones laborales.

Este enfoque, en vez de mejorar la organización de las empresas, apoyándose en sus beneficios y la paz de las sociedades venezolana, que trae como consecuencia conflictos en el ambiente laboral. Es de lamentar que la legislación laboral venezolana vigente, constituye un factor que en lugar de mejorar el encuentro entre la paz laboral y la productividad, origina la situación contraria, siendo por lo motivos anteriormente mencionados, que es importante realizar investigaciones al respecto, como la que aquí se presenta, que tienen como finalidad plantear algunas alternativas para solventar las faltas existentes en la normativa laboral venezolana, que origina un desequilibrio que afecta la paz y la productividad en el país.

Capítulo II

Marco de la Investigación

Antecedentes de la Investigación

Sobre las bases de las consideraciones anteriores se puede evidenciar la parcialidad que existe por parte del legislador en las normativas laborales venezolanas dirigida al trabajador al momento de brindar beneficios y garantías en las relaciones laborales, es por ello que en el trabajo de grado de Abinazar Mayela titulado “EFECTOS GENERADOS PARA EL PATRONO POR LA ORDEN DE REENGANCHE EN EL PRODECIMIENTO DE INAMOVILIDAD LABORAL PREVISTO EN LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS” (2012), para optar por el título de abogada en la Universidad José Antonio Páez, se hace alusión a la situación de desigualdad existente entre el trabajador y el patrono con respecto a la atención excesiva que le brinda las normas laborales al trabajador en materia de inamovilidad laboral, que obliga al patrono al pago de salarios caídos y todos los otros beneficios que se le brindaron con anterioridad, y que estos de no ser retribuidos originan una responsabilidad penal por el desacato de la ejecución del reenganche y los pagos anteriormente mencionados. La autora del trabajo de grado anteriormente mencionado, hace referencia a esta situación de la siguiente manera:

“Si el patrono, sus representantes o personal de vigilancia impide u obstaculizan la ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, el funcionario del trabajo solicitara apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento” **(P.59)**

Siguiendo este orden de ideas, se observa constantemente como se intenta beneficiar al trabajador en cualquiera de los casos en el que, a los ojos del legislador, se vea violentado un derecho de algún trabajador o se vea afectado de cualquier otra forma en la relación laboral y como busca solventar estas mismas situaciones sancionando al patrono, debido a que la ley lo señala como la figura “con poder” y por ende considera que este trabajo tiene relación con nuestra tesis pues deja en evidencia el desequilibrio en la relación laboral y como el legislador siempre busca

beneficiar al trabajador sin tener en cuenta como éste podría estar perjudicando al patrono.

Por otra parte, en la tesis titulada “Alcance de la responsabilidad patronal ante un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional en Venezuela, de conformidad con la legislación laboral vigente al año 2009” redacta por Manuel A. Rincón, para la obtención de la especialidad de Derecho Laboral, en la Universidad Católica Andrés Bello, desarrolla de alguna manera, una de las situaciones que encaja en la desproporción que ofrece la ley al momento de brindar garantías a los trabajadores, en busca de protección al “débil jurídico”, explicando también otras responsabilidades que tiene el patrono, tanto civiles, como administrativas y penales, de la siguiente manera;

“Podemos observar como en la responsabilidad patronal pueden coincidir los principios que inspira la responsabilidad civil contractual y extracontractual (tanto la legal como la delictual), ya que habiendo o no una conducta culposa (o intención) imputable al empleador, podría condenársele al pago de una indemnización, tarifada o no y/o imponérsele sanciones administrativas (como multas) o penales (incluso la privación de libertad)” **(P.13)**.

Se puede observar que la responsabilidad del patrono al ocurrir un accidente laboral existe incluso cuando no hay conducta culposa de su parte, pudiendo ser incluso privado de libertad dependiendo del nivel de daño producto de dicho accidente.

En la tesis realizada por Manuel Rincón, se aplicaría actualmente el Artículo 43 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras; que establece la Responsabilidad objetiva del patrono o patrona de la siguiente manera:

“Artículo 43. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.”

Si bien las leyes en las que se sostiene la tesis de Manuel Rincón son del año 2009, se observa que se mantiene vigente el mismo concepto acerca de la responsabilidad que tiene el trabajador en casos de accidentes laborales, acompañada ésta de otros beneficios que se le brindan al trabajador, como la indemnización dependiendo del nivel de lesión, por ejemplo, en caso de discapacidad total, parcial o temporal.

Por otro lado, las relaciones laborales tiene un carácter fundamental en el desempeño de los trabajadores, pues a mayor satisfacción en cuanto a necesidades, en teoría, mejor sería la calidad de servicio prestado por el individuo, afectando directamente la productividad del mismo, y en conjunto, mejorando la productividad de la empresa o del lugar donde se desarrollen sus actividades laborales. Ésta satisfacción de necesidades va de la mano con el equilibrio que debe existir en las relaciones laborales, entre el patrono y los trabajadores, sin que exista ningún tipo de discriminación basadas en cargos o en situaciones económicas distantes. Todo esto conforme a lo que plantea Silvia María Fuentes Navarro, en su Tesis titulada “SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD” (ESTUDIO REALIZADO EN LA DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO)”(2012), en la Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, en Guatemala, para la obtención del título de Psicóloga Industrial/Organizacional de la manera siguiente;

“Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo. La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral. Los empleados satisfechos se inclinan más a hablar positivamente de la organización, ayudar a los demás y superar las expectativas normales de su puesto, se esfuerzan más allá de su deber, y quieren pagar sus experiencias positivas”. (P. 22)

De forma general se conoce que la satisfacción de las necesidades de los trabajadores influye directamente en la productividad laboral de los mismos.

En las normativas laborales venezolanas se intenta al crear más obligaciones dirigidas a los patronos, brindar la mayor cantidad de beneficios a los trabajadores en busca de mayor satisfacción para éstos en el ambiente laboral y de ésta forma mejorar las relaciones laborales entre el patrono y los trabajadores, sin embargo, el legislador aun cuando va en busca de un resultado positivo ha logrado un desequilibrio notable entre los beneficios de los trabajadores y la vulnerabilidad que éstos representan ante la figura del patrono, creando una relación laboral que fuera de ser beneficiosa, puede verse forzada, afectando de ésta forma a la productividad de los trabajadores, que a su vez afecta a la productividad de los entes de trabajo y estos, afectan la productividad nacional.

Bases Teóricas

A continuación se presentan las bases teóricas de la investigación que dan forma y sirven de apoyo al trabajo realizado. Estas bases están constituidas por los diferentes estudios, conceptos y proposiciones que sustentan la investigación. Siguiendo este orden de ideas, Bavaresco, A. (2006) sostiene que las bases teóricas tiene que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir, cada problema posee algún referente teórico, lo que indica, que el investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento, salvo que sus estudios se soporten en investigaciones puras o bien exploratorias.

Marco jurídico actual que rige las relaciones laborales en Venezuela

Las relaciones de trabajo en Venezuela se rigen a través de distintos instrumentos jurídicos, siendo estos los siguientes:

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela: establece en su artículo 87 el derecho y el deber que tiene toda persona a trabajar y posteriormente, en su artículo 88, establece que el estado garantizará la igualdad entre hombres y mujeres en el ejercicio del derecho del al igual que el reconocimiento que se le da a el

trabajo en el hogar como actividad económica y su cualidad de producir riqueza económica y bienestar social, además de establecer el derecho a la seguridad social a las amas de casa.

Por otro lado, el artículo 89 ejusdem identifica al trabajo como un hecho social que debe gozar de la protección del estado, buscando siempre mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores. Ésta obligación se cumplirá siguiendo los principios que el mismo artículo establece, siendo éstos los siguientes;

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

La normativa laboral vigente encargada de regular las relaciones laborales en Venezuela si bien cumple con brindarle una gran cantidad de derechos y garantías a

los trabajadores, se evidencia tal y como se expone con anterioridad, la falta de igualdad ante las distintas situaciones que las normas laborales identifican, entre los trabajadores y los patronos, y como de alguna manera debido a esta particularidad el patrono se vuelve una figura vulnerable ante distintos casos. La ley encargada de regular dichas relaciones es la LOTTT, tal y como lo establece en su artículo 3;

“Artículo 3 Ámbito de aplicación. Esta Ley regirá las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores y de las trabajadoras con los patronos y patronas, derivadas del trabajo como hecho social. Las disposiciones contenidas en esta Ley y las que deriven de ella rigen a venezolanos, venezolanas, extranjeros y extranjeras con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y, en ningún caso, serán renunciables ni relajables por convenios particulares. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador y trabajadora que superen la norma general respetando el objeto de la presente Ley. Igualmente se aplicarán las disposiciones de esta Ley a los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas en Venezuela para prestar servicios en el exterior del país.”

De igual forma, el Reglamento de la Ley orgánica del Trabajo, establece en el artículo 15 que la misma regirá lo relativo a la prestación de servicios de una persona natural denominada trabajador bajo la dependencia de otra, pudiendo denominarse ésta como patrono, o empresas, establecimientos, entre otros, posterior a esto, en el párrafo único del artículo anteriormente mencionado, se establece expresamente que éste reglamento en conjunto con la Ley Orgánica del Trabajo, regirán las relaciones de trabajo, de la manera siguiente:

“Artículo 15: Ámbito: El presente Título regirá lo relativo a la prestación de servicios, sea cual fuere su fuente, que una persona natural, denominada trabajador, ejecuta por cuenta y bajo la dependencia de otra, denominada patrono o empleador, en empresas, establecimientos, explotaciones o faenas.

Parágrafo Único: Las normas de la Ley Orgánica del Trabajo y el presente reglamento regirán, sin distinción alguna, las relaciones de trabajo que se desarrollen en empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, salvo que del contenido de la norma se desprendiere la intención de restringir su ámbito de validez. ”

Las Relaciones Laborales y cómo influyen en la productividad

Las Relaciones laborales son de suma importancia en lo que respecta a la productividad de una empresa, y en consecuencia, a la productividad de un país, debido a que según distintos estudios se ha demostrado que mientras mejor sea la relación laboral mejores van a ser los resultados en cuando a la productividad. Cuando se habla de relaciones laborales se hace referencia al a las normas que establecen las empresas con el fin de regular las relaciones en el trabajo. El autor Anne Trebilcock, en la enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, en un capítulo titulado “*Relaciones Laborales y Gestión de Recursos humanos*” hace referencia a este término como el “sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo”.

Las relaciones en el ámbito laboral son de suma importancia, pues éstas son un factor clave en lo que respecta a la productividad de los trabajadores. Debe existir en el contexto laboral el respeto hacia los aspectos personales, culturales y sociales, para de alguna manera alcanzar la satisfacción de los trabajadores y que estos, producto de lo antes mencionado promuevan la productividad en el ente de trabajo. Siguiendo este orden de ideas, los autores María Alejandra Bedoya Gómez, Daniela Posada Isaza, María Camila Quintero Gutiérrez y Juan David Zea Quintero, en la revista electrónica’’ *PSYCONEX*’’ des

“Es así como esta serie de factores influyen directa o indirectamente en las relaciones interpersonales, en el desempeño y en la productividad de los trabajadores.

La productividad en las organizaciones se puede alcanzar cuando existe una relación congruente entre la Organización-Individuo, la cual debe estar orientada por intereses y expectativas similares, que permitan trabajar conjuntamente direccionados hacia un mismo fin, logrando niveles óptimos de satisfacción y permitiendo la creación de entornos laborales saludables.”(P.7)

Desequilibrio en las relaciones laborales

En la actualidad, las relaciones laborales se rigen por distintas normas especializadas, que van en busca de solventar las situaciones que pueden presentarse

dentro del ámbito laboral, a través de distintos principios en busca de garantizar el cumplimiento y la protección de los derechos que la ley otorga, sin embargo, el enfoque del legislador va dirigido a la protección del trabajador, por lo que origina un notable desequilibrio en las relaciones laborales.

Al respecto, el autor Luis Fernández Fagalde, en un artículo de la revista *''Fides et Ratio – Revista de Difusión Cultural y Científica de la Universidad La Salle en Bolivia''* reafirma la existencia de esta situación a niveles generales en las legislaciones suramericanas, y resalta el hecho de que tras las notorias modificaciones en la base económica y en las relaciones posteriores a la segunda década del siglo XX los estados latinoamericanos adoptaron nuevas políticas protectivas en los sectores laborales, con el objeto de mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. El autor se expresa con respecto a lo anteriormente mencionado de la siguiente manera;

“Esa nueva actitud se reflejó, en el diseño de objetivos económicos orientados a fortalecer el mercado interno, luego del acelerado impulso a políticas de sustitución de importaciones y desarrollo a las industrias locales; y también en una adecuada revalorización de la fuerza de trabajo, estableciendo desde el Estado manifiestas políticas protectivas de los sectores laborales cada vez cuantitativamente más importantes.

En ese contexto, si bien el nuevo carácter ideológico del Estado alentó de manera implícita la búsqueda de pactos sociales expresados en concesiones legales a los trabajadores, es también necesario admitir que el logro de un marco más equitativo en las relaciones laborales, surgió como consecuencia de una intensa movilización de los trabajadores, con el objeto de mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

En definitiva la legislación laboral en América Latina, ya desde 1930, asumió un marcado carácter protectorio, expresándose esa tendencia tanto en la nueva pero dispersa normatividad vigente, así como en los intentos de codificación que empezaron a producirse.”

De igual forma, el autor resalta la necesidad de crear una normativa laboral que equilibrara las relaciones entre patronos y obreros:

“ Se aceptó como válido el enfoque central del Derecho del Trabajo, reflejado en la necesidad de equilibrar las relaciones obrero patronales, mediante la imposición de normas que buscan resguardar el interés laboral, por la

manifiesta desigualdad económica existente entre los sectores sociales, y que de origen generaban extrema desproporción en el alcance y contenido de las relaciones laborales.’’

Bases legales

A continuación se presentan las leyes y normas legales en las cuales esta sustentada la presente investigación:

Constitución de la republica bolivariana de Venezuela

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

Artículo 89: El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Artículo 90: La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

Artículo 93: La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.

Artículo 94: La ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos. El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que

corresponda a los patronos o patronas en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

**LEY ORGANICA DEL TRABAJO, TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS**

**TÍTULO III DE LA JUSTA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA Y LAS
CONDICIONES DE TRABAJO**

Se disminuye la jornada diurna a un máximo semanal de 40 horas, con dos días continuos de descanso a la semana. Se mantiene la jornada nocturna en un máximo de 35 horas a la semana fijado desde 1999 por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y, en consecuencia, se fija la jornada mixta, en el punto medio de 37 horas y media semanales.

Artículo 20: El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo.

Artículo 21: Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las

tendientes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad. En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.

Artículo 43: Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

Artículo 44: Los patronos o patronas están en la obligación de garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo.

Artículo 68: La sustitución de patrono o patrona no afectará las relaciones individuales y colectivas de trabajo existentes. El patrono o la patrona sustituido o sustituida será solidariamente responsable con el nuevo patrono o la nueva patrona por las obligaciones derivadas de esta Ley, de los contratos individuales, de las convenciones colectivas, los usos y costumbres, nacidos antes de la sustitución, hasta por el término de cinco años. Concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono o de la nueva patrona, salvo que existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o la patrona sustituida o contra el sustituto o la sustituta. La responsabilidad del patrono sustituido o patrona sustituida

sólo subsistirá, en este caso, por el término de cinco años contados a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme. Artículo 69 Derecho de los trabajadores y de las trabajadoras La sustitución del patrono o de la patrona deberá ser previamente notificada a los trabajadores, trabajadoras y su organización sindical al inspector o inspectora del Trabajo. La sustitución de patrono o patrona no surtirá efecto en perjuicio del trabajador o trabajadora. Hecha la notificación, si el trabajador o trabajadora considerase inconveniente la sustitución para sus intereses dentro de los tres meses siguientes, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones conforme a lo establecido en esta Ley.

Artículo 165: Se prohíbe el acoso sexual en todos los centros de trabajo. Entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual, ejercida de forma aislada o mediante una serie de incidentes, por el patrono o la patrona o sus representantes, contra el trabajador o la trabajadora con el objeto de afectar su estabilidad laboral o de dar, mantener o quitar algún beneficio derivado de la relación de trabajo. Esta conducta será sancionada conforme a las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia.

Tanto las leyes como los artículos mencionados con anterioridad, resguardan este trabajo de investigación ya que, son normativas legales que son acatadas para que exista una extraordinaria relación laboral, es decir que exista armonía entre el patrono y el trabajador, aunque como se pudo notar estas normativas favorecen al trabajador.

Definición de términos

Derecho Laboral: comprende las regulaciones presentes en una relación de trabajo, bien sea a destajo, por cuenta propia o por contrato con una empresa o institución. El derecho laboral o también conocido como derecho del trabajo tiene leyes y estatutos canónicos establecidos desde la antigüedad con el fin de establecer parámetros de respeto, igualdad, inclusión y trabajo en las personas.

Derecho Procesal Laboral: es la rama del derecho procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo.

Desequilibrio: desajuste en ciertos parámetros que mantienen el equilibrio en un sistema.

Imparcialidad: es un término que se aplica sobre todo en el ámbito de la aplicación de justicia para referirse al ideal de que el sistema judicial debe ser proceder bajo un criterio imparcial, es decir, sin sesgos, prejuicios o tratos diferenciados de ningún tipo hacia ninguna persona. Lo mismo aplica tanto para el juez como para sus juicios, por medio de los cuales se decide el futuro de los procesos.

Normativa legal: es una regla u ordenación del comportamiento humano dictado por la autoridad competente del caso, con un criterio de valor y cuyo incumplimiento lleva a una sanción. Generalmente, impone deberes y confiere derechos.

Parcialidad: es un término que denota cierta posición que puede no ser justa, ni equitativa. En el contexto judicial se utiliza con frecuencia este término, por ejemplo cuando se origina un fallo dado con parcialidad; esto representa una forma muy grave de actuar, ya que al momento de administrar justicia, se debe ser

totalmente justo y equitativo; ya que de no ser así, se estaría incurriendo en una injusticia que pudiera traerle consecuencias negativas a la vida de un individuo.

Productividad: es un indicador de eficiencia que se obtiene de la relación entre el producto obtenido y la cantidad insumos laborales invertidos en su producción

Relación laboral: se refiere esas relaciones que se establecen entre el trabajo y el capital durante el proceso productivo. En ella, las personas que aportan el trabajo son llamadas contrato, mientras que aquella que aporta el capital se conoce bajo el nombre de patronal o empresario. En tanto el trabajador será una persona física, mientras que el empleador puede ser tanto una figura física como una jurídica.

Capítulo III

Marco metodológico

Este capítulo tiene como propósito la descripción detallada de la metodología implementada en este trabajo, en este sentido Tamayo y Tamayo (2003) define el marco metodológico como:

“Un proceso que mediante el método científico, procura obtener información relevante para entender, verificar, corregir o aplicar conocimiento” (P.37)

De esta manera, se presentan detalladamente, cada uno de los aspectos vinculados con el marco metodológico, en cuanto a: diseño de la investigación, métodos y técnicas utilizadas en la obtención de información, a fin de aclarar la forma en que se planteo el problema y los objetivos de la investigación, para así, proveer una guía para futuras investigaciones, por ello se presenta lo siguiente:

Tipo de investigación

Conforme al problema planteado, los objetivos que se proyectaron y el marco teórico desarrollado, se procede a realizar el enfoque de la presente investigación para así poder establecer el grado de profundidad que se requiere a la hora de estudiar; para ello este trabajo se ubico que dentro de una investigación de tipo documental, que según Fideas Arias (2012):

“Es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos”.
(P. 27)

Por otra parte se puede presenciar también el tipo de investigación descriptiva, que según Arias (2006) señala que:

“Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de

investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”.(P. 27)

La presente investigación tiene como propósito el estudio de la realidad laboral Venezuela que se evidencia a consecuencia de la imparcialidad existente expuesta en las normativas legales labores; ya que se sobreprotege al trabajador ante cualquier situación ya sea de despido, de inamovilidad laboral, en tema de accidentes laborales o incluso al acoso sexual, debido a que los ojos de la ley el trabajador se considere el débil jurídico pues se asume que el patrono es la “figura de poder”; utilizando para la redacción de este trabajo, la recopilación de la escasa información referente a este tema por parte de investigaciones anteriores, como a su vez la interpretación de las normativas venezolanas.

Técnica e Instrumentos

La recolección de datos es un proceso meticuloso, ya que es de suma importancia para la selección adecuada de la información que se va a necesitar para la redacción de este trabajo, como lo es la revisión bibliográfica, documental y/o artículos de investigación laboral, para así poder lograr la estrategia planteada en los objetivos de dicho trabajo. Por ello, Arias (2009) hace referencia a las técnicas de investigación, como:

“La técnica de procesamiento y análisis de datos es donde se describen las distintas operaciones a las que están sometidos los datos que se obtenga; clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso”. (P. 44)

Fases de la Investigación

Durante el desarrollo de la presente investigación se utilizara una metodología estructurada en tres (3) etapas de la siguiente manera:

Fase I. Precisar el marco jurídico laboral venezolano vigente que regula las relaciones laborales.

Para la elaboración de este trabajo se realizó una investigación en las distintas leyes que conforman la materia laboral venezolana, con la finalidad de precisar cuál era el marco jurídico que en la actualidad se enfoca en regular estas relaciones en el ámbito laboral vigente y así poder determinar la problemática existente en dichas normas.

Fase II. Observar el desequilibrio existente en las normativas legales laborales en Venezuela que impiden el incremento de la productividad.

Para desarrollar este punto se llevó a cabo un estudio en la normativa laboral venezolana y en conjunto con algunos artículos realizados por autores latinoamericanos, se evidenció la existencia efectiva de un desbalance en las relaciones laborales y cómo la calidad de la misma afecta la productividad en el área del trabajo, apoyando estas conclusiones en los estudios antes mencionados.

Fase III. Demostrar la parcialidad que se presenta en las normativas Venezolanas y cómo afectan la relación laboral.

Este objetivo se realizó a través de la revisión de distintos documentos y artículos de revistas cuyo tema hacía referencia a esta situación, pues se puede observar que en las normas de distintos estados suramericanos es una tendencia el proteccionismo excesivo en las relaciones laborales, afectando directamente al desenvolvimiento de las actividades del ámbito laboral, creando de esta manera un decaimiento en la productividad de los mismos como resultado de este desequilibrio.

Capítulo IV

Conclusiones, Recomendaciones y resultados

Conclusiones:

Fase I. Precisar el marco jurídico laboral venezolano vigente que regula las relaciones laborales.

-Se evidencia la presencia de un marco jurídico laboral desequilibrado, de esta manera se beneficia más al trabajador que al patrono, sobreponiendo así los beneficios del trabajador.

Fase II. Observar el desequilibrio existente en las normativas legales laborales en Venezuela que impiden el incremento de la productividad.

-La gran flexibilidad existente en las normativas laborales venezolanas, en conjunto con las limitaciones impuestas hacia los patronos influye de manera negativa en el desarrollo económico y social del país, trayendo como consecuencia el descenso en la productividad.

Fase III. Demostrar la parcialidad que se presenta en las normativas venezolanas y como afecta la realidad laboral.

-Puede evidenciarse, a través de distintos tipos de documentación la existencia de desequilibrio en las relaciones laborales en distintos países, que, al igual que en Venezuela afectan de manera negativa el desarrollo de las actividades laborales en el país.

Resultados:

Fase I. Precisar el marco jurídico laboral venezolano vigente que regula las relaciones laborales.

-Se evidencia tras el análisis de las distintas normas encargadas de regular las actividades y relaciones laborales venezolanas, la falta de parcialidad total al momento de beneficiar o no a una de las partes de la relación laboral, siendo ésta una característica que trae consecuencias negativas en el desarrollo de la actividad laboral.

Fase II. Observar el desequilibrio existente en las normativas legales laborales en Venezuela que impiden el incremento de la productividad.

-La tendencia que se presenta en las normativas laborales venezolanas de beneficiar más al trabajador, basados en que el mismo es el “débil jurídico” en la relación laboral, no hace más que crear un ambiente desequilibrado, favoreciendo más a una parte que a otra, dejando de lado la igualdad plena, dando como resultado un descenso en la productividad laboral y en el desarrollo del país.

Fase III. Demostrar la parcialidad que se presenta en las normativas venezolanas y como afecta la realidad laboral.

-En Venezuela las leyes que rigen las actividades laborales, insisten en favorecer al trabajador hasta donde sea posible, y limitar al patrono en ciertos aspectos para que de ésta manera no perturbe la integridad del trabajador, buscando obtener una “buena relación laboral”, pero con esto realmente lo que se obtiene es un desequilibrio en la relación laboral y en la productividad en el ámbito laboral.

Recomendaciones:

Englobando las tres fases que se presentan con anterioridad, la recomendación más favorable ante el problema expuesto, que se resume en el descenso de la productividad en el país a causa de una relación laboral desequilibrada, producto de un conjunto de normativas que insisten en favorecer primeramente al trabajador, dejando vulnerable en muchos aspectos al patrono, no podría ser otra que hacer cambios en las leyes existentes en la actualidad, o bien crear nuevas normativas, con principios que partan de la igualdad entre las partes de la relación laboral, igualdad en beneficios y limitantes, dando seguridad a ambas partes y creando un ambiente laboral sano y equilibrado.

Referencias Bibliográficas

Abinazar, M. (2012). *Efectos Generados para el patrono por la orden de reenganche en el procedimiento de inamovilidad laboral previsto en la Ley Orgánica de Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras*. Universidad José Antonio Páez. Valencia, Venezuela.

Álvarez, C. y Sánchez, R. (2014). *Principios fundamentales del derecho procesal laboral venezolano*. Revisado el 18 de Noviembre de 2018. <http://servicio.ub.uc.edu.ve/derecho/revista/idc37/art04.pdf>

Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación* (5ta edición). Caracas: Editorial Episteme.

Autor desconocido. (2015). *Imparcialidad Jurídica*. Revisado el 20 de Octubre de 2018. http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAEAMtMSbFljTAAAUMjC1MTtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAscjvhTUAAAA=WKE

Balbín, A. (2015). *Concepto de Derecho de Trabajo*. Revisado el 20 de Octubre de 2018. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50671/Documento_completo.pdf?sequence=1

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5453. Caracas, Viernes 24 de Marzo de 2000.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Decreto N° 8938, 30 de Abril de 2012.

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción Laboral y su influencia en la productividad*. Universidad Rafael Landivar. Guatemala

Ossorio, M. (1981). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

Ramírez, J. (1974). *Diccionario Jurídico*. Argentina: Editorial CLARIDAD

Rincón, M. (2009). *Alcance de la responsabilidad patronal ante un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional en Venezuela, de conformidad con la legislación laboral vigente al año 200*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Sabino, C. (2005). *Proyecto de Investigación*. Caracas: Editorial Panapo.

Tamayo, T. (1993). *El Proceso de la Investigación Científica*. México, Editorial: Prentice Hall.