



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PÁEZ
COORDINACIÓN DE PASANTÍAS TRABAJO DE GRADO
ESCUELA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**

**ANÁLISIS DE LOS EFECTOS JURIDICOS QUE SE DERÍVAN ANTE LA
AUSENCIA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO APLICANDO
LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE.**

AUTORA: TAMBO C. LILIAN B.

C.I: V-14.024.634

SAN DIEGO, ABRIL 2018



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PÁEZ
COORDINACIÓN DE PASANTÍAS TRABAJO DE GRADO
ESCUELA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**

**ANÁLISIS DE LOS EFECTOS JURIDICOS QUE SE DERÍVAN ANTE LA
AUSENCIA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO APLICANDO
LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE.**

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Tutor Académico: Javier Giordanelli

Tutor Empresarial: Carlos Cure

AUTORA: TAMBO C. LILIAN B.

C.I: V-14.024.634

SAN DIEGO, ABRIL 2018

AGRADECIMIENTOS

A Dios primeramente, ya que sin el nada con el todo, por acompañarme, cuidarme cada día en mis pasos, ser mi fuerza y apoyo incondicional, por velar mis sueños y cumplir mis anhelos pues como siempre te digo “**más que pedirte agradecerte**”.

A mi gran familia por su apoyo incondicional, por ser ese pilar y motor en mi vida.

A mis jefes (familia CURE) que se que su apoyo ayudo a cumplir esta valiosa meta, La Empresa **Laboratorio Clínico Bacteriológico CNC, C.A** por ser mi escuela en la práctica.

A mis grupo mi gran grupo de estudios mis amigos y ahora colegas (*Oswaldo Matheus, Harrinson Gotopo, Wilver Aguado, Enyerbeth Macías, Mariela Corredor*) que compartieron esta bella carrera, gracias por su gran apoyo, tolerancia persistencia y disciplina.

A mi tutor académico quienes con su experiencia y dedicación aportaron conocimientos en el desarrollo de esta investigación.

A ti mi amor bello por estar en mi vida, por ser mi tranquilidad, amor sincero y puro.

A todas aquellas personas que me apoyaron, me ayudaron en mi carrera.

Lilian Tambo.

DEDICATORIA

- Ø Dedico mi carrera, mi trabajo de investigación primeramente a Dios por ser mi fuerza por darme esta oportunidad que se llama Vida, por guiarme y cuidarme.

- Ø A mi Amada Hija “*MARIA JOSE HUERTA TAMBO*” Chiquita adorada, eres tú mi motor, mi inspiración, mi gran apoyo que entendió esas tardes de ausencia de mami. Te Amo princesa.

- Ø A mis padres adorados “Maita y Paito” mi fortaleza y mi gran ejemplo, a mis hermanas bellas por estar ahí (Ledhy, Ludhys, Lisdett, Lisyainys y mi pequeña hermanita en la distancia me acompaña Yudith) mi hermano adorado Darwin mil gracias por creer en mí por ese apoyo.

- Ø A mi compañero de vida por apoyarme, soportarme y ser tolerante en todo momento te adoro mi amor.

- Ø A mis sobrinos (as) en especial a ti Junior Matos Tambo futuro colega te admiro y te aprecio.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO

p.p.

CONSTANCIA DE APROBACIÓN.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE GENERAL.....	v
RESUMEN INFORMATIVO.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I 3 **EL PROBLEMA** 3

Planteamiento del Problema.....	3
Formulación del Problema.....	4
Objetivos de la Investigación.....	4
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
Justificación.....	5
Limitaciones del Estudio.....	7

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO 8

Antecedentes.....	8
Bases Teóricas.....	11
Bases Legales.....	15

Definición de Términos.....	26	
CAPITULO III		
MARCO METODOLÓGICO		28
Tipo de Investigación.....	28	
Métodos y Técnicas de la Investigación Jurídica.....	29	
Fases de la Investigación.....	30	
Fuentes de Conocimiento Jurídico.....	31	
CAPITULO IV		
RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		32
Resultados del Estudio	32	
Conclusiones.....	33	
Recomendaciones.....	33	
BIBLIOGRAFÍA		34



**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
COORDINACION DE PASANTIAS TRABAJO DE GRADO
ESCUELA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS**

**ANALISIS DE LOS EFECTOS JURIDICOS QUE SE DERIVAN ANTE LA
AUSENCIA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO APLICANDO
LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE.**

AUTORA: TAMBO C. LILIAN B.

C.I: V-14.024.634

RESUMEN INFORMATIVO

El propósito fundamental de este informe consiste en presentar un Análisis de los efectos Jurídicos que se derivan ante la ausencia de los contratos de trabajo aplicando la legislación laboral vigente, tomando en consideración que muchas empresas carecen de contratos de trabajo dejando a un lado la importancia de tener ese documento escrito que sirve como fundamento de prueba. Por otra parte se pierden las obligaciones o existe ese desvío en los deberes patronales que afectan al trabajador. Así mismo, al dar marcha y ejecutar las normativas legales en el ámbito laboral apoyándose en la Ley Orgánica de los Trabajadores y las Trabajadoras es beneficioso tanto para las empresas contratante y el contratado, dando importancia en el proceso de selección, adiestramiento para una contratación eficaz para proceder a realizar ese vínculo laboral a través de la manifestación de voluntades mediante un contrato escrito, que busca proteger el bienestar de los trabajadores de la sociedad venezolana actual.

INTRODUCCION

La rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

El derecho laboral entiende al trabajo como aquella actividad que un individuo desarrolla con el objetivo de transformar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.

En la presente investigación se hace hincapié en la Legislación Laboral Vigente relacionado a los contratos de trabajo, sin dejar atrás las condiciones de trabajo y medio ambiente. Cabe señalar que algunos patronos evadiendo responsabilidades y deberes no realizan contratos de trabajo tal como lo establece la norma.

Por otra parte, tenemos esos derechos y garantías constituciones que engloban esos principios con relación al trabajo, con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores en todo su ámbito como lo establece la Ley Orgánica de los Trabajadores y las Trabajadoras y apoyándose en la Ley Procesal del trabajo.

Es por ello que la investigación se presenta a través de un Análisis de los efectos jurídicos que se derivan ante la ausencia de los contratos de trabajo aplicando la legislación laboral vigente.

La presente investigación se encuentra estructurada en cuatro (4) capítulos divididos de la siguiente manera: Capítulo I Planteamiento del Problema, justificación e importancia, Objetivos de la Investigación, Alcances y Limitaciones, Factibilidad. El Capítulo II encierra Capítulo II. Marco Teórico, Antecedentes de la Investigación Bases Teóricas, Bases Legales, Definición de Términos Básicos,

Capítulo III. Marco Metodológico, Tipo de Investigación, Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica Fases Metodológicas o de la Investigación Fuentes de Conocimiento Jurídico. Capítulo IV. Resultados, Conclusiones y Recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

A nivel mundial la base de toda empresa en cuanto a las obligaciones que se derivan del empleador así como esas responsabilidades que tiene el trabajador con el patrono se fundamenta principalmente en un contrato de trabajo que se toma como punto de partida para la contratación.

Así mismo estos contratos de trabajo se encuentra contemplados en legislación laboral de cada país y de cada empresa, el cual permitirá llevar a cabo todas las clausulas con la finalidad de que exista una armonía entre las partes, tomando en consideración que los contratos es aquel que en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un servicio personal subordinado mediante una retribución convenida y así como este muchos otros conceptos que se toman como referencia para identificar que es de forma bilateral y que ambas partes tienen derechos y obligaciones.

De igual forma es necesario destacar que la inexistencia de un contrato escrito no le impide al trabajador demostrar su relación de trabajo y el omitir realizarlo traer consecuencias jurídicas más hacia el patrono que al trabajador mismo ya que en ocasiones el patrono evadiendo responsabilidades derivadas de la relación de trabajo hacen contratos simulando esta relación y llevándolos a otras figuras del derecho mercantil o civil.

Así mismo se menciona que al existir una relación laboral se considera que hay un contrato bien sea tácito, expreso, escrito, en incluso verbal que además existe el requisito fundamental que es el consentimiento entre las partes.

En Venezuela se establece como valores superiores en nuestra legislación: el deber y el derecho al Trabajo, la Vida, la integridad, la igualdad, entre otros valores que lo engloba en nuestra Constitución, y es por ello que la nueva Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras establece las condiciones legales para la contratación del personal en las empresas, organizaciones entre otras.

Por lo que es necesario realizar un Análisis ante los Efectos Jurídicos que se derivan ante la ausencia de los contratos de trabajos en las Empresas aplicando la legislación laboral vigente con el fin de conseguir la solución a este problema social que a su vez se reúnen consecuencias y por ende se busca el bienestar social del Trabajador y Trabajadora en la sociedad actual.

1.2 Formulación del Problema

Ante la problemática expuesta cabe destacar que es necesario realizar un análisis tomando en consideración aquellas consecuencias jurídicas que se derivan de la ausencia de los contratos de trabajos buscando alternativas que solucionen esas situaciones que se presentan en las empresas, así mismo llevar a cabo ¿Dónde radica la importancia de llevar a cabo el análisis de los efectos jurídicos que se derivan ante la ausencia de los contratos de trabajo en la empresas aplicando la legislación Laboral Vigente?

1.3 Objetivos del Estudio

El objetivo del estudio se presenta de forma clara ya que se inicia con una interrogante que es los efectos jurídicos que se derivan ante la ausencia de un contrato

de trabajo utilizando como punto de partida un análisis previo aplicando la legislación laboral vigente.

Dentro de este orden de ideas al mencionar efectos jurídicos se hace referencia a todas aquellas consecuencias jurídicas que se derivan ante la inexistencia de un contrato de trabajo, donde se generan conflictos entre los trabajadores y las trabajadoras con la parte contratante por una parte, y por la otra todos aquellos deberes que el patrono evade ante la ausencia de la contratación.

1.4 Objetivo General

“Analizar los efectos jurídicos que se derivan ante la ausencia de los contratos de trabajo en las empresas aplicando la Legislación Laboral Vigente”

1.5 Objetivos Específicos

Ø Verificar la situación actual de los diversos contratos de trabajo que se aplican en las empresas.

Ø Determinar los efectos jurídicos que se derivan ante la ausencia de los Contratos de trabajo y las consecuencias legales en que se encuentran sometidas.

Ø Especificar las ventajas Jurídicas en las cuales se derivan al contar con un modelo de contrato de trabajo en las Empresas tomando en consideración la Legislación Laboral Vigente

1.6 Justificación del Estudio

El propósito de la investigación se fundamenta principalmente en lo que se refiere a los contratos de trabajos tomando como punto de partida aquellos efectos jurídicos que se derivan ante la ausencia de ellos y apoyándose en la legislación laboral vigente, y realizando revisiones paulatinamente en todas las instituciones, empresas y organizaciones con la finalidad de fiscalizar que se lleven a cabo una buena contratación bajo un documento que responsabilice a las partes.

Por otra parte la se hace referencia que todos los efectos jurídicos que se puedan generar traen consecuencias que a su vez afectan tanto al patrono como al trabajador y que por ende es aplicable en todo el ámbito laboral.

Si se menciona el tema laboral en cuanto a su materia se debe dar estricto cumplimiento a la normativa Laboral Vigente tomando como bases aquellos principios que se adquieren, así como vivir la realidad ya que Venezuela suele alejarse un poco y existe ese vacío y esa inobservancia de la norma el cual es común que ocurra en empresas públicas y privadas.

Dentro de este orden la presente investigación es relevante ya que académicamente proporciona las bases para otras investigaciones relacionadas con el tema y también juega un papel fundamental en el ámbito social el cual permite hacer cambios y estrategias que ayuda a solucionar problemas que se generen ante esta situación.

Desde el punto de vista personal la investigación se presenta atractiva ya que permite adquirir conocimiento y la posibilidad de dar respuesta clara y precisa evitando una problemática en las empresas. Este estudio se considera factible ya que no solo proporciona beneficios a las empresas privadas si no también a las públicas evitando así que exista una desviación en cuanto a la norma.

Su importancia radica en que a falta de un contrato conlleva a consecuencias jurídicas que a su vez afecta a las partes dejando a un lado aquellos lineamiento que deben de cumplirse en las empresas, así como una seguridad laboral en cuanto al trabajador y por otra parte el patrono se encuentra obligado a cumplir con todos aquellos deberes adaptándose a todo lo que establezca o no si hubiere un contrato.

Con este informe se pretende orientar tanto al patrono como a los trabajadores y trabajadoras en cuanto al conocimiento de las leyes que lo protegen, aplicando la

orientación de información en caso de existir abuso perpetrados contra las normas laborales vigentes que sustentan este estudio.

En los últimos años existen modificaciones y a su vez se implementan normas, reformas con la finalidad de proteger a los trabajadores y trabajadoras como medida que garanticen sus derechos y permita su desarrollo, físico moral que lo lleve a mantener armonía y un buen ambiente laboral el cual pueda beneficiar a las parte de manera reciproca sin dejar atrás que es un contrato entre las partes donde el patrono se compromete a cancelar un salario justo y el trabajador presta un servicio bajo dependencia.

1.6 Alcance

La presente investigación ayudara a todos los trabajadores y trabajadoras que sufren de esta problemática social que a su vez viola ese principio de igualdad y equidad que se mencionan en nuestra Carta Magna, así mismo se pondrá en práctica todos aquellos conocimientos legales e investigaciones que logren beneficiar a la sociedad. Se llevara cabo todos los objetivos planteados y así recopilar todas las situaciones que se puedan presentar con el fin de analizar los efectos jurídicos que se derivan ante la ausencia de los contratos de trabajo en las empresas aplicando la Legislación Laboral Vigente.

1.7 Limitaciones

Las limitaciones principales obtenidas en la investigación es el factor tiempo establecido para la revisión del estudio, recopilar información de otras investigaciones semejanzas entre ellas que ayuden a reunir todos esos efectos que se derivan, por otra parte la falta de tutores que oriente al estudiante en todas sus inquietudes, desglosando de forma precisa las leyes que deben aplicarse y estudiarse.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

Como pilar fundamental de cualquier investigación se trata de un conjunto de ideas y se puede relacionar como una ciencia por el estudio que se realiza, aquí se plasma los antecedentes del tema el conlleva a las otras investigaciones y proyectos efectuados en la materia, se mantiene una línea de investigación efectiva el cual será, documental, descriptiva, mantienen sus bases teórica y legales que ayudan afianzar la investigación.

2.1 Antecedentes sobre el Tema

El capítulo que se inicia tiene como propósito fundamental realizar un esbozo evaluativo, atinente a estudios anteriores sobre el área objeto de la investigación a los efectos de justificar desde el punto de vista holístico el basamento científico del problema abordado. En tal sentido no solo se pretende presentar trabajos anteriores si no autores y comparaciones en el área investigada ya antes mencionada.

A tales efectos a un mayor aporte al problema objeto de investigación se desarrollara un esquema de trabajo que abarca unas teorías que sustentaran el desarrollo del problema.

Julio L, Pirona J. (2009) Trabajo de Grado Titulado **“DOCTRINAS JURISPRUDENCIALES SOBRE LA SIMULACION Y EL FRAUDE DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN VENEZUELA”** Presentada en la Universidad Rafael Urdaneta (Maracaibo) para optar por el título de abogados en principio estableció que La Constitución Vigente en su capítulo V referido a los derechos Sociales y Familiares que tienen todos los trabajadores y trabajadoras en cuanto a las prestaciones sociales que le recompensa la antigüedad de su servicio. Por otra parte

habla del fraude legal que existe entre las empresa mediante sus contrato con el fin de evadir los costos de protección legal del trabajador y las normas requeridas para el derecho del trabajo.

Tomando en consideración que la investigación plantea esa seguridad jurídica que deben gozar los trabajadores y trabajadoras a través de la norma, por otra parte establece que los patronos tratan de escapar de los costos y limitaciones que acarrea la Legislación Laboral y la Seguridad Social, para lo cual ocultan las relaciones laborales que mantienen con los trabajadores como un disfraz de una vinculación Jurídica de otra naturaleza, bien sea mercantiles, civiles. A través de este Trabajo especial de grado trata de mencionar mas que un fraude unas series de figuras con el fin de que el empleado escape de la responsabilidades.

Gómez A. (2013) Trabajo de Grado Titulado **“ANALISIS DE LAS CONSECUENCIAS JURIDICAS QUE GENERAN LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO EN EL PROCESO DE CONTRATACION DEL GRUPO FERRETERO ATOUAN C.A, BASANDOSE EN LA NUEVA LEY ORGANICA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS”** Presentada en La Universidad José Antonio Páez (San Diego, Carabobo) para optar por el titulo de Abogada. Más que un analisis la presente investigación trata de buscar las mejoras y a su vez delimitar aquellos efectos jurídicos que se generan ante la falta de un contrato de trabajo, dejando claro aquellos contratos que se encuentran en nuestra legislación laboral vigente.

Por otra parte el autor en su trabajo señala claramente todos los factores que influyen en una mala contratación. Así mismo señala que la nueva Legislación tiene como punto de partida el estricto cumplimiento de celebrar un contrato de trabajo, menciona los procesos de contratación, los efectos legales y una síntesis y analisis a realizar con el fin de evitar la desviación de la norma.

La tesis antes presentada señala el mismo enfoque y objeto de estudio basándose en las inquietudes de los trabajadores a la hora de que se les vulneren sus derechos y obligación por la falta del Documento que lo acredite miembro de una empresa y que exista una relación de trabajo.

Pérez R, Urdaneta A, (2014) Trabajo de Grado Titulado “**LA SITUACION DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS QUE PRESTEN SERVICIOS PROFESIONALES MEDIANTE CONTRATACION DE HONORARIOS**” Presentada en la Universidad Rafael Urdaneta (Maracaibo) para optar por el título de abogados. En el presente trabajo establece el autor aquella novedosa reforma que se realizó a la ley del trabajo que trajo consigo numerosas interrogantes en cuanto a los contratos de trabajo.

Así mismo señalan que mediante la contratación de honorarios profesionales el cual se presentan diversas discusiones jurídicas que conlleva a la interpretación de la norma buscando la situación actual de estos trabajadores que de una u otra forman no gozan de beneficios y que el patrono evade responsabilidades. Cabe destacar que aquí el plantea los diferentes tipos de Contratos de Trabajo sus características que lo engloban, sus elementos donde señalan:

Consentimiento: Capacidad de poder Trabajar y la capacidad de poder ser empleado, también la capacidad que tiene el patrono para celebrar un contrato.

Objeto: que en tal sentido se refiere sin duda alguna al trabajo realizado por el trabajador.

Causa: que deviene del pago del mismo y el servicio prestado debe ser profesional es decir fuente habitual de subsistencia del trabajador.

La esta investigación tiene similitud con el tema a estudiar ya que ambos se refieren a la inexistencia y ausencia de los contratos de trabajo que de una u otra manera pretenden desviar las obligaciones que tiene el patrono con sus trabajadores.

Contreras R, (2010) Trabajo de grado Titulado “**SUJETOS INDIVIDUALES DEL DERECHO DEL TRABAJO**” Presentada ante la universidad del Zulia (Maracaibo). Para obtener el título de abogada presento: principalmente dió a conocer todos los sujetos individuales de trabajo donde mencionó los individuales y colectivos clasificándolos, trabajadores, empleador, contratistas y le dió un paso a las empresas.

Cuando se menciona individual va dirigido a la persona en particular y cuando hace referencia a lo colectivo abarca un grupo de trabajadores, ambos van en un fin común el trabajador individual a prestar su servicio a cambio de una remuneración; de esta forma la relación laboral se formaliza mediante un contrato individual de trabajo. Aquí la persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una atribución convenida.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Contrato de Trabajo

Es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la constitución de la República bolivariana de Venezuela. En el **contrato de trabajo** se establecen las condiciones bajo las cuales los trabajadores prestaran sus servicios a un patrono, estableciendo así una relación de dependencia que será remunerada con un sueldo o salario justo, más todos los beneficios estipulados en la ley. Generalmente los contratos de trabajo se realizan por escrito, aunque en algunos casos se realizan de forma verbal que implica los mismos derechos y obligaciones.

2.2.2 Sujetos del Derecho del trabajo

2.2.2.1 Trabajador.

Es decir la persona física que se obliga, frente al empleador, a poner a su disposición su propia fuerza de trabajo, subordinándose a él, a cambio de una remuneración. Es el deudor del trabajo y el acreedor de la remuneración.

2.2.2.2 El Empleador

Es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a beneficiarse con la prestación de los servicios y la potestad de dirigir la actividad del trabajador, obligándose a pagarle una remuneración y el acreedor del servicio.

2.2.3 Elementos presentes en los Contratos de Trabajo.

Se refiere a todo lo elementos que contiene los contratos.

2.2.3.1 Consentimiento: es la manifestación de voluntades de las partes.

2.2.3.2 Objeto: Debe de ser lícito, posible y determinado.

2.2.3.3 Causa: Debe de existir una causa que justifique el contrato siempre y cuando sea lícita no contraria a derecho.

2.2.4 Tipos de Contrato de Trabajo

2.2.4.1 Por Tiempo Determinado: Este tipo de contrato se caracteriza por establecer dentro de su contenido la fecha de inicio y fin de la relación laboral. La misma no podrá exceder de un (1) año. Puede ser prorrogado en una ocasión y de existir una segunda prórroga ésta debe estar debidamente justificada.

2.2.4.2 Por Tiempo Indeterminado: En este contrato las partes no limitan específicamente el tiempo de duración o el periodo de las tareas asignadas.

2.2.4.3 Por obra Determinada: Este contrato establece un tiempo determinado para una obra específica el cual deberá precisar con exactitud el tiempo de ejecución y la obra a realizar.

2.2.5 Características del Contrato

2.2.5.1 Consentimiento: Este se celebra por voluntad de las partes.

2.2.5.2 Objetivo: Se especifica con exactitud la relación de trabajo entre las partes Subordinación o dependencia. Una persona se obliga a prestar sus servicios a otra bajo su dependencia.

2.2.5.3 Remuneración: Para que exista un contrato de trabajo debe de hacer una contraprestación por el servicio prestado.

2.2.5.4 Servicio Personal: La persona que presta el servicio no puede ser sustituida por otra sin el consentimiento del patrono.

2.2.5.5 Lícito: El trabajo a realizar no debe ser contrario a derecho, debe de ser legal bajo las buenas costumbre y la moral.

2.2.6 Reclutamiento y Selección de Personal.

Es un proceso por el cual las empresas contratan al personal adecuado para ocupar un puesto, el programa de reclutamiento y selección de personal debe estar dentro de la planeación estratégica de la empresa para que se encamine a cumplir los objetivos de la empresa.

2.2.6.1 Reclutamiento Interno: Se refiere cubrir vacantes mediante la reubicación de trabajadores de la siguiente manera:

- Ø Transferidos.
- Ø Transferidos con promoción.
- Ø Ascendidos

2.2.6.2 Reclutamiento Externo: Al no contar con personal vacante se procederá al reclutamiento externo. Consiste en buscar mano de obra nueva externa el cual se rige por la selección de personal nuevos puestos vacantes.

2.2.7 Canales de reclutamiento

Constituye a la solicitud directa del empleador el cual se lleva a cabo por publicaciones en prensa, internet, amistades entre otros medios que ayudan en la búsqueda de personas para que ocupen los puestos vacantes.

Dentro de estos tenemos los siguientes:

- Ø **Candidatos Espontáneos:** son aquellos que se presentan en la empresa para dejar su síntesis curricular, hoja de vida.
- Ø **Recomendaciones de los empleados para la empresa:** aquí se toma en cuenta aquellas sugerencias de empleados para cubrir ese puesto vacante.
- Ø **Recién egresados y graduados en universidades tecnológicas.**
- Ø **Desempleados.**
- Ø **Pasantes entre otros.**

2.2.7.1 El Departamento de Recursos Humanos debe de tomar en cuenta.

- Ø Datos Personales.
- Ø Preparación académica.
- Ø Antecedentes Laborales.
- Ø Pertenencia a la Institución, pasatiempos.
- Ø Referencias.

2.2.7.2 Proceso de Selección de Personal: Una vez que se dispone de un grupo idóneo obtenido mediante el reclutamiento en donde se le debe dar inicio a la selección del personal el cual debe reunir los requisitos exigidos.

Procedimiento para la selección de Personal

- Ø **Recepción personal de solicitudes:** Consiste en una cita entre el empleado y el Departamento de RRHH.
- Ø **Entrevista de selección:** Es un proceso de comunicación interpersonal entre el entrevistador y el candidato donde dan inicio a lo que es la organización, empresa, funciones, evaluar sus posibilidades de desempeñar y las tareas de forma correcta.
- Ø **Selección de Personal:** Se define como el proceso sistemático a través del cual se elige, entre los candidatos y el más adecuado para ocupar el puesto vacante.

2.3 Bases Legales

2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Capitulo V

De los Derechos sociales y de Familias.

Artículo 89: El Trabajo es un hecho social y gozara de la protección del estado. La Ley 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 la 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, acuerdos o convenios que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Solo 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 aplicara la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicara en su integridad.

4. Toda medida o acto del patrono o patrona contraria 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 lo 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 91: Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La ley establecerá la forma y el procedimiento.

Artículo 92: Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

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.

Artículo 95 Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones. Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes

mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados o sancionadas de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes.

Artículo 96 Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

Artículo 97 Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.

Disposiciones transitorias de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

3. Mediante la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales reconocido en el artículo 92 de esta Constitución, el cual integrará el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio y calculado de conformidad con el último salario devengado, estableciendo un lapso para su prescripción de diez años. Durante este lapso, mientras no entre en vigencia la reforma de la ley seguirá aplicándose de forma transitoria el régimen de la prestación de antigüedad establecido en la Ley Orgánica del Trabajo vigente. Asimismo, contemplará un conjunto de normas integrales que regulen la jornada laboral y propendan a su disminución progresiva, en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por la República.

4. Una ley orgánica procesal del trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora en los términos previstos en esta Constitución y en las leyes. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo estará orientada por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez o jueza en el proceso.

2.3.2 Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras.

TITULO II DE LA RELACION DE TRABAJO.

Capítulo I Disposiciones generales.

Presunción de la relación de trabajo.

Artículo 53: Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba. Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a la sociedad o a instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral.

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

Capítulo II Del Contrato de Trabajo

Contrato de trabajo

Artículo 55: El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.

Obligaciones de las partes

Artículo 56: El contrato de trabajo, obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, las convenciones colectivas, las costumbres, el uso local, la equidad y el trabajo como hecho social.

Régimen supletorio

Artículo 57: Si en el contrato de trabajo celebrado entre un patrono o una patrona y un trabajador o una trabajadora no hubiere estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes:

- a) El trabajador o trabajadora estará obligado u obligada a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono o la patrona.
- b) La remuneración y demás beneficios deberán ser adecuados a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrán ser inferiores al salario mínimo, ni a lo que se pague por trabajos de igual naturaleza en la localidad y en la propia entidad de trabajo. El patrono o la patrona no pueden modificar las condiciones de trabajo si implican desmejora para el trabajador o trabajadora, si ponen en peligro su integridad, o si van contra la normativa prevista en esta Ley su reglamento y demás leyes que rigen la materia.

Forma del contrato de trabajo

Artículo 58: El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse en forma oral. Cuando esté probada la relación de trabajo y no exista contrato escrito, se presumen ciertas, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador o trabajadora sobre su contenido.

Contenido del contrato de trabajo

Artículo 59: El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos ejemplares originales, uno de los cuales se entregará al trabajador o trabajadora, mientras el otro lo conservará el patrono o la patrona. Este contendrá las especificaciones siguientes:

- 1.- El nombre, apellido, cédula de identidad, nacionalidad, edad, estado civil, domicilio y dirección de las partes.
- 2.- Cuando se trate de personas jurídicas, los datos correspondientes a su denominación y domicilio y la identificación de la persona natural que la represente.
- 3.- La denominación del puesto de trabajo o cargo, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinará con la mayor precisión posible.
- 4.- La fecha de inicio de la relación de trabajo.
- 5.- La indicación expresa del contrato a tiempo indeterminado, a tiempo determinado o por una obra determinada.
- 6.- La indicación del tiempo de duración, cuando se trate de un contrato a tiempo determinado.
- 7.- La obra o la labor que deba realizarse, cuando se trate de un contrato para una obra determinada.
- 8.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo.
- 9.- El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir.
- 10.- El lugar donde deban prestarse los servicios.
- 11.- La mención de las convenciones colectivas o acuerdos colectivos aplicables, según el caso.
- 12.- El lugar de celebración del contrato de trabajo.
- 13.- Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden las partes.
- 14.- Los demás establecidos en los reglamentos de esta Ley. El patrono o la patrona deberá dejar constancia de la fecha y hora de haber entregado al trabajador o trabajadora el ejemplar del contrato de trabajo mediante acuse de recibo debidamente suscrito por éste o ésta en un libro que llevará a tal efecto, de conformidad con los

reglamentos y resoluciones de esta Ley. El otro ejemplar del contrato de trabajo deberá ser conservado por el patrono o la patrona desde el inicio de la relación de trabajo hasta que prescriban las acciones derivadas de ella.

Modalidades del contrato de trabajo

Artículo 60: El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.

Contrato a tiempo indeterminado

Artículo 61: El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado. Se presume que las relaciones de trabajo son a tiempo indeterminado, salvo las excepciones previstas en esta Ley. Las relaciones de trabajo a tiempo determinado y por una obra determinada son de carácter excepcional y, en consecuencia, las normas que lo regulan son de interpretación restrictiva.

Contrato a tiempo determinado

Artículo 62: El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga. En caso de dos prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación. Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro de los tres meses siguientes al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación. El contrato de trabajo se considerará por tiempo indeterminado, si existe la intención por parte del patrono o de la patrona de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan la continuidad de

la misma. En los contratos por tiempo determinado los trabajadores y las trabajadoras no podrán obligarse a prestar servicios por más de un año.

Contrato para una obra determinada

Artículo 63: El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador o trabajadora. El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma. Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador o trabajadora dentro de la totalidad proyectada por el patrono o la patrona. Si dentro de los tres meses siguientes a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebran un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación por tiempo indeterminado. En la industria de la construcción la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.

Supuestos de contrato a tiempo determinado

Artículo 64: El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos:

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

causas distintas a las antes señaladas, en consecuencia, el trabajador o trabajadora se encontrará investido de la estabilidad prevista en esta Ley.

Contratos de trabajo para prestación de servicios en el exterior

Artículo 65: Los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos y trabajadoras venezolanas para la prestación de servicios fuera del país deberán extenderse por escrito, ser autenticados ante funcionarios o funcionarias competentes del lugar donde se celebren y legalizados por un funcionario o funcionaria consular de la nación donde deban prestar sus servicios. El patrono o la patrona deberá otorgar fianza o constituir depósito en un banco venezolano a entera satisfacción de la Inspectoría del Trabajo, por una cantidad igual al monto de los gastos de repatriación del trabajador o trabajadora y los de su traslado hasta el lugar de su residencia. Además, serán parte integrante de dichos contratos las estipulaciones siguientes:

- a) Los gastos de transporte y alimentación del trabajador o trabajadora y todos los que se originen por el cumplimiento de obligaciones sobre inmigración u otro concepto semejante, serán por cuenta del patrono o de la patrona.
- b) Se aplicarán las disposiciones de la legislación social venezolana.
- c) El trabajador o trabajadora deberá recibir del patrono o de la patrona, antes de su salida, información escrita sobre las condiciones generales de vida y requisitos a que deberá someterse en el país donde va a prestar sus servicios.

Indemnización por rescisión del contrato

Artículo 83: En los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el trabajador o trabajadora se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono o la patrona deberá pagarle una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término y la indemnización prevista en esta Ley.

La LOTTT promueve y protege la iniciativa popular en el trabajo, facilitando el desarrollo de entidades de trabajo de propiedad social y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo gestionadas en forma participativa y protagónica por los trabajadores y las trabajadoras. Se garantiza la estabilidad en el trabajo y se limita toda forma de despido no justificado, que será nulo. Se instituye la indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o la trabajadora, por un monto adicional igual al de las prestaciones sociales, pero su aceptación o rechazo será opcional para el trabajador y la trabajadora. Se incorporan el acoso laboral y el acoso sexual como causas justificadas de retiro sujetas a indemnización, y también como causales que justifican el despido.

Esta Nueva Ley del trabajo el cual entra en vigencia desde el 7 de mayo del año 2012 presenta cambios relevantes en materia de contratos de trabajos el cual obliga al patrono a demostrar la entrega un ejemplar del contrato de trabajo al trabajador mediante acuse de recibo en un libro y a conservar otro ejemplar durante la relación de trabajo y hasta que prescriban las respectivas acciones.

2.3.3 Ley Orgánica Procesal del Trabajo

Disposiciones Generales

Capítulo I

Principios Generales.

Artículo 1: La presente Ley garantizara la protección de los trabajadores en los términos previstos en la Constitución de la República bolivariana de Venezuela y las leyes, así como el funcionamiento, para los trabajadores y empleadores de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada.

Artículo 2: El juez orientara su actuación en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad y publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad.

2.3.4 Código Civil Venezolano.

Título IX

De la Prestación de Servicios

Capítulo I Del Contrato de Trabajo.

Artículo 1.629: Los derechos y las obligaciones de los patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, se regirán por la legislación especial del trabajo.

2.4 Definición de Términos Básicos

Adiestramiento: Norma establecida que obliga a toda entidad o empresa a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, para elevar la producción y productividad y contribuir al logro de objetivos institucionales o empresariales, para lo cual es necesario que todo el personal participe activamente.

Contratación: Acto por el cual una persona se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

Contrato de Trabajo: Es aquel por el cual una persona denominada trabajador se compromete de forma voluntaria a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario. Convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre

Contrato Individual de Trabajo: Se da cuando una persona presta a otra un trabajo personal subordinado a través de un salario cualquiera que sea su forma o denominación.

Empleador o Patrón: Es el trabajador independiente que emplea personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie.

Experiencia Laboral: Conocimiento o habilidad adquirida mediante la práctica de una actividad económica.

Extinción de los contrato de Trabajo: Por voluntad de las partes o por las causas que se hubieren previsto en el contrato que en ningún caso puede suponer un abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

Jornada Laboral: Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Jornada de Trabajo: Tiempo durante el cual dura el trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales.

Relación de Trabajo: Es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona por medio de un salario cualquiera que sea el acto que le dio origen. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario

Trabajador: Configura al trabajador como sujeto del contrato de trabajo y lo será quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

Cuando se dio inicio al tema de investigación se tomo en cuenta todos los objetivos planteados, su basamento teórico y todo tipo de datos, deben de incorporarse procedimientos y técnicas operacionales con el fin de llevar a cabo todo que se estableció en todo el proceso de investigación. El marco metodológico una fase que engloba todo lo que se refiere al tema relacionado pretende desarrollar aspectos definitorios a partir de conceptos convencionales aceptados. Según Balestrini M (2007: 144), el Marco Metodológico *“es la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas, y protocolo con las cuales una teoría y sus métodos calculan las magnitudes de los real”*

3.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación implementada se define como Jurídica Dogmática es aquella que concibe el problema jurídico desde una perspectiva estrictamente formalística ya que los mismo se ven encajados en lo que se refiere nuevas teorías conceptualizando modelos interpretativos originales del autor.

Por consiguiente se presenta esta investigación bajo la modalidad Jurídica Dogmatica siendo está enmarcada en los que se refiere una Investigación Interpretativa ya que aquí se investiga el sentido de las expresiones del legislador. Su finalidad es profundizar el conocimiento y comprensión del porque de la realidad.

La investigación interpretativa da énfasis ya que aplica al análisis de los datos con los cuales se presentan los fenómenos o hechos de la realidad que, dada su similitud, es necesario describir sistemáticamente a fin de evitar un posible error en su manejo.

Esta investigación se interesa en describir y no esta interesada en aplicar es conocida la investigación estadística describe los datos y debe de contener un impacto.

Para el Doctor Jorge Witker (1995) una investigación Jurídica - Teórica es *“aquella que concibe el problema jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista descontando todo elemento factico o real que se relaciones con la institución, norma jurídica o estructura legal en cuestión”*

3.2 Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica

La metodología jurídica es una rama específica de la metodología que estudia los métodos y técnicas utilizados en el derecho. El método es el plan que se lleva a cabo para llegar a una conclusión o finalidad, la finalidad de realizar métodos conllevan ahorrar esfuerzos, evitan errores, ya que existe un procedimiento previo a seguir. La técnica consiste en una regla o lineamiento para aplicar el método, por relación una vez que se obtiene el método fácil es la técnica ya que uno es el camino y el otro es el motor que se va a guiar por esos lineamientos.

En la siguiente investigación el método utilizado fue la interpretación de la norma como base fundamental y así llevar a cabo toda la problemática planteada, por otra parte en la investigación se hace comparación entre la norma y la realidad tal como lo establece la investigación interpretativa adaptándola más allá de lo que se refiere a la problemática.

La técnica de investigación jurídica fue la aplicación de las normas tomando desde la norma supremas hasta las normas sublegales que a su vez serán aplicable tomando en consideración la que sea aplicable y favorable.

3.3 Fases de la Investigación

Se toman en cuenta como punto de partida de toda investigación el cual consiste en determinar lo que se pretende investigar.

Fase I: Verificar la situación actual de los diversos contratos de trabajo que se aplican en las empresas. Esta verificación se realizara tomando en cuenta la base datos así como archivos del personal que labora en la empresa, tomando en consideración los cargos ocupados, contrato a tiempo determinado e indeterminado, con la finalidad de buscar su mejor aplicación y otorgar el contrato de trabajo al personal que no se le ha otorgado.

Fase II: Determinar los efectos jurídicos que se derivan ante la ausencia de los contratos de trabajo y las consecuencias legales en que se encuentran sometidas. En esta fase se determinara el proceso de investigación enumerando los efectos jurídicos derivados ante la ausencia de contratos realizando un analisis para poder esquematizar las sanciones legales que esto generaría, así mismo dentro de esta fase se pretende clasificar de forma clara y precisa para presentar la causa justa para la aplicación de los contratos de trabajo

Fase III: Especificar las ventajas Jurídicas en las cuales se derivan al contar con un modelo de contrato de trabajo en las Empresas tomando en consideración la Legislación Laboral Vigente. En esta fase se debe analizar todas las mejoras que se pueden aplicar tomando en cuenta el punto legal con la finalidad de mejorar la conducta de la persona al contar con un contrato de trabajo, de esta manera aplicar parámetros legales establecidos buscando el beneficio y bienestar que se puedan lograr al proyectar los mecanismos, donde uno de los objetivo es detectar las ventajas jurídicas que permita mejorar los aspectos sustentados en la investigación con respecto a la ausencia de los contratos de trabajo.

3.4 Fuentes de Conocimiento Jurídico

Las fuentes del conocimiento jurídico son para **Sánchez N (2005)**, el conjunto de datos y actos que dan nacimiento a un orden normativo y sirven para analizar, evaluar y comprender los fenómenos socio-jurídico de un lugar determinado.

Cabe destacar que dentro de las fuentes utilizada para la investigación se tomaron en consideración la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de Trabajadores y Trabajadoras así como el Código Civil Venezolano y el Código procesal de trabajo el cual determina la parte fundamental legal para la investigación.

Así mismo se tomo como Doctrina Técnica de Investigación Jurídica del siglo XXI (Jorge Witker Velazquez) dando apoyo esencial en la investigación desde el punto de partida Jurídica Dogmática especificando de forma precisa la técnica metodología empleada.

La jurisprudencias tomada en cuenta CS/TSJ N° 741 de fecha 6.6.2014 (JUAN CARLOS RODRÍGUEZ vs. ACBL DE VENEZUELA y RH CONSULTORES, C.A.): INTERRUPCIONES DE LOS CONTRATOS PARA LA NAVEGACIÓN MARÍTIMA SUSPENDEN LA RELACIÓN DE TRABAJO. La misma se relaciona y da un aporte en lo que se refiere a los contratos a tiempo determinado estableciendo aquí contratos a tiempo determinado porque existe una interrupción por más de un mes.

Capítulo IV.

Resultados Conclusiones y Recomendaciones

4.0 Resultados

La forma más eficaz para una relación de trabajo se refiere a la contratación, manteniendo esos elementos esenciales que se refiere a la voluntad de las parte así como definir el objeto de la causa, cabe destacar que los contratos de trabajo como pilar fundamental de una empresa al asumir esa responsabilidad con sus trabajadores juega ese formalidad necesario para garantizar el interés y los derechos que se generan.

De igual forma al mencionar los contratos en una organización o empresa se aprecia que siguen lineamientos apoyado en la legislación laboral. Durante el tiempo la aplicación del mismo se convierte en un deber necesario ya que se apoyan en la norma jurídica con principal guía para la ejecución.

En la fase I se recopiló toda información con relación a la contratación, los contratos aplicado a cada personal, bases de datos de la empresa buscando abordar el objetivo planteado que es ese analisis profundo que se lleva en la investigación,

Por otra parte la Fase II conlleva a un proceso de investigación canalizando y llevando a cabo a través de la búsqueda profunda y llegando a la conclusión de que no existe una norma sancionadora para la inexistencia o ausencia de contrato de trabajo ya que se presume la contratación y la relación laboral, sin embargo existe la necesidad de desarrollarla ya que es el trabajador quien se ve afectado bien sea por la seguridad laboral o por carecer de conocimiento violando sus derechos.

Finalmente la Fase III se analizó los aspectos de mejoras mediante la aplicación de los contratos de trabajo escrito, desde el punto de vista legal con la finalidad de cambiar la conducta de las personas al tener un contrato de trabajo, se busca principalmente ventajas que sean satisfactoria tanto para el empleador como

para el trabajador. La finalidad de la aplicación es dejar constancia de esa prueba documental que sirva de instrumento como prueba.

4.1 Conclusiones.

Finalmente el derecho laboral venezolano parte fundamental para la relaciones de trabajo va encaminado entre varias fases donde comienza desde la buenas selección de personal hasta la contratación, en cuanto a la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo cumpliendo con el mandato constitucional se propicia los principios fundamentales de los actores y principios laborales entre ellos la equidad, la igualdad, el principio de intangibilidad y progresividad.

Dando continuidad a lo que se refiere la investigación se pretende brindar información mediante charlas, talleres dictados en las organizaciones con la finalidad de alcanzar la paz y la armonía laboral, por otra parte asesorías para la aplicación e implementación de los contratos de trabajo escrito con la finalidad que sirva como un medio de prueba para cualquiera de las pruebas.

4.2 Recomendaciones.

1. Realizar el proceso de selección de personal desde el punto de vista entrenamiento e inducción.

2. Apoyándose en la Leyes principales La constitución Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica de Trabajadores y Trabajadoras.

3. Determinar la aplicación de los contratos de trabajo dependiendo el caso del contratado, delimitando funciones y duración del mismo cuando este sea un contrato determinado.

4. Finalmente se recomienda realizar estrategias contractuales adoptando ese contrato escrito ya que es la forma como se puede probar la existencia de una relación laboral.

Bibliografía

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (1999).

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

Código Civil Venezolano.

JULIO L, PIRONA J. (2009) Trabajo de Grado Titulado **“DOCTRINAS JURISPRUDENCIALES SOBRE LA SIMULACION Y EL FRAUDE DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN VENEZUELA”** Presentada en la Universidad Rafael Urdaneta (Maracaibo).

GOMEZ A. (2013) Trabajo de Grado Titulado **“ANALISIS DE LAS CONSECUENCIAS JURIDICAS QUE GENERAN LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO EN EL PROCESO DE CONTRATACION DEL GRUPO FERRETERO ATOUAN C.A, BASANDOSE EN LA NUEVA LEY ORGANICA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS”** Presentada en La Universidad José Antonio Páez (San Diego, Carabobo).

PEREZ, URDANETA A, (2014) Trabajo de Grado Titulado **“LA SITUACION DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS QUE PRESTEN SERVICIOS PROFESIONALES MEDIANTE CONTRATACION DE HONORARIOS”** Presentada en la Universidad Rafael Urdaneta (Maracaibo).

CONTRERAS R, (2010) Trabajo de grado Titulado **“SUJETOS INDIVIDUALES DEL DERECHO DEL TRABAJO”** Presentada ante la universidad del Zulia (Maracaibo).

