

**EL INCUMPLIMIENTO DE LAS CLAUSULAS EN LOS CONTRATOS  
LABORALES POR PARTE DEL PATRONO DE LA EMPRESA MANGO  
BAJITO C.A**



**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS  
ESCUELA DE DERECHO**

**EL INCUMPLIMIENTO DE LAS CLAUSULAS EN LOS CONTRATOS LABORALES  
POR PARTE DEL PATRONO DE LA EMPRESA MANGO BAJITO C.A**

**Autor:**

John Solotucha

CI: 27.725.017

**Tutor Académico:**

Javier Giordanelli

**San Diego, Diciembre 2021**



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
ESCUELA DE DERECHO  
COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

### ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA

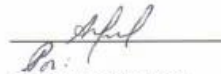
TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **"EL INCUMPLIMIENTO DE LAS CLAUSULAS EN LOS CONTRATOS LABORALES POR PARTE DEL PATRONO DE LA EMPRESA MANGO BAJITO C.A"** realizado por el bachiller: Solutucha González, John C.I N° 27.725.017, cursantes de la carrera de Derecho, hace constar después de analizar su contenido y oída la exposición oral, considera que el Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de:

APROBADO

NO APROBADO

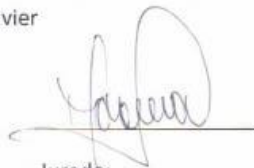
El Jurado;



Tutor Académico:  
Prof. Giordanelli, Javier  
C.I: 10.734.014



Jurado:  
Prof. Melet, Anabel  
C.I: 7.131.886



Jurado:  
Prof. Silva, Marina  
C.I: 7.332.513



Fecha: 18 de enero 2022

## **AGRADECIMIENTOS**

Principalemente a mis padres quienes me han acompañado a lo largo de este viaje y con su ayuda el podido expandir mis horizontes a niveles insospechados, además de demostrarme una y otra vez que a las adversidades se les vence enfrentadolas directamente con la certeza de triunfar.

Agradezco a aquellos profesor que con su pacion y vocacion me formaron academica y me enseñaron todo lo que se actualmente. A aquellos que me presentaron retos dignos de vencer y que hicieron todo lo posible por prepararme para mi futuro ejerciendo esta carrera. A Carlos Granadillo que demostro que se puede ser exigente para formar profesionales competentes y al mismo tiempo paciente y flexible para enseñar a jovenes inexpertos con ansias de aprender. A Alejandro Vieira por enseñarnos que incluso en la recta final esta carrera puede seguir sorprendiendo y enseñando cosas nuevas, además de todo el carisma que siempre mostro en clase. Y finalmente a Javier Giordanelli que siempre dio su máximo empeño para enseñarnos de maneras novedosas y creativas la rama del Derecho Laboral incluso durante los tiempos de pandemia sin que se viera afectada su calidad como profesor eh incluso actualizándonos de todos los aspectos novedosos y resaltantes que surgieron en el Derecho Laboral durante ese tiempo, lo que me inspiro a la elaboración de este proyecto y próximamente a la especialización que planeo ejercer.

Para finalizar quiero agradecer a mis compañeros, los cuales siempre me brindaron su apoyo en los momentos en que los necesite, pero sobretodo, a mi compañera Yulgenis Marcano, quien siempre estuvo a mi lado para brindarme una mano amiga, sin importar la hora el día o la materia y quien sin su ayuda, yo no estaría viviendo tan grata experiencia en lo que es la culminación de un largo camino.

## **INDICE GENERAL**

RESUMEN.....	Pag 7
INTRODUCCION.....	Pag 8
<b>CAPITULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
1.1 Planteamiento del Problema.....	Pag 9
1.2 Formulacion del Problema.....	Pag 9
1.3 Objetivo de la Investigacion.....	Pag 11
1.4 Justificacion e Importancia del Estudio.....	Pag 11
1.5 Alcances y Limitaciones de Estudio.....	Pag 12
<b>CAPITULO II</b>	
<b>MARCO TEORICO</b>	
2.1 Antecedentes de la Investigacion.....	Pag 13
2.2 Bases Teoricas.....	Pag 14
2.3 Bases Legales.....	Pag 18
2.4 Definicion de Terminos Basicos.....	Pag 22
<b>CAPITULO III</b>	
<b>MARCO METODOLOGICO</b>	
3.1 Tipo o Diseño de Investigacion.....	Pag 24
3.2 Nivel de Investigacion.....	Pag 25
3.3 Metodos y Tecnicas de Investigacion.....	Pag 25
3.4 Poblacion y Muestra.....	Pag 26
3.5 Fases de la Investigacion.....	Pag 26
3.6 Fuentes de Conocimiento Juridico.....	Pag 27
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
4.1 Respuestas.....	Pag 28

4.2 Conclusiones.....	Pag 35
4.3 recomendaciones.....	Pag 36
REFERENCIAS CONSULTADAS.....	pag 39



**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS  
ESCUELA DE DERECHO**

**EL INCUMPLIMIENTO DE LAS CLAUSULAS EN LOS CONTRATOS LABORALES  
POR PARTE DEL PATRONO DE LA EMPRESA MANGO BAJITO C.A**

**Autor:**

John Solotucha

**Tutor Académico:**

Javier Giordanelli

Año: 2021

**RESUMEN**

Este trabajo se realizó bajo la premisa de dar a conocer las adversidades presenten en los distintos estratos laborales del país, las cuales pasan desapercibidas a simple vista por los esfuerzos de la empresas y comercio en mantener una imagen o apariencias ante el ojo público que no comparten relación con la realidad a la que tiene que enfrentarse sus trabajadores en el desempeño de sus actividades o funciones. Este hecho representa un problema no solo para el trabajador que lo padece, sino que sus efectos se transmiten a más niveles en el ámbito social e incluso en la producción del país, por lo que al mismo se le debe dar el debido enfoque y tratar por los medios posibles de eliminarlo. La existencia de este fenómeno no es causado por un fallo en el sistema jurídico que regula la actividad laboral sino precisamente en la visión general que tiene el trabajador del mismo la cual no le transmite la confianza necesaria como para que busca acudir a dicho sistema cuando un derecho se le sea violentado o privado. Entonces podemos decir que la finalidad concreta del trabajo es disipar y desmentir las apariencias y prejuicios erróneos que se tienen del sistema jurídico de la nación y de las relaciones laborales.

**Palabras Clave:** Relación laboral, Contrato, Abuso

**ÁREA DE INVESTIGACIÓN:** INTERACCIÓN COMUNITARIA

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:** CIENCIAS COGNITIVAS Y APLICADAS

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** DERECHO SOCIAL Y HUMANO

## INTRODUCCION

El derecho en el ámbito laboral es sumamente complejo por cuanto es una rama del derecho civil, que versa con conceptos comerciales, económicos y prestación de servicios, ha esto sumado la misma naturaleza cambiante y evolutiva del derecho y es por estos mismos factores que en la práctica se vean diferentes casos que traten del mismo tema pero con enfoques totalmente distinto o bajo circunstancias totalmente opuestas.

Teniendo esto en cuenta es una labor bastante compleja el enmarcar los hechos acontecidos en la práctica con los plasmados en la ley, razón por la cual muchas faltas u omisiones quedan impune día a día, ya que actualmente no es tan fácil determinar si el acto de un patrono hacia su trabajador puede considerarse una violación a sus derechos o no.

Es esta misma sombra de duda es la que contiene el actuar de los empleados para denunciar tratos hostiles u ofensivos. Lo que sumado a la precaria condición económica en la que se encuentra el país de forma generalizada, da como inicio un problema social en donde los particulares que se encuentren prestando servicios para una empresa o comercio, pueden llegar a estar sujetos a un ambiente laboral nocivo tanto física, metal como psicológicamente.

En el presente trabajo se expondrá el tipo de efectos y consecuencias que tiene el trabajar en los ambientes anteriormente descritos, que causas los producen y que mecanismos o herramientas pueden ser aplicables para evitar que se produzcan.

# CAPITULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1 Planteamiento del Problema

En el inicio de toda relación laboral existe un acuerdo entre dos partes que se pueden denominar, empleador y empleado o trabajador y patrono, dichas partes tienen intereses particulares que en la mayoría de los casos no son conexos, pero que se pretenden satisfacer por medio de la relación de trabajo. En este sentido el trabajador persigue una fuente de ingresos segura y confiable por medio de la prestación de un servicio y el patrono o empleador busca mano de obra o particulares dispuestos a cumplir ciertas tareas a cambio de un pago. De esta forma ambas partes obtienen un beneficio de la unión jurídica.

Las relaciones laborales se pueden presentar de manera formal o informal y en los casos formales, estos acuerdos quedan plasmados, definidos y estipulados por medio de Contratos Laborales, en donde el patrono o empleador se compromete legalmente a cumplir con todas las obligaciones que le impone la ley, para con su empleado. Los contratos laborales sirven como una perspectiva de la realidad laboral que se le ofrece a los trabajadores en sus puestos de trabajo, pero en la práctica es muy común ver que las mismas cláusulas del contrato sean violadas o ignoradas por parte del patrono mediante prácticas como:

- No pagar las horas extraordinarias
- Pagar los sueldos a destiempo
- Prohibir el uso del baño en el horario de trabajo
- No brindarle al empleado un descanso equivalente a su jornada del trabajo

Entre otros tratos denigrantes o decadentes.

Esto se presenta de múltiples formas, ya sea por la ambigüedad de los contratos laborales, su falta de exactitud en los beneficios que brindan o sus condiciones laborales e incluso es común observar que aunque el contrato plantea una realidad laboral, el patrono simplemente IGNORA por completo todas las condiciones plasmadas en el contrato.

Es importante mencionar que dentro de las acciones injustas o maliciosas de los empleadores, actualmente se observa en prácticamente en todos los comercios y empresas se disfraza o se altera la percepción del salario de los empleados, esto debido, tanto a ciertos vacíos legales existentes, como a las mismas cláusulas y disposiciones del contrato que perjudican o disminuyen los derechos del trabajador.

Continuando con lo anterior desde hace ya varios años el sueldo mínimo legal establecido no cumple ni satisface el costo de la cesta básica para un venezolano, por ello los comercios y empresas pagan un monto superior al mismo, pero por medios “alternativos de pago” a los que en su mayoría se le denomina “bonos”. Estos bonos se dan al trabajador por motivo de la prestación

de su servicio, los mismos se realiza de manera reiterada y frecuente, pero las empresas no lo denominan como parte del salario sino como una compensación adicional por los méritos del trabajador.

Debido a esto en los casos cálculos de liquidaciones o prestaciones, dichos montos no se toman en consideración, por lo que el empleado percibe una pequeña fracción de la suma total que le corresponde, lo que de múltiples formas violenta el derecho a un salario digno. Este tipo de tácticas en donde se disminuyen los beneficios o derechos de los trabajadores son muy comunes, lo que representa un motivo para desconfiar del sector laboral, ante la imagen pública.

Los trabajadores más propensos a sufrir este tipo de faltas, son los trabajadores bajo “contrato a tiempo determinado” precisamente por su carácter temporal, ya que una vez vencido el contrato el empleador puede prescindir del empleado y buscar otros, de este modo se crea un ciclo en donde el trabajador soporta abusos y tratos denigrantes con la esperanza de quedar fijo en la empresa o renovar su contrato y una vez culminado el mismo es desechado por otro partícula que repetirá el mismo actuar.

## **1.2 Formulación del Problema:**

Hablando de manera general la economía del país desde hace varios años ha sufrido un considerable declive en la producción y venta de mercancía nacional e internacional, por lo cual se ha vuelto normal que pequeñas y grandes empresas trabajen a mayor capacidad, más horas o con menor personal del que deberían con la esperanza de cubrir el margen de pérdida que se genera con la constante inflación del país.

La disminución del poder adquisitivo del venezolano ha traído como resultado que el empresarios tengan que disminuir el precio de venta de sus productos y servicios, para que los mismos sean accesible al ciudadano promedio, por lo que para que su producción genera ganancias con un margen más bajo, necesitan una mayor captación de clientes y para dicho objetivo se emplean distintos métodos, ya sea una mejor atención al público, tiempo de envíos más cortos que la competencia, precios más “accesibles”, horarios de trabajo más largos, trabajar en días feriados, entre otros.

Todo esto se traduce en más carga laboral para el trabajador, pero sin un incremento del sueldo, de hecho, en la realidad laboral es común ver a un empleado ejerciendo las funciones de varios cargos mientras percibe únicamente el sueldo del cargo asignado por contrato o estipulado en el mismo.

El área de estudio en la que se basó este trabajo de investigación es la empresa nacional “Mango Bajito C.A” en sus diferentes sucursales, debido a sus múltiples faltas e incumplimientos a los acuerdos laborales con sus empleados bajo “contrato a tiempo determinado”, entre otros tratos que se pueden considerar injustos o denigrantes, como no respetarles su tiempo de descanso o almuerzo, jornadas laborales de 10 o 12 horas 7 días a la semana, no brindarles un área adecuada para su descanso reglamentario, el pago tardío de su salario, horas extraordinarias no remuneradas o un transporte tardío e ineficiente para los trabajadores con turno nocturno.

Dicha problemática se perpetúa debido a que en cuanto un empleado presenta descontento por su trato o exige sus derechos, se le culmina su relación laboral de tal manera en sus quejas o

exigencias no puedan ser escuchadas por otros trabajadores con las mismas inconformidades y a su vez se le busca un reemplazo en la brevedad posible, al cual se le ofrecerán los mismos términos contractuales que posteriormente serán ignorados o violentados.

Si bien estos incumplimientos son sancionables por medio de lo establecido en la LOTTT son muchos los trabajadores que desconocen los derechos que les otorga la misma y a su vez desconocen los medios comunes para denunciar estas faltas.

No obstante también existen casos en donde el trabajador es consciente de sus derechos y de los medios para denunciar pero no actúa por miedo, al sentirse indefenso jurídicamente hablando ante la figura del patrono, lo que causa que un acto ilícito salga impune y se cree un sistema en donde constantemente el trabajador es explotado o menospreciado. Los patronos son conscientes de esto por lo que constantemente hace comentarios referentes a lo reemplazable del personal y de la precaria situación que es estar desempleado, por lo que alimentan el miedo presente dentro de los trabajadores por perder una fuente de ingresos “fiable”.

En vista de lo ya expuesto, se pueden generar las siguientes interrogantes ¿Cuáles son los abusos que sufre el trabajador? Y ¿Cómo evitar que los mismos continúen produciéndose?

### **1.3 Objetivos de la Investigación:**

#### **1.3.1 Objetivo General:**

Describir la realidad laboral a la que se enfrentan los trabajadores bajo contrato a tiempo determinado y presentar alternativas para solventar la problemática expuesta en la misma.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos:**

- Determinar el concepto de Derechos Laborales.
- Establecer cuáles son los derechos laborales de los que gozan los trabajadores es de Mango Bajito C.A.
- Definir que es una falta o violación de los derechos.
- Exponer las violaciones de los patronos de la empresa Mango Bajito C.A con sus trabajadores referentes a los contratos laborales.
- Explicar las funciones de un contrato laboral dentro de la relación de trabajo.
- Explicar los mecanismos comunes para las denuncias de carácter laboral.

### **1.4 Justificación e Importancia del Estudio**

Las empresas constantemente incumplen o ignoran los acuerdos que pactan con sus trabajadores al momento de la relación laboral, generando una realidad del ambiente laboral muy diferente a la plasmada en los acuerdos, esto además de significar una violación a los derechos del trabajador también afecta de manera social y económica al país.

Trabajar en un ambiente laboral injusto crea descontento en los empleados, lo que se manifiesta en un servicio ineficiente, por lo que se ve afectado el consumidor de forma indirecta por las negligencias del patrono. Este trato inadecuado evita que la actividad comercial que desempeña la empresa sea productiva, porque, con un servicio deficiente, los consumidores evitan dicha empresa, lo que pone en peligro los empleos de los trabajadores y obviamente a la empresa misma.

Otro aspecto a tomar en consideración es la forma en como socialmente se perciben los puestos de trabajos en general, ya que el trabajador que ha sido explotado, mal pagado o menospreciado, difama no únicamente al área o empresa en donde trabajo, sino que transmite una idea globalizada del trabajo en general, por lo que para la perspectiva de las generaciones futuras, el trabajar se visualiza como una esclavitud por lo que pueden tardar más en motivarse a un conseguir un empleo remunerado o al estar predispuestos a que el trabajo es malo, no dan su máximo rendimiento en las actividades que se les imponga.

En base a lo planteado anteriormente, la relevancia de este estudio recae en informar al público en general de cómo es la realidad laboral de algunas empresas y brindarles herramientas para sobreponerse a las negligencias que puedan ocurrir por parte de su contratante, mientras que de esta manera se protege la economía asegurando una actividad laboral eficiente, puestos de empleos, y una actividad comercial productiva.

### **1.5 Alcances y Limitaciones del Estudio**

Con este trabajo de investigación se pretende elaborar un compendio de mecanismos y canales por los cuales los trabajadores pueden acudir en caso de sentir vulnerado algún derecho otorgado por la ley y a su vez el transmitir dichos datos a la población en la que se basa el estudio.

Si bien los mecanismos de defensa que se van a plasmar en la investigación son aplicables a cualquier relación de trabajo, la finalidad de dicho estudio es que los empleados de la empresa “Mango Bajito C.A” tengan los conocimientos de como solventar los incumplimientos actuales por parte de sus contratantes.

La principal limitante para conseguir los objetivos de este trabajo es la misma disposición del empleado a formar parte de la población de estudio, ya que debido al miedo y la desconfianza, es normal que los trabajadores no realicen o sean partícipes de ningún acto que muestre de manera negativa la realidad laboral de la empresa lo que pondría en riesgo su puesto de trabajo y por consecuencia su ingreso “seguro”.

Con este obstáculo en consideración es más difícil el recolectar información e testimonios de los empleados, que reflejen la verdad sobre su área de trabajo, ya que por lo anteriormente dicho el personal de la empresa “casi siempre” hablara de manera positiva de su ambiente de trabajo ante terceros.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

##### **Artículo: “Las Múltiples Cara de la Explotación Laboral” Equal Times Newdesk (2018)**

**Autora:** Tamara Guasi

Es un artículo publicado en un periódico francés en donde se exponen diferentes tipos de explotación laboral en diversas partes del mundo. El mismo artículo hace referencia a que dentro de las causales de dicha explotación se encuentran factores culturales, la nacionalidad de los afectados, sexo, raza, edad y la labor que desempeñan. A su vez aclara que según su investigación los más particulares más afectados son personas emigrantes, trabajadoras domésticas.

Dicha publicación se relaciona con este trabajo de investigación por cuanto resalta dos aspectos importantes, siendo el primero, que personas en trabajos informales no suelen estar resguardados por la ley, debido a que sus actividades no se regulan por los canales ordinarios, por lo que existe una falla, no en la ley sino en la aplicación de la misma.

En segundo lugar hace mención a que la mayoría de los países donde se ven casos de explotación tiene estructuras económicas muy pobres por lo que es algo natural el que las personas trabajen durante largas y extenuantes jornadas laborales, lo que plantea causales generalizadas aplicables a toda la nación.

##### **ESCLAVITUD MODERNA Y EXPLOTACIÓN LABORAL EN VENEZUELA (2021)**

**Autores:** Eumelis Moya

**(Coordinadora de la oficina del CDH-UCAB en Ciudad Guayana)**

Victoria Capriles

**(Directora Adjunta del CDH-UNIMET)**

Camila González

**(Asistente de Investigación)**

Este trabajo de investigación recolecta múltiples casos de explotación laboral dentro del país (en el estado Bolívar, para ser exactos) y hace mención a la indiferencia de los entes competentes ante todas las faltas y violaciones a los derechos de los particulares, mientras que a su vez, explica cuáles son las causales que permiten dichas omisiones o violaciones. Dentro del trabajo se pueden ver denuncias referentes a sueldos indignos, condiciones de trabajo deplorables,

trabajo o explotación sexual y trabajo infantil, mostrando la realidad laboral presente en la nación.

La relación que guardan estas investigaciones recae en que presenta al ojo público la realidad laboral con la que tiene que lidiar diariamente los particulares, exponiendo las adversidades y trabas a las que tiene que enfrentarse los trabajadores para exigir el libre ejercicio de sus derechos. Mostrando que aunque jurídicamente están resguardados por la ley, en la práctica suelen estar indefensos ante las actuaciones de sus patronos, jefes o contratantes

### **Trabajo de Investigación: Explotación Laboral, Trata y Salud de los Inmigrantes (2017)**

**Autores:** London School of Hygiene & Tropical Medicine

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

Este trabajo de investigación enmarca las consecuencias para la salud de los trabajadores que están sometidos a condiciones de trabajo injustas, ya sea por falta de equipamiento adecuado, un ambiente laboral falto de higiene, falta de capacitación previa para el trabajo encomendado entre otras causales. Los daños que pueden sufrir los trabajadores no se limitan únicamente a heridas fisiológicas sino también psicológicas, causadas por laborar bajo mucho estrés o en condiciones que resulten dañinas para el trabajador.

En concordancia con nuestro estudio, este trabajo sirve como referencia para entender a qué riesgos son expuestos los trabajadores cuando los empleadores incumplan las cláusulas contractuales que garantizan su seguridad.

### **Artículo (Portal Web): Encuesta Nacional 2020. Condiciones Laborales. “la encrucijada de los jóvenes Venezolanos”**

**Autor:** David Flores Coordinador Nacional de “Gritemos con Brío”

Esta encuesta nos presenta el panorama laboral que deben superar la juventud de la nacional, en donde se fomenta la idea de que la capacitación académica no garantiza un futuro laboral estable lo que le da a la juventud del país ideas y preconceptos del ámbito laboral que fomentan la diáspora, el trabajo o comercio informal y la indiferencia o ignorarían de medios formales de contratación.

Esta encuesta guarda relación con la imagen que tiene el público en general del mercado laboral en el país, el cual lo visualiza como inestable y cambiante, aspectos que se refuerzan cuando en la práctica se observan actuaciones poco éticas o directamente contrarias a la ley por parte del empleador en los trabajos formales.

## **2.2 Bases Teóricas**

Para poder plasmar de manera clara lo que es un incumplimiento u omisión al acuerdo laboral, se debe definir con exactitud cuáles son sus elementos, véase la voluntad de las partes, los acuerdos, el contrato laboral y las leyes que lo regulan.

## **El Contrato**

Es el documento legal del cual se desprenden las obligaciones y derechos de sus involucrados, el mismo también tiene la función de dar fe sobre los acuerdos por los cuales se llevara a cabo la relación entre las partes, véase su duración, fecha de celebración y de finalización, requisitos para que el mismo se celebre y sanciones aplicables en caso de incumplirlo.

El abogado Manuel Ossorio en el “Diccionario de Ciencias Jurídicas y Políticas” define el contrato de la siguiente manera:

*Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa indeterminada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. En una definición jurídica se dice que hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común destinada a reglar sus derechos.*

## **¿Qué es una falta contractual?**

Teniendo en cuenta que un acuerdo contractual es un convenio respaldado legalmente, entre dos o más partes, en donde se imponen y aceptan obligación de manera bilateral, una “falta contractual” podría definirse como el incumplimiento de las obligaciones de alguna de las partes.

El contrato del cual se origina la falta es un escrito jurídico que posee valor legal y plasma las pretensiones y obligaciones a las que se someten los involucrados, los mismos se pueden extender tanto como sean necesarios para definir claramente sus obligaciones y las mismas pueden contener excepciones, causales o condicionales, siempre y cuando se plasmen por convenio mutuo.

El licenciado en ciencias jurídicas Álvaro R. Vidal Olivares define el incumplimiento de un contrato de la siguiente manera:

*No haber cumplido; haberse cumplido imperfectamente o haberse retardado el cumplimiento; y sus efectos se examinan sobre la base de una dicotomía: falta de cumplimiento y cumplimiento tardío; supuestos en los que, en principio, la cuestión del incumplimiento no ofrece dificultades ni da lugar a mayores conflictos.*

Llevándolo al campo practico se vuelve más difícil de definir, debido a que las partes concuerdan el pacto motivadas por intereses particulares, y en caso tal de que las pretensiones o intereses de alguna de las partes no sea satisfecha o cumplidas como se esperaba dicha parte puede llegar a alegar el incumplimiento de las obligaciones de la otra.

Esto depende en gran medida de que obligaciones fueron pactadas en el contrato (de hacer, no hacer, dar o no hacer), ya que si se considera que la obligación fue realizada pero de manera, errónea, atemporal a lapso planteado, diferente de cómo se acordó o simplemente diferente a como se contempló en el contrato, dicha obligación fue incumplida

## ¿Qué es una relación laboral?

Es un acuerdo mutuo que une a dos o más individuos y los cataloga como **empleador(es)** que serían personas bajo subordinación que prestan sus servicios por una remuneración “proporcional” a las labores que realizan y como **patronos o empleadores** que son las personas que solicitan la prestación del servicio y a su vez proporcionan la remuneración de los mismos.

En la relación las partes involucradas obtienen de manera bilateral las obligaciones y beneficios que confiere la ley de trabajo correspondiente de su país (en el caso de esta investigación será Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras).

La Organización Internacional del Trabajo define la relación laboral de la siguiente manera: *“La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.”*

En dicho acuerdo se plasman las labores que va a desempeñar el trabajador y las condiciones bajo las cuales realizarán las mismas como horario, duración, lugar, vestimenta y salario. Estos acuerdos se realizan tanto de forma verbal como escrita pero en dos diferentes grupos del sector laboral que son el sector formal e informal.

En la mayoría de las relaciones de trabajo Informales estos acuerdos se realizan únicamente de manera verbal por lo que el empleado o trabajador no posee una prueba física que corrobore que se realizó dicho acuerdo. En estas relaciones laborales también es común que el trabajador no tenga un horario fijo establecido, no posea uniforme, no genere prestaciones, no esté inscrito en el seguro social e incluso en algunos casos se les suele variar la forma de pago por lo que no poseen un salario base fijo establecido.

Estas faltas por parte del empleador suelen ser comunes en vista de que en la mayoría de trabajos informales no existe un proceso de contratación formal o regulada legalmente, por lo que dichas relaciones al no poseer un contrato que funcione como garantía o constancia de los acuerdos realizados entre empleador y empleado, dichos trabajadores consideran no poseer los medios para exigir legalmente lo acordado.

En los acuerdos laborales del sector formal se suelen cumplir con todas las pruebas y medios establecidos en la ley, necesarios para iniciar una relación de trabajo o en su defecto para la contratación de un empleado.

Su principal característica es que los acuerdos entre empleador y empleado siempre deben tener una constancia por escrito, hecho el cual vuelve fundamental la existencia de un contrato laboral en donde se plasmen todos los elementos de área y del trabajo en cuestión, anteriormente mencionados, además de la correspondiente inscripción al seguro social, el cálculo justo de sus prestaciones, el pago de sus vacaciones, el cálculo de sus utilidades y cualquier otro beneficio que le proporcione la ley.

En relación con este tema la Organización Internacional del Trabajo expresa:

*La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.*

Véase que hace referencia a la existencia de la relación laboral y no a la de un contrato laboral esto se debe a que puede existir como se mencionó anteriormente una relación de trabajo sin un contrato que la corrobore, pero la ley le confiere al trabajador el beneficio de la presunción de dicha relación, siempre cuando se pruebe que en dicha vinculación existan las siguientes características:

- La subordinación de una parte ante las órdenes o mandatos de la otra: se refiere a que en dicha convivencia se vea de forma clara que una de las partes es dependiente de las ordenes y mandatos de la otra y que por ende aunque trabaje de forma voluntaria, no tiene autoridad sobre su actuar.
- La prestación personal de un servicio: hace referencia que no existan terceros entre el empleador y empleado en lo respecta a la ejecución de las labores que se le encomienda
- La remuneración ocasionada por la prestación de dicho servicio: significa que las labores se realizaron por el acuerdo de un pago o compensación equivalente a las mismas.
- La ajenidad entre patronos y sus empleados lo que significa que el estado económico que tenga la empresa no modifica las condiciones de trabajo, sueldo, beneficios u obligaciones del trabajador. Lo que es igual, el trabajador es ajeno a aspectos propios de la empresa como margen de ganancia, perdidas , entre otros

Si se cumplen estas condiciones legalmente se puede considerar que chida prestación de servicios fue una relación de trabajo y por ende la persona que los presto esta resguarda por las leyes del trabajador. Esto es aplicable tanto para los trabajos formales e informales pero ciertas realidades del ámbito laboral evitan que se exijan estos derechos.

En la página web “Definiciones” la autora Ana Gabriel haciendo referencia con el tema a tratar, lo siguiente:

*“muchos trabajadores se escudan en la falta de oportunidades laborales para no exigir que se cumplan sus derechos, por miedo a ser despedidos. Por el otro, muchos empleadores se aprovechan de esta situación para explotar a sus empleados.”*

Con base a esto podemos deducir que aunque existen medios de protección para los derechos de los trabajadores, los mismos no acuden a ellos por miedo. Los medios o mecanismos de protección serian:

MPPPST (Ministerio de Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo)

INPSASEL (Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales)

Inspectorías del Trabajo Jurisdiccionales

## Tribunales Laborales

Estas organizaciones e instituciones son entes a los que puede acudir el trabajador dependiendo de cuál sea el derecho que se le es violentado o en caso de acudir directamente a un tribunal con competencia en el área laboral serán estos entes los sabrán sobre el caso y a cuyas disposiciones se tomaran de referencia para la decisión del caso.

Cada institución tiene competencias propias e independientes de las otras que aluden y protegen a un derecho en particular del trabajador.

Con esto en consideración, la LOTTT establece que los trabajadores podrán interponer reclamos sobre su condición de trabajo por medio de la inspectoría de trabajo de su jurisdicción por un procedimiento plasmado en su Art 513

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado siempre y cuando el particular pueda probar la existencia de una relación de trabajo, el mismo será acobijado por los derechos y obligaciones que le confiere la LOTTT, así no exista contrato que de constancia de la misma.

Como consecuencia una violación a los derechos del trabajador sería cualquier omisión, relajación, alteración o contradicción a los derechos que le confiere la ley en si, pero se le debe dar un mayor enfoque a aquellas violaciones que están contempladas o a las que se les puede hacer referencia en el contrato de trabajo (de existir el mismo) ya que esto significa que el empleador es consiente dichos incumplimientos o faltas y aun así los realiza exponiendo de esta forma su mala fe contra sus empleados.

### 2.3 Bases Legales

**Art 87 de la C.R.B.V:** “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar.... La ley adoptara medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes.

Todo patrono o patrona garantizara a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados “

El presente artículo de la constitución consagra el derecho de los particulares a poder trabajar bajo condiciones respetables y óptimas para el desempeño de sus funciones, así como expresa que el estado tiene la obligación de hacer cumplir dichas clausulas.

**Art 89 de la C.R.B.V:** “El trabajo es un hecho social y gozara de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales o intelectuales de los trabajadores y trabajadoras”

En este artículo constitucional el legislador consagra ciertos principios por los cuales se deben regir las relaciones laborales, como:

- Principio de intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales.
- Los Derecho Laborales son Irrenunciables.
- En caso de dudas de la aplicación de la ley, se aplicara la que más favorezca al trabajador.

- Las actuaciones del patrono contrarias a lo expuesto en la ley serán nulas
- Se prohíbe la discriminación de cualquier tipo.
- Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral.

**Art 90 de la C.R.B.V:** “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 nocturno no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono podrá **obligar** a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias....

Los trabajadores y trabajadoras tiene derecho al descanso semanal y vacaciones remuneradas en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.”

En este artículo se enmarca de forma clara los límites de duración de la jornada laboral, al mismo tiempo se expone que ningún patrono podrá obligar a su trabajador a trabajar horas extraordinarias.

**Art 91 de la C.R.B.V:** “Todo trabajador tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociables e intelectuales.”

Este artículo hace mención a que el sueldo como pago de las actividades del trabajador no solo debe ser equivalente a la labor prestada, sino también suficiente para cubrir las necesidades básicas del empleado y su familia.

**Art 93 de la C.R.B.V:** “la Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado”

En defensa del derecho al trabajo este artículo consagra el derecho del particular al “reenganche” por un despido injustificado.

**Art 1.133 del C.C:** “el contrato es una convención entre dos o más personas para constituir reglar, transmitir y modificar o extinguir entre ellas un vínculo jurídico”

Este artículo del Código Civil enmarca jurídicamente la relación entre particulares que simboliza el contrato, documento en el cual se prioriza el principio de voluntad de las partes.

**Art 7 de la LOTT:** “Los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios profesionales mediante contratación por honorarios profesionales, tendrán los derechos y obligaciones que determinen las respectivas leyes de ejercicio profesional, siempre y cuando éstas no desmejoren la normativa que debe regir la relación laboral. En tal sentido, estarán amparados y amparadas por la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social en todo aquello que los favorezca.”

Este artículo hace referencia a que cualquier particular que se encuentre prestando sus servicios median un acuerdo contractual de carácter laboral obtendrá todos los derechos y deberes que la respectiva ley les confiere. En el siguiente párrafo se menciona que los honorarios del trabajador deberán cubrir económicamente el servicio prestado haciendo referencia al Art 91 de la constitución que consagra un salario digno.

**Art 19 de la LOTTT:** “En ningún caso serán renunciables los derechos contenidos en las normas y disposiciones de cualquier naturaleza y jerarquía que favorezcan a los trabajadores y a las trabajadoras.”

En este artículo se hace mención al principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, lo que significa que sin importar la prestación del servicio que desempeñe el empleado, sus condiciones físicas, psicológicas, políticas, culturales o el tipo de relación laboral que mantenga con el patrono, los derechos que le otorga la ley no podrán ser privados, removidos o alterados de ninguna forma ya sea por disposición del trabajador o por mandato del patrono.

**Art 22 de la LOTTT:** “En las relaciones de trabajo prevalece la realidad sobre las formas o apariencias, así como en la interpretación y aplicación de la materia del trabajo y la seguridad social.”

En el presente artículo se describe el principio por el cual, para los efectos jurídicos de la actuación de la ley se decidirá y juzgara en base a las realidades de la relación laboral y no mediante las formas plasmadas en el acuerdo. Dicho acuerdo servirá como guía a cuales son las obligaciones de las partes, pero se juzgara sobre los hechos y realidades vividas por las partes.

**Art 26 de la LOTTT:** “Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa.”

Se concatena con el artículo 87 de la constitución.

**Art 40 de la LOTTT:** “Se entiende por patrono o patrona, toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo. .”

Aquí se encuentra plasmada la definición que da la ley de un “patrono”

**Art 43 de la LOTTT:** “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.”

En esta disposición de la ley se engloba obligaciones que el patrono debe cumplir están las mismas o no expuestas en el acuerdo laboral, véase que las mismas son necesarias para que exista una relación laboral en toda regla de acuerdo a la ley.

**Art 53 de la LOTTT:** “Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba.”

En este artículo se plasma la presunción de la relación laboral en los casos en que no exista un acuerdo por escrito, esto en virtud de no dejar por fuera relaciones laborales informales que no cuenten con acuerdos por escrito.

**Art 54 de la LOTTT:** “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.”

Todo servicio que se preste en son de una relación de trabajo deberá ser debidamente remunerado con un pago justo y proporcional.

**Art 55 de la LOTTT:** “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.”

La ley enmarca el documento jurídico por el cual se plasman las características, requisitos y obligaciones de las partes en una relación laboral como “Contrato de Trabajo”

**Art 56 de la LOTTT:** “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.”

Se menciona el uso o finalidad del contrato en este artículo.

**Art 58 de la LOTTT:** “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.”

La ley menciona que la celebración de los contratos se hará preferiblemente por escrito, pero no excluye o impide que el mismo se realice de manera oral.

**Art 59 de la LOTTT:** “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.”

En dicho artículo no solo se exige que se le entregue copia del contrato al trabajador sino que al mismo tiempo se solicita que dicho documento contenga especificación como:

- 1.- Identificación, dirección y cedula 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.- definición y explicación de las labores a cumplir por el empleado.
- 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.

**Art 60 de la LOTTT:** “El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.”

Aquí se exponen distintas variación de contratos que se pueden presentar en la partica en cuanto a relaciones de trabajo.

**Art 62 de la LOTTT:** “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.”

En este artículo se plasman características durabilidad y medios de extinción de los trabajos a tiempo determinado.

## **2.4 Definición de Términos Básicos**

- **Incumplimiento:** Desobediencia de ordenes reglamentos o leyes; por lo general de modo negativo, por abstención u omisión, al contrario de los casos de infracción o violación.
- **Violación:** Infracción, quebrantamiento o transgresión de la ley o mandato, que también puede verse como el incumplimiento de un convenio.
- **Trata de personas:** A trata de personas es un delito complejo que comprende la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza, al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad, con fines de explotación.
- **Explotación:** Son aquellos abusos que comete el empleador sobre el empleado, como trabajar bajo una condición de amenaza o percibir un salario que no se corresponde con la responsabilidad, esfuerzo y horas de trabajo.
- **Esclavitud:** Institución jurídica perteneciente a ordenamientos ya superados, que coloca al hombre en situación de cosa, en cuanto le niega personalidad jurídica y lo considera susceptible de apropiación.
- **Contratación:** Se puede definir como pacto, ajuste, convenio o meramente la acción de contratar. Véase que por medio de este acuerdo las partes se obligan a cumplir ciertas condiciones interpuesta bilateralmente.
- **Empleador:** Se define como la persona que da empleo a otros aunque también se puede entender como un sinónimo de patrono, que es aquel que financia la actividad de carácter comercial que genera empleos.
- **Trabajador:** Persona que realiza un trabajo a cambio de un salario.
- **Ambiente Laboral:** hace referencia a todo el entorno en donde se desenvuelven las actividades del trabajador abarcando el área física, compañeros de trabajo e instalaciones aledañas, siempre y cuando estén involucradas en la actividad laboral del empleado.
- **Prestación Social:** constituyen un ahorro obligatorio de dineros que el trabajador va causando por el transcurso del tiempo en su relación de trabajo y que le son liquidados en el momento de la terminación de la relación de trabajo, con una finalidad de previsión social.
- **Salario:** la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio.
- **Abuso:** En sentido jurídico lo constituye el hecho de usar de un poder, de una facultad, de un derecho o de una situación, así como también de una cosa más allá de lo lícito.
- **Clausula:** Es cada una de las disposiciones de un contrato, tratado, testamento o cualquier otro documento análogo, público o privado.
- **Jornada Laboral:** Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana.

## CAPITULO III

### MARCO METODOLOGICO

La metodología de investigación se refiere al proceso de recolección y análisis de datos empleada por el autor, la misma tiene como finalidad, exponer de forma clara y sencilla los métodos y técnicas investigativas empleadas para explicar la naturaleza del trabajo y los objetos del mismo.

Según Fidas G.Arias (2006) establece que:

*“La metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el “como” se realiza el estudio para responder al problema planteado”*

#### **3.1 Tipo o Diseño de Investigación**

Se refiere a la metodología de investigación que versa en el trabajo, determinándolo por medio de los datos recolectados, los instrumentos empleados para su recolecta, y los métodos por los cuales se analizan y comparan dichos datos. El tipo de investigación también permite determinar cuáles son los objetivos de la misma.

En base a esto Fidas G.Arias (2006) plantea:

*El diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. Recuerde que según el diseño, la investigación puede ser documental, de campo o experimental. Así mismo, cada tipo se puede realizar a nivel exploratorio, descriptivo o explicativo.*

Teniendo esto en cuenta se puede decir que el tipo de investigación también permite determinar cuáles son los objetivos de la misma. En base a lo ya comentado, el tipo o metodología de esta investigación es de campo, con un enfoque descriptivo y un análisis cuantitativo.

Según Fidas G.Arias (2006):

*La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes.*

La investigación de campo persigue el extraer los datos necesarios para la investigación por medio del mismo ambiente investigado, de forma en que los datos resultan ser comprobables, ciertos e inalterables. Dichos datos son valorados en su mayoría bajo enfoques cuantitativos, lo que permite una comparación clara y concreta de la realidad en el campo de estudio, contra las hipótesis netamente teóricas.

Por lo anterior expuesto se concluye que el trabajo de grado en cuestión es de campo por cuanto todos los datos son recolectados directamente del área afectada por medio de técnicas de observación y muestreo que permiten construir una perspectiva clara de la realidad presente en dicho ambiente, para luego cuantificarse y plasmar en que aspectos difieren la teoría de la realidad y cuales datos son más relevantes.

Derivado del tipo de estudio el enfoque que se le da al mismo es cuantitativo, por lo que pretende demostrar de manera clara y precisa que tipo de abusos sufren los particulares investigados, con qué frecuencia, porque motivos y cuáles son sus consecuencias. Para lograr dicho objetivo se debe ser preciso y coherente al momento de recolectar la información al igual que al momento de plasmarla.

Adicionalmente este trabajo también funciona como prueba y testimonio de las dificultades que enfrentan los trabajadores en distintos estratos laborales.

### **3.2 Nivel de la Investigación:**

Fidas G.Arias lo describe de la siguiente manera:

*“el nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se abarca un objeto o fenómeno”*

En base a lo expuesto, el nivel de esta tesis es descriptivo ya que tiene como objetivo identificar, describir y catalogar diferentes abusos o faltas laborales sufridas por los sujetos de estudio en su área laboral, haciendo mención a las condiciones en las que se presentan dichas violaciones y que efectos producen en el área de estudio.

Continuando la idea Fidas G.Arias menciona:

*“La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento.”*

Es decir que la investigación descriptiva busca exponer una realidad junto con todas sus características y componentes para dar una visión más completa de la misma tanto en su origen como en su funcionamiento y efectos.

### **3.3 Métodos y Técnicas de Investigación:**

#### **3.3.1 Método de Investigación**

Son procedimientos lógicos y científicos por los cuales se busca la recolección de información relevante sobre una ciencia o tema en cuestión por medio de instrumentos o técnicas de investigación aplicables a las interrogantes planteadas por el investigador, con el propósito de emplear dichos datos para corroborar, o desmentir hipótesis planteadas por el mismo.

Tomando en cuenta de que esta en una investigación de campo la recolección de los datos se realizó por medio de la observación, estudio y muestreo del área afectada por la problemática y su población, para posteriormente aislar e identificar los datos relacionados con la problemática planteada y cuantificarlos de manera clara en dicho trabajo.

### **3.3.2 Técnicas de Investigación**

Es el instrumento técnico por el cual se obtiene los datos y el mismo varía dependiendo del nivel o diseño de la investigación ya que en virtud de que datos se pretenda recolectar las herramientas o medios para obtenerlos varían.

Refiriéndonos al caso en cuestión la técnica empleada fue una encuesta o cuestionario de preguntas cerradas, por cuanto era el método más idóneo para la recolección de información directamente de los afectados sin que los mismos se sintieran expuestos al participar en dicho estudio. Esta técnica se puede definir como una serie de preguntas o interrogantes que se le presentan al encuestado con el fin conocer su punto de vista en base a la situación que experimenta.

## **3.4 Población y Muestra**

### **3.4.1 Poblacion**

La población la cual se refiere dicha investigación y sobre la cual se aplicaran las técnicas de recolección de datos, fueron los trabajadores de sucursal de la Empresa Mango Bajito C.A ubicada en la Av.: Bolívar, específicamente aquellos que contratados a tiempo determinado. El total de trabajadores actuales bajo contrato a tiempo determinado es de 36 empleados, distribuidos en distintas áreas de la sucursal y desempeñando labores diversas.

### **3.4.2 Muestra**

Debido al tiempo al que es accesible a la población y la disposición de la misma a ser parte del estudio, se aplicó un muestreo casual o accidental, en donde de manera arbitraria, aleatoria y sin prejuicios se le aplico el cuestionario correspondiente 18 trabajadores, los cuales estaban de acuerdo en ser encuestados pero mostraban cierto temor a ser descubiertos por sus superiores. El objetivo de esta técnica de investigación es conseguir una visión lo más amplia y generalizada posible sobre el ambiente de trabajo existente en la empresa por lo que se encuestó a un porcentaje de trabajadores mayor al 50% de la población total.

## **3.5 Fases de la Investigación**

**Fase I:** Exponer conceptos básicos que describan de manera concisa y clara las normas a las que están sujetas las relaciones contractuales y en particular las de carácter laboral.

A su vez, para esto se extrajeron diferentes conceptos de múltiples fuente documentales y autores reconocidos para brindarle al lector una guía básica de los conceptos que versan dentro del estudio en cuestión

**Fase II:** Definir qué diseño o tipo de investigación es el adecuado para satisfacer los objetivos establecidos, solventar la problemática planteada y a su vez identificar qué instrumentos legales son los aplicables para la resolución o análisis de la temática de esta investigación.

Por la naturaleza práctica del problema se decidió que la investigación sería de campo, lo que determino las técnicas y procedimientos a emplear en la recolección de datos. Del mismo modo se mencionan los instrumentos normativos que regulan las relaciones laborales o que en su defecto generan principios, derechos, garantías y obligaciones que deben poseer las mismas.

**Fase III:** Recolectar los datos pertinentes para evidenciar los abusos y desprecios que sufren los trabajadores a tiempo determinado en la empresa en cuestión.

Para dicho objetivo se implementó una encuesta en forma escrita y con preguntas cerradas que nos brindó de manera rápida, concisa y veras los testimonios de los trabajadores.

### **3.6 Fuentes del Conocimiento Jurídico:**

- ✓ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)
- ✓ Código Civil (1982)
- ✓ Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012)

## CAPITULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1 Resultados

En el transcurso de la elaboración de este trabajo de grado el autor analizo diversos tipos fuentes de información referentes al tema, ya fuesen legales, documentales o académicas previo a la investigación realizada directamente en el campo de estudio, además de comparar dichos datos con sus experiencias personales, laburando en el área de estudio. Es la unión y síntesis de los datos cotejados lo que permite dar respuesta a las interrogantes y objetivos planteados inicialmente.

#### **Determinar el concepto de derechos Laborales.**

Como es bien sabido los derechos principios y normas que regulan a las personas en sociedad, pero también se puede denominar como cualidades otorgadas a los particulares por los instrumentos normativos o legales correspondientes que les permiten cierto grado de autonomía, siempre y cuando sus actos no violenten o transgredan la autonomía de otros con la finalidad de crear un sistema balanceado e equitativo en el cual las relaciones interpersonales entre los mismos particulares puedan coexistir.

Aplicándolo en el ámbito laboral el derecho que otorga la ley permiten que las partes que conforman el vínculo jurídico no sobrepasen sus atribuciones, o lo que genera el mismo efecto, violenten el derecho de su contraparte.

Los derechos de los trabajadores enmarcados en la ley colocan al trabajador en una posición de ventaja jurídicamente hablando en comparación con su contratante o patrono, por la misma desigualdad que existe entre el poder económico de la empresa frente al trabajador, por ende estas ventajas existen con la finalidad de que las partes mantengan durante su relación jurídica un carácter de iguales.

Se dice que las leyes “protegen” al trabajador principalmente porque dentro de la misma naturaleza de la relación laboral está plasmado el carácter de “subordinación” por parte del trabajador a las órdenes del patrono, para evitar que el mismo se sobrepase en sus atribuciones plasmadas en la ley.

La LOTTT también resguarda los derechos e intereses del patrono de actos deshonestos o negligentes del empleado, plasmando los procedimientos aplicables para sancionar dicho comportamiento dentro de las atribuciones que el mismo posee, de aquí se desprende las obligaciones y limitaciones del trabajador.

#### **Establecer cuáles son los derechos laborales de los que goza el trabajador.**

El instrumento legal (LOTTT) presenta una enorme cantidad de supuesto de hecho que se relacionan con un derecho en específico que posee el trabajador, pero en síntesis, los derechos de los trabajadores podrían resumirse en los siguientes:

Recibir un pago justo equivalente a las labores realizadas teniendo en cuenta factores como la complejidad o dificultad de las mismas, el tiempo que conlleva realizarlas, la capacitación del trabajador y las herramientas que brinda el contratante para su ejecución.

Tener un periodo de descanso que permita al trabajador reponerse del desempeño de sus actividades, recrearse, descansar, tener vida personal entre otras necesidades inherentes al desarrollo y salud del individuo, sin que el mismo afecte de manera negativa su rendimiento o sueldo.

Recibir un trato justo y sin discriminación, así sea al inicio, mediante o culminando la relación laboral, por lo cual no se permiten tratos que si bien no disminuyan sus beneficios como trabajador, lo degraden o disminuyan como individuo.

Tener la garantía de que su empleador o contratante cumplirá con las disposiciones plasmadas en el acuerdo o contrato laboral de mutuo acuerdo, ya sea en el ambiente laboral descrito o en los beneficios ofrecidos por o para el desempeño de las actividades laborales.

Que los beneficios acordados o entregados al inicio de la relación laboral se desmejoren o anulen, lo que implicaría que el empleado desempeña la misma laboral con el mismo nivel de esfuerzo y dificultad pero recibiendo una paga o compensación menor, lo que obviamente sería injusto.

Que la relación laboral no pueda finalizarse de manera arbitraria o injusta por el contratante.

### **Definir que es una falta o violación de los derechos.**

Los derecho pueden ser relajados, violentados o ignorados de múltiples formas y en la práctica la mayoría de las violaciones a los derechos de los trabajadores ocurren de manera indirecta por “políticas de la Empresa” o actuaciones administrativas que si bien no atentan directamente con el trabajador violentan algún principio de los derechos laborales.

Por ejemplo, si se plasman ciertas aspectos del área laboral en el contrato de trabajo y en la práctica las mismas no figuran, se atenta contra el principio de voluntad de las partes y de realidad sobre las formas, por cuanto el empleado acepto trabajar bajo las condiciones descritas en el contrato y si las mismas no están presentes en el área de trabajo, dicho contrato se estaría incumplido o violentado.

Otro ejemplo seria, plasmar en el contrato una hora de descanso en la jornada laboral y que en los lapsos de jornada alta (vacaciones, navidad, Black Friday) se les obligue a los trabajadores a acortar su tiempo de descanso.

En síntesis una violación a los derechos no tiene que ser directamente una actuación que prive al particular del derecho en cuestión o que lo imposibilite de disfrutarlo permanentemente, basta

con que de manera indirecta se disminuya el goce y disfrute de los derechos otorgados por la ley para que se pueda determinar que los mismos han sido vulnerados.

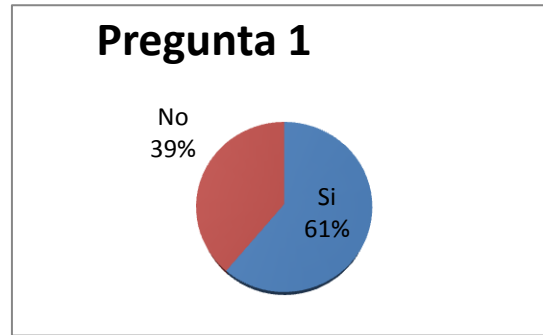
**Exponer las violaciones de los patronos con sus trabajadores referentes a los contratos laborales:**

Para exponer dichas violaciones o incumplimientos se empleó una encuesta de preguntas cerradas para obtener testimonios directos de los trabajadores sobre cómo es su ambiente laboral.

**Cuestionario:**

**Pregunta 1:** ¿Tiene más de 3 meses trabajando en la empresa?

<b>A</b>	<b>Si</b>	<b>11</b>	<b>61%</b>
<b>B</b>	<b>No</b>	<b>7</b>	<b>39%</b>



Para el momento en que se realizó la encuesta en el área de estudio más del 50% de los encuestados tenían más de 3 meses trabajando en la empresa, pero continuaban estando bajo contrato determinado. Se sabe que varias empresas en la actualidad aplican la táctica de renovar los contratos de los trabajadores a tiempo determinado en dos o máximo tres ocasiones para evitar convertirlos en trabajadores fijos.

**Pregunta 2:** ¿Al momento de ingresar a la empresa le dieron una copia de su contrato laboral?

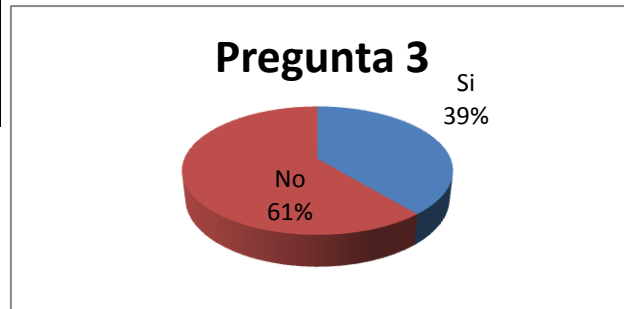
<b>A</b>	<b>Si</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>B</b>	<b>No</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>



Como se ve en la gráfica es claro que ninguno de los empleados en la muestra de la investigación recibió copia de su contrato laboral al iniciar en la empresa, es factible suponer que lo mismo aplica para el resto de los trabajadores ya sea fijos o a tiempo determinado debido a que casi todos los empleados omiten o ignoran el solicitar copia de su contrato laboral al cual tienen derecho, y la empresa le resulta conveniente este hecho por lo que no lo entrega por voluntad propia.

**Pregunta 3:** ¿Se le ha mencionado u ofrecido el dejarlo como trabajador fijo?

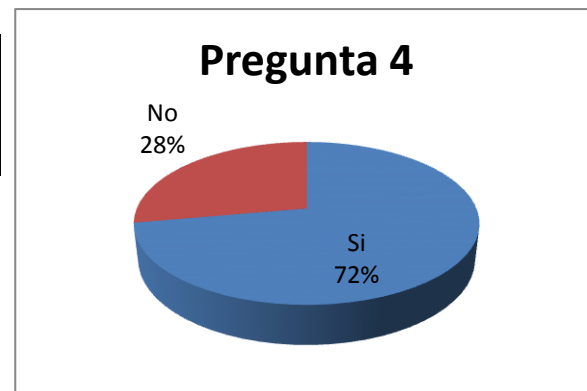
A	Si	7	39%
B	No	11	61%



Aquí se ve que son relativamente poco los empleados a los que se les ofrece el mantenerlos fijos en la empresa y cabe destacar que por lo que comentaron los encuestados estas propuesta o comentarios se realizan mayormente los primeros meses, como un incentivo para trabajar horas extraordinarias.

**Pregunta 4:** ¿En el Tiempo que lleva trabajando se le ha tratado de forma irrespetuosa por sus superiores?

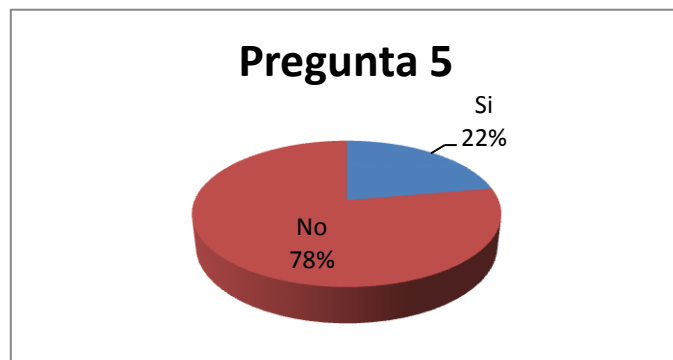
A	Si	13	72%
B	No	5	28%



Como se evidencia en la gráfica la mayoría de los encuestados consideran recibir un trato irrespetuoso o insultante por sus superiores lo que evidencia la poca importancia que se le da a los trabajadores en sus respectivas áreas.

**Pregunta 5:** ¿Se le respeta su hora de descanso?

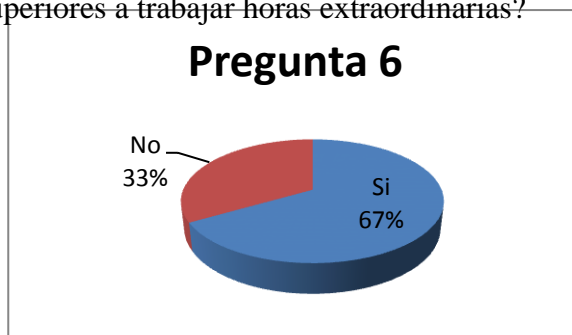
A	Si	4	23%
B	No	14	77%



Se puede apreciar que en la empresa bajo estudio a la mayoría de los trabajadores encuestados no se le concede o permite un tiempo de descanso necesario para su labor, lo que es una clara violación a sus derechos y a su salud.

**Pregunta 6:** ¿A sido obligado/a por sus superiores a trabajar horas extraordinarias?

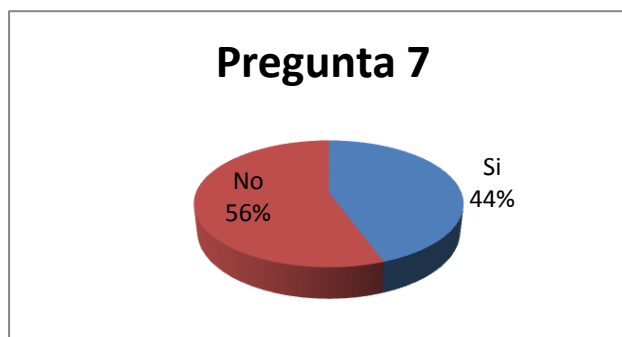
A	Si	12	66%
B	No	6	34%



La encuesta reflejo que la mayoría de los trabajadores eran coaccionados a trabajar horas extraordinarias, dándoles a entender que se les tendría bajo perjuicios al momento de renovar contratos a aquellos que no presten servicio después de culminada su jornada laboral.

**Pregunta 7:** ¿Considera su ambiente de trabajo agradable?

A	Si	8	45%
B	No	10	55%



La grafica nos muestra que existe una opinión dividida de si es agradable o no el ambiente laboral. El 45 % que expresa que sí, hace referencia a que disfruta interactuar con sus colegas de trabajo durante su jornada, mientras tanto el 55% restante plantea una postura opuesta tomando en consideración los abusos sufridos en sus respectivas áreas.

**Pregunta 8:** ¿Le recomendaría a alguien, el trabajar en esta empresa?

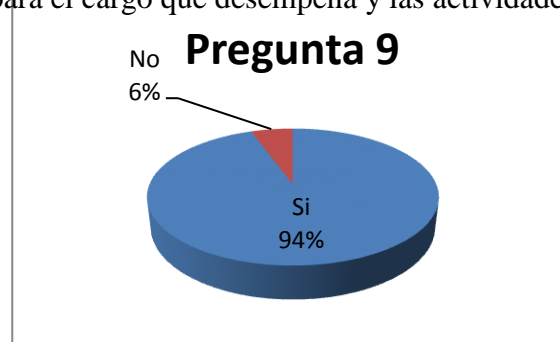
A	Si	2	12%
B	No	16	88%



Como se puede apreciar la mayoría de los encuestados no recomendaría el trabajar en la empresa bajo estudio. Esto habla de la visión general que tienen los empleados sobre su medio laboral la cual no es positiva.

**Pregunta 9:** ¿Su salario le parece justo, para el cargo que desempeña y las actividades que realiza?

A	Si	17	94%
B	No	1	6%



En esta parte de la encuesta podemos observar por qué a pesar de las múltiples faltas y abusos sufridos por los trabajadores, los mismos permanecen dentro de la empresa y es que aunque el trabajo y el ambiente donde lo desempeñan sea negativo para los trabajadores, consideran que la paga es bastante sustanciosa, lo que si bien no exime los abusos y violaciones, sirve como un ingreso seguro y fijo, el cual es sumamente necesario en la precaria condición económica que sufre el país actualmente.

**Pregunta 10:** ¿Considera que la empresa para la que trabaja se preocupa más por su imagen al público que por sus trabajadores?

A	Si	18	100%
B	No	0	0%



Aquí se muestra que los empleados son totalmente consientes, que para sus contratante es más importante las apariencias de su compañía que la realidad que presenta la misma. Nociones que aplican incluso a sus acuerdos laborales presentando unas condiciones y entornos de trabajo muy diferentes a la realidad.

**Pregunta 11:** ¿En su opinión su patrono ha incumplido con alguna cláusula de su contrato laboral?

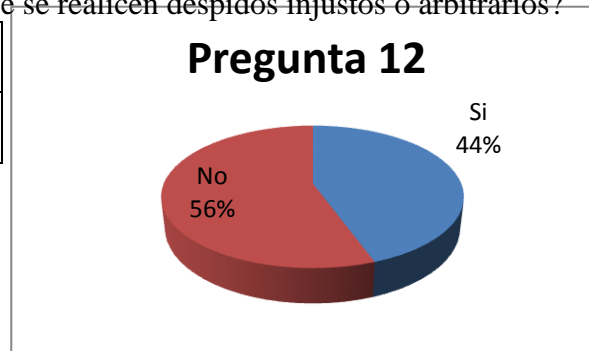
A	Si	13	72%
B	No	5	28%



Aquí se demuestra que la mayoría de los encuestados siendo conscientes de las condiciones a la que accedieron al inicio de la relación laboral, consideran que su patrono ha incumplido con las obligaciones acordadas entre las partes.

**Pregunta 12:** ¿Conoce o ha sabido de que se realicen despidos injustos o arbitrarios?

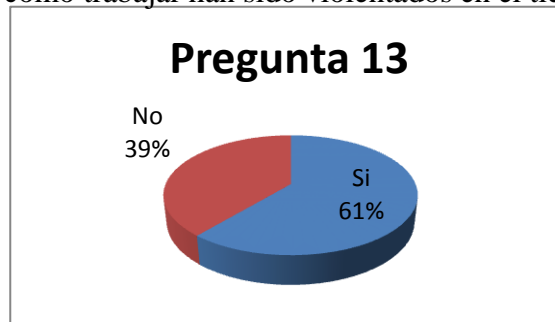
A	Si	8	45%
B	No	10	55%



Aquí se evidencia que un porcentaje empleados bajo la posibilidad de ser víctimas de despidos arbitrarios, cumplen con sus labores con temor de que cualquier inconveniente pueda costarles su trabajo lo que les agrega un estrés adicional que no beneficia al desempeño de sus actividades y perjudica su salud.

**Pregunta 13:** ¿Considera que sus derechos como trabajar han sido violentados en el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

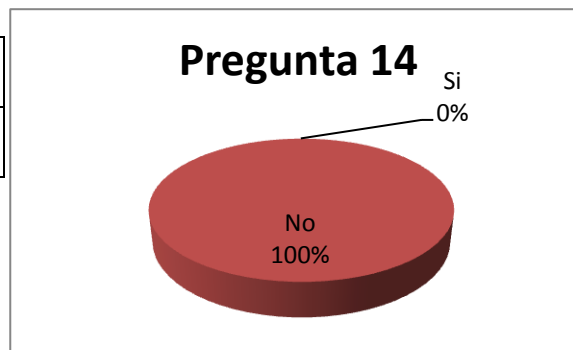
A	Si	11	61%
B	No	7	39%



Podemos apreciar que desde la perspectiva de los trabajadores, sus derechos son violentados en su área laboral. Una decisión motivada por todos los factores anteriormente descritos.

**Pregunta 14:** ¿Ha acudido a algún ente u órgano de justicia para denunciar abusos en su área laboral?

A	Si	0	0%
B	No	18	100%



En esta parte de la encuesta se evidencia que a pesar de todo el maltrato sufrido por los empleados y que los mismos dispongan de los instrumentos y medios para defenderse, es nula la cantidad de los mismos que opta por denunciar los abusos o defender sus derechos ante los organismos de protección correspondientes, esto debido al miedo de perder su trabajo y la falta de confianza que tiene en el sistema judicial.

### **Explicar las funciones de un contrato laboral dentro de la relación de trabajo.**

El contrato laboral sirve como una garantía de los acuerdos y condiciones a los que acceden y se comprometen a cumplir las partes involucradas. Puede existir una relación laboral sin que exista un contrato escrito, pero la misma no tendría un sustento legal y físico que la respalde.

Este documento debe contener todos los aspectos de interés que versen en la relación contractual como salario, tiempo de duración, jornadas laborales, lugar y fecha de celebración, localidad en donde se desempeñara las labores y cualquier otra característica que describe de manera precisa el tipo de acuerdo que se está pactando. El contrato de trabajo debe respetar las disposiciones de la ley especial del trabajo y el empleador debe velar por cumplir todas las obligaciones adquiridas en dicho acuerdo.

Si el contrato está redactado de manera clara y concisa permite agilizar cualquier proceso judicial que verse sobre su contenido o sobre el incumplimiento de alguna de sus cláusulas.

### **Explicar los mecanismos comunes para las denuncias de carácter laboral**

Cualquier trabajador que sienta que alguno de sus derechos ha sido violentado o infringido puede acudir a un tribunal de justicia en primera instancia que se especialice en el área laboral para denunciar dicho maltrato o violación, dependiendo del hecho que dio origen a la violación del derecho y de la gravedad del mismo, una vez iniciada la vía judicial el tribunal remitirá el expediente a la entidad correspondiente para conocer del mismo como la Inspectoría del Trabajo o INPSASEL.

También se pueden dar casos en los que el trabajador puede acudir al ministerio del trabajo para asesoramiento jurídico cuando aún no determine si el actuar de su patrono violenta contra algún derecho que le otorga la ley.

## **4.2 Conclusiones**

### **Fase I: Exponer conceptos básicos que describan de manera concisa y clara las normas a las que están sujetas las relaciones contractuales y en particular las de carácter laboral.**

Concluyendo con el análisis de todas las normativas que regulan los acuerdos contractuales y las relaciones laborales podemos decir, que la normativa aplicable a los contratos, por ser parte del Derecho Civil tiene como finalidad el regular de manera eficiente los acuerdos entre personas de modo que las partes que se vinculan de forma legal puedan ejercer libremente sus derechos sin menoscabar el ejercicio de otros (estén dentro de la relación contractual o no).

Para conseguir dicho objetivo se presentan limitantes que le impiden a las partes el relajar leyes o conceptos legales ya existentes y a su vez imponen sanciones en caso de que alguno de los involucrados incumpla con alguna obligación plasmada ya sea en la ley o en el acuerdo celebrado.

En el ámbito laboral los principios aplicables no cambian mucho pero las disposiciones que plasma la LOTTT tienen un mayor énfasis en resguardar los derechos de los trabajadores debido a la característica de subordinación del trabajador frente a su patrono, la cual puede llegar a dejar en desbalance al principio de igualdad de las partes, presente en los acuerdos contractuales.

En su defecto las leyes que regulan las relaciones laborales no solo se aseguran de que los involucrados cumplan con sus obligaciones sino que también impide que el patrono o contratante su extralimite con el uso de sus atribuciones.

**Fase II: Definir qué diseño o tipo de investigación es el adecuado para satisfacer los objetivos establecidos, solventar la problemática planteada y a su vez identificar qué instrumentos legales son los aplicables para la resolución o análisis de la temática de esta investigación.**

Esta investigación tiene como propósito y finalidad exponer una realidad que es poco percibida por la sociedad actualmente, y motivado por esta finalidad, era necesario el recolectar datos directamente de un área afectada por dicha problemática.

Una investigación de campo permitiría evadir las apariencias y supuestos que no reflejan las adversidades que viven día a día los trabajadores, además de ser el diseño que mejor cumplía con el carácter descriptivo de dicha investigación, por cuanto permite analizar directamente el cómo ocurren estas adversidades y de qué manera se ven afectados los trabajadores por las mismas.

Una de las realidades a tomar en cuenta al momento de realizar dicha recolección de datos es que el área de estudio no puede ser alterada o modificada de ningún modo al momento de extraer los datos ya que por lo observado durante el estudio y lo atestiguado por el autor durante su estadía en dicha empresa, si los empleados perciben que sus acciones dan una mala imagen de la empresa, los mismos se cohiben o rehusan a dar testimonios, por miedo a perder sus puestos de trabajo.

**Fase III: Recolectar los datos pertinentes para evidenciar los abusos y desprecios que sufren los trabajadores a tiempo determinado en la empresa en cuestión.**

Como se puede observar la información recolectada evidencia de manera clara que los trabajadores a tiempo determinados son marginados y maltratados en sus puestos de trabajo, lo que forma parte de una generalizada serie de abusos y violaciones por parte del patrono o contratante sobre sus trabajadores.

Todo lo anteriormente explicado describe un área laboral sumamente conflictiva y abusiva en donde los trabajadores son sobreexplotados en jornadas altas, reciben un trato irrespetuoso, no reciben un descanso justo y se labora bajo una gran carga de estrés producto de la posibilidad de un despido arbitrario.

### 4.3 Recomendaciones

#### **Fase I: Exponer conceptos básicos que describan de manera concisa y clara las normas a las que están sujetas las relaciones contractuales y en particular las de carácter laboral.**

Para evitar que se produzcan incongruencias o mal entendidos en base a un acuerdo contractual de cualquier tipo, los patronos o empleadores que tramiten el proceso deben velar por ser lo más claros y precisos posible con la finalidad de evitar disposiciones o cláusulas que resulten ambiguas o confusas, ya que esto puede vulnerar o impedir el ejercicio de los derechos de una o ambas partes.

En base a la experiencia personal del autor, en el área de estudio era común que existiera o se manifestaran dudas e interrogantes sobre ciertas características de la relación laboral, como por ejemplo ¿a cuánto se pagaban las horas laborales extraordinarias?, ¿cuáles eran los días libres a la semana para los trabajadores?, ¿Qué empleados laboraban en horario diurno y nocturno? ¿Qué actividades debían desempeñar los trabajadores dependiendo de su cargo? Entre otras interrogantes

Esto por motivo de que en el contrato laboral no se plasmaban de forma clara las características o condiciones del trabajo, englobando las funciones de los trabajadores de forma ambigua y generalizada y obviando u omitiendo información referente a los salarios, jornadas de trabajo, asignación de los turnos, etc.

Esto traía como consecuencia un área de trabajo muy desordenada donde varios empleados eran asignados a la misma labor, turnos de trabajo con muy poco personal, al no coordinar de manera eficiente quienes trabajaban en la mañana y quienes en la noche y de forma más directa, generaba un servicio y atención al público deficiente.

#### **Fase II: Definir qué diseño o tipo de investigación es el adecuado para satisfacer los objetivos establecidos, solventar la problemática planteada y a su vez identificar qué instrumentos legales son los aplicables para la resolución o análisis de la temática de esta investigación.**

La problemática expuesta en este trabajo no nace a raíz de un fallo en el sistema de justicia, sino en el actuar y pensamiento colectivo de los trabajadores en base a las nociones que tienen sobre su realidad de trabajo, lo que impide confiar en los entes correspondientes para interponer sus denuncias.

Durante el tiempo en que el autor trabajo en dicha compañía era evidente que dicha empresa mostraba al público una imagen muy diferente a la vivida en la realidad por lo que para el ojo público no existían irregularidades o abusos dentro de la misma y a los trabajadores constantemente se nos hostigaba o amenazaba haciendo referencia a los prescindible de nuestro servicio y lo reemplazables que éramos.

Sería oportuno que entidades como la inspectoría de trabajo hiciera más notorias sus actividades y funciones publicándolas por medios informativos, ya sea por medio de la prensa o portales web, esto con la finalidad de demostrarles a los particulares, el funcionamiento de las

entidades de protección que los resguardan, lo que generaría mayor confianza en el trabajador al momento de acudir a alguno de estos entes por el resguardo o protección de algún derecho.

**Fase III: Recolectar los datos pertinentes para evidenciar los abusos y desprecios que sufren los trabajadores a tiempo determinado en la empresa en cuestión.**

De ser tomadas las medidas anteriormente sugeridas, deberían reducirse significativamente los acosos de abuso laboral, pero en caso de que los mismos aún se produzcan la mejor manera de contrarrestarlos es aplicando con mayor seguimiento y a mayor profundidad inspecciones, emanadas de la inspección del trabajo, en donde no solo se observe de manera superficial el área laboral sino que se indague a profundidad sobre qué tipo de dinámica se lleva a cabo en dicha empresa, ya sea preguntándole a los trabajadores, estudiando la dinámica laboral en un día laboral rutinario

## Referencias Consultadas

### Fuentes Electrónicas:

Arias, F. (2006). El proyecto de investigación 6ª edición. Consultado en: <https://es.slideshare.net/juancarlos777/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-2012-6a-edicion>

<https://es.slideshare.net/joselbis/fidias-ariasproyectedeinvestigacion>

Concepto de técnicas de investigación. <https://concepto.de/tecnicas-de-investigacion/>

Verónica del Roció Coello (2014) Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO). <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/TESIS%20Condiciones%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20s.pdf>

Víctor Lagos Cortes (2015) LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS COPELEC. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>

Organización Internacional del Trabajo: Concepto Relación de Trabajo. [https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_165190/lang--es/index.htm](https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm)

Centro de estudios Superiores Maranatha: ¿Qué son las Relaciones Laborales? <https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-relaciones-laborales.html>

Definición de Relación Laboral. Definiciones.com. <https://definicion.de/relaciones-laborales/>

Prevención de Riesgos Laborales. <https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/venezuela/>

Saludemia. Aspectos de la Salud laboral. <https://www.saludemia.com/-/vida-saludable-salud-laboral-en-profundidad-factores-laborales-susceptibles-trastornos-psicologicos>

Significado. Concepto de explotación laboral. <https://www.significados.com/explotacion-laboral/>

LaboralFacil.com. Inspectoría del Trabajo, estructura, concepto y función. <https://www.laboralfacil.com/derecho-laboral/derecho-laboral/inspectoria-del-trabajo-para-que-sirve-cual-es-su-estructura/>

Fernández Montalvo (1998). Los trastornos psicológicos derivados del trabajo: hacia una psicopatología laboral. <https://core.ac.uk/download/pdf/157753934.pdf>

Tamari Guasi (2018). Las Múltiples Caras de la Explotación Laboral. <https://www.equaltimes.org/las-multiples-caras-de-la?lang=en>

Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Explotación Laboral, Trata y Salud de los Inmigrantes (2017). [https://publications.iom.int/system/files/pdf/explotacion\\_laboral\\_trata\\_y\\_salud\\_de\\_los\\_migrantes\\_0.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/explotacion_laboral_trata_y_salud_de_los_migrantes_0.pdf)

David Flores. La Encrucijada de Jóvenes Venezolanos. <https://griemosconbri.com/2020/05/31/encuesta-nacional-2020-condiciones-laborales-la-encrucijada-de-los-jovenes-venezolanos/>

Centro de derechos Humanos. ESCLAVITUD MODERNA Y EXPLOTACIÓN LABORAL EN VENEZUELA.

<https://saber.ucab.edu.ve/xmlui/bitstream/handle/123456789/19849/Informe%20CDH-UCAB%20Esclavitud%20moderna%20y%20explotaci%C3%B3n%20laboral%20en%20Venezuela%20con%20especial%20%C3%A9nfasis%20en%20las%20condiciones%20del%20estado%20Bol%C3%ADvar%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

### **Fuentes Normativas:**

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 36.860 (extraordinaria), 30-12-1999

Código Civil de Venezuela, Gaceta N° 2.990 Extraordinaria del 26 de Julio de 1982.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012.