



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**ESTUDIO DE LAS CAUSAS QUE PRODUCEN
EL GASTO EXCESIVO EN EL
OTORGAMIENTO DE DOTACION Y
UNIFORME C.A VENEZOLANA DE
PINTURAS**

Autor(es)

María Beatriz García Urriola

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

**ESTUDIO DE LAS CAUSAS QUE PRODUCEN EL GASTO EXCESIVO EN
EL OTORGAMIENTO DE DOTACION Y UNIFORME C.A VENEZOLANA
DE PINTURAS**

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de
Licenciada en Relaciones Industriales

Autor(a): María Beatriz García Urriola

Tutor(a): Fabiola Rojas

San Diego, Julio 2017

INDICE GENERAL

	CONTENIDO	Pag..
INTRODUCCIÓN		1
CAPITULO		
I	EL PROBLEMA.....	3
	1.1 Planteamiento del Problema	3
	1.2 Formulación del Problema	4
	1.3 Objetivo General	4
	1.4 Objetivos Específicos	5
	1.5 Justificación	5
II	MARCO TEORICO	7
	2.1 Antecedentes de la Investigación	7
	2.2 Bases Teóricas	14
	2.2.1 Derecho Laboral	14
	2.2.2 El Derecho Laboral Individual y el Derecho laboral colectivo	14
	2.2.3 Derecho laboral Colectivo.....	14
	2.2.4 Principios bajos los cuales de rige el derecho laboral colectivo	15
	2.2.5 Subdivisión del derecho laboral colectivo	17
	2.2.6 Convenciones Colectivas	18
	2.2.7 Características de la Convención Colectiva.....	19
	2.2.8 Bases legales	19
	2.2.9 Ley Orgánica del Trabajo LOTT.....	22
	2.2.10 Convención colectiva C.A. Venezolana de Pinturas.....	23
	2.2.11 Definición de Términos Básicos	25
III	MARCO METODOLOGICO	28
	3.1 Tipo de Investigación	28
	3.2 Enfoque de la investigación	29
	3.3 Diseño de la investigación.....	29
	3.4 Población y muestra.....	30
	3.5 Técnica e instrumentos de recolección de datos	31
	3.6 Análisis de los datos	32
IV	ANALISIS E INTERPRESTACION DE LOS RESULTADO	33
	REFERENCIAS	49



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**

**ESTUDIO DE LAS CAUSAS QUE PRODUCEN EL GASTO EXCESIVO EN
EL OTORGAMIENTO DE DOTACION Y UNIFORME C.A VENEZOLANA
DE PINTURAS**

Autoras: María Beatriz García Urriola

Tutor Académico: Fabiola Rojas

Fecha: Julio, 2017

RESUMEN

Esta investigación ha sido realizada con la finalidad de Determinar las causas que producen un gasto excesivo respecto al monto presupuestado para el otorgamiento del beneficio contractual de dotación y uniforme en la empresa C.A. Venezolana de Pinturas.

Ello debido al exceso de gasto que está sufriendo la empresa en función al monto proyectado y estimado para el cumplimiento de tal beneficio colectivo. Desde el punto de vista metodológico se considera que la investigación es de tipo documental a nivel monográfico. Para la recolección de la información se utilizara la técnica documental, apoyada en fuentes bibliográficas, y electrónicas. Para cumplir con el primer objetivo de la investigación se efectuara un análisis crítico de las fuentes electrónicas y físicas, en específico la normativa interna de la empresa que regula el cumplimiento del beneficio colectivo del otorgamiento de dotación y uniforme, para cumplir con el segundo objetivo se efectuara un análisis crítico de una fuente electrónicas en específico una comunicación interna emanada de la dirección de finanza de la C.A. Venezolana de Pinturas con nomenclatura N°| VZ 0216 en donde indican que existió una variación del gasto respecto al presupuesto de 303% por concepto de dotación al personal de pinturas en respectivo al mes de septiembre de 2016, y por ultimo un análisis crítico de las fuentes recolectadas en los anteriores fases a través de la técnica documental, con el objeto de poder precisar cuáles son las estrategias empresariales que pudieran ayudar a disminuir las perdidas sustanciales producto del exceso de gasto con respecto al monto presupuestado para el otorgamiento de dotación y uniformes.

Descriptor: Derecho laboral Colectivo, Convención colectiva LOTT, Dotación y Uniformes

INTRODUCCIÓN

Las instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, han ido evolucionando en el tiempo, desde su ubicación al margen del derecho hasta su constitucionalización plena. En efecto, la convención colectiva de trabajo, que en sus inicios fue asumida como un contrato, impregnado de los principios que gravitan en materia civil y en la teoría de las obligaciones, es concebido hoy día, como una verdadera fuente objetiva del derecho. De igual forma, el impulso que el denominado estatuto internacional de la libertad sindical, y su inserción dentro de la teoría de los derechos humanos fundamentales, imprimió a la libertad sindical el impulso necesario para adecuar sus principios, titulares y contenidos a la realidad mundial imperante; de esta forma Venezuela no escapó de tal impulso por lo que dentro del foro laboral y sus doctrinarios, se cuestionó la legitimidad del sindicato, como único sujeto con cualidad para ser titular de la libertad sindical, y en definitiva ejercer la acción sindical, esto es, organización, negociación, convención colectiva y conflicto.

Para tales efectos en este trabajo de grado, se toma el caso de la empresa, C.A. Venezolana de Pinturas el cual propone evaluar los problemas en cuanto al control y otorgamiento de los beneficios establecidos en las cláusulas contractuales de la convención colectiva generando así un incremento desproporcional del presupuesto. Se basará en el análisis que se hará de la Convención Colectiva en el Sector Privado contemplado dentro de la ley Orgánica del Trabajo, su reglamento y la Constitución de la República; se analizará su conceptualización, su obligatoriedad en las estipulaciones de dicha Convención.

Metodológicamente el trabajo está estructurado en cinco (05) capítulos. Así, en el Capítulo I; está dedicado al planteamiento y formulación del problema, los objetivos, la justificación y limitaciones de la investigación.

Por su parte en el Capítulo II, contenido del soporte teórico el cual se discrimina en los antecedentes de la investigación, el cual es un registro histórico de líneas investigativas que mantiene una estrecha relación con la presente investigación, de igual manera se encuentra los fundamentos legales, y la normativa interna en el caso preciso de la empresa.

En el capítulo III, se precisa la metodología, la cual deriva en las técnicas y el tipo de investigación al cual pertenece la presente línea, a su vez se describen las fases a través de las cuales se va a desarrollar el trabajo de investigación.

En lo atinente al capítulo IV se exponen los resultados de las tres fases investigativas como los primero el análisis de la normativa legal que regula el cumplimiento de la convención colectiva de Venezolana de Pinturas, y como se otorgan los beneficios de dotación y uniformes en dicha convención colectiva, segundo estudio de las causas del gastos excesivo respecto al monto presupuestado para otorgar el beneficio de dotación y uniforme en la empresa C.A venezolana de pinturas. Y por último un análisis de las estrategias empresariales que pudieran coadyuvar en disminución del gasto excesivo en el otorgamiento de dotación y uniformes

Y por último en el capítulo V se plantean las recomendaciones a C.A Venezolana de Pinturas para que pueda disminuir el gasto excesivo respecto al monto presupuestado para el otorgamiento del beneficio contractual de dotación y uniformes.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Al hablar de la evolución histórica del convenio, resulta indispensable enfocarlo dentro de un cuadro sociológico conformado como secuela de la llamada revolución industrial. En algunos países comenzó a desarrollarse una legislación laboral que establecía las condiciones mínimas para la prestación de los servicios; ya que el trabajo es en todos los continentes, se fundó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el objeto de establecer las reglas adoptadas por países para regir de modo más uniforme las relaciones jurídicas laborales de cada uno de ellos. En este sentido nace la convención colectiva y tiene por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales.

En caso patrio la convenciones colectivas han estado regidas por el principio de progresividad, el cual postula que una vez expire un convención, la suscripción de la siguiente no debe empeorar los acuerdos de la anterior convención por el contrario debe mejorarlos, por tal motivo se considera que ese constante mejoramiento de las relaciones laborales trabajador patrono, resulta una conquista irrenunciable de parte de los trabajadores. Dicha mejoras se conducen a través de acuerdos o también llamados beneficios, los cuales van variar dependiendo del sector productivo de la empresa.

Tales beneficios buscan que los trabajadores puedan beneficiarse de manera indirecta de las utilidades que produzca cualquier empresa en general. Cuando indicamos de manera indirecta nos referimos podemos citar el ejemplo de las becas de estudios, en donde la empresa costea los gastos de estudios de pre y postgrado para los trabajadores y sus hijos, así como el suministro de uniforme y dotación al

personal. El problema que deriva de materializar tales beneficios se presenta cuando se proyecta un gasto y por causas desconocidas se excede en el monto presupuestado

Un ejemplo de ello lo observamos en la empresa C.A Venezolana de Pinturas su clausulas N°31 se obliga a otorgar a los trabajadores de dotación y uniformes, para acometer dicho objetivo esta última, efectúa una proyección de gastos para cumplir con el otorgamiento de dotación y uniformes, pero por causas que se desconocen, el gasto excede el monto presupuestado, tal hecho evidencia en el proyecto de mejora N° VZ 0216 y con el título evaluación de dotación al personal, en donde indican que existió una variación del gasto real respecto al presupuesto de 303% por concepto de dotación al personal de pinturas en respectivo al mes de septiembre de 2016, evidenciando un que sobrepasa lo presupuestado, en la comunicación concluyen que se necesitan revisar los controles de entrega y reposición de dotación al personal para evitar el exceso en las variaciones permitan controlar el gasto.

La comunicación interna evidencia la necesidad de determinar las causas que están produciendo tal exceso con respecto al monto presupuestado, que a su vez le está produciendo perdidas sustanciales de sus utilidades anuales.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuáles son las causas que producen un gasto excesivo respecto al monto presupuestado para el otorgamiento del beneficio contractual de dotación y uniformes en la empresa C.A Venezolana de Pinturas?

1.3 Objetivo General

Determinar las causas que producen un gasto excesivo respecto al monto presupuestado para el otorgamiento del beneficio contractual de dotación y uniformes en la empresa C.A. Venezolana de Pinturas.

1.4 Objetivos Específicos:

1. Analizar la normativa legal que regula el cumplimiento de la convención colectiva de C.A Venezolana de Pintura, en lo respectivo al otorgamiento de dotación y uniformes.
2. Estudiar las causas del gasto excesivo respecto al monto presupuestado, para el cumplimiento de dicho beneficio contractual.
3. Analizar que estrategias empresariales pueden coadyuvar en la disminución del gasto excesivo en el otorgamiento del beneficio contractual de dotación y uniformes en la empresa C.A Venezolana de Pinturas.

1.5 Justificación

Este trabajo de investigación se justifica, debido a que la empresa C.A. Venezolana de Pinturas, establece en su convención colectiva suscrita en 2014 el otorgamiento del beneficio de dotación y uniformes, pero por causas sobrevenidas se produce un gasto excesivo respecto al monto presupuestado para el cumplimiento de dicho beneficios.

La unidad de control de la dirección de finanzas de C.A Venezolana de Pinturas, emitió una comunicación interna suscrita por el Licenciado Gespah Chiquito director financiero bajo la nomenclatura de proyecto de mejora N° VZ 0216 y con el título evaluación de dotación al personal, en donde indico que existió una variación del gasto real respecto al presupuesto de 303% por concepto de dotación al personal de pinturas en respectivo al mes de septiembre de 2016, mientras que para el negocio químico, se obtuvo una variación representada por 148% ambos con resultados de gasto real por encima del gasto presupuestado, resultado, que conllevó a revisar qué procedimientos y controles se tenían en el tratamiento de

entrega, control y reposición de la dotación al personal para evitar el exceso en las variaciones que permitan así controlar el gasto; concluyéndose que se requiere de una definición específica de lineamientos y establecimiento de quién reciba la dotación y de quiénes deban tener control de información que permita un proceso definido.

Tal comunicación evidencia un gasto que supera el monto original presupuestado para el acometer el fin del otorgamiento de la dotación y uniformes al personal, determinar que causas motivan tal incremento ayudaría a la empresa a estabilizar dicho gasto en su función de la proyección del gasto, así como el cumplimiento de otros beneficios producto al estabilizarse el presupuesto dicha empresa por vía de la resolución de las causas que originan tal irregularidades en el gasto.

La determinación de las causas que originan dicho exceso respecto a la proyección del gasto original, ayudarían tanto a la empresa como a los trabajadores en vista de que se evitaría un exceso de gastos que pudiera afectar el cumplimiento de otros beneficios previstos en la convención colectiva, por consiguiente la aplicación de tal procedimiento beneficiaría tanto al patrono C.A. Venezolana de Pinturas y a los trabajadores, ya que los trabajadores no sufrirían una merma en el cumplimiento de los beneficios previstos en la convención colectiva, y por su parte el patrono no sufriría un gasto excesivo que incidiría en el descenso de sus utilidades anuales derivadas de su ejercicio económico.

Adicionalmente desde la perspectiva académica, esta investigación es relevante porque representaría un aporte que generaría un precedente, a través del cual empresas con similar irregularidad pudiesen apoyarse para, para identificar con precisión los hechos que motivan dicho exceso respecto a la proyección del gasto original para acometer el cumplimiento del beneficio de dotación y uniformes.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

En toda investigación, es necesario que el objeto del estudio y la correspondencia que se establece entre sus elementos, la teoría, el proceso de investigación y la realidad del entorno estén correlacionados teóricamente; al respecto, Tamayo y Tamayo (2004), expresa que el Marco Teórico o Conceptual es:

Un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permiten abordar el problema, dentro de un ámbito donde éste cobre sentido, incorporando los conocimientos previos relativos al mismo y ordenándolos de modo tal que resulten útiles en nuestra tarea. (p. 66).

En consecuencia, el marco teórico es la ubicación del tema de estudio dentro de un conjunto de conocimientos teóricos, conceptualizaciones y antecedentes sólidos, que permitieron a través de la revisión bibliográfica abordar el tema y orientar la búsqueda, a fin de que contribuyan a afianzar el conocimiento y sirvan de base para dar inicio al desarrollo de la presente investigación. A continuación se presentan los antecedentes de la investigación, bases teóricas, las bases legales y la definición de términos básicos para el presente trabajo de grado.

2.1. Antecedentes de la investigación

A continuación se muestran cuáles son los trabajos de investigación que se han realizado y que guardan relación directa con el presente estudio

Por su parte López (2016), en su trabajo especial de grado titulado “**Los Beneficios Socioeconómicos como clave en calidad de vida Laboral de los Trabajadores y Trabajadoras de una empresa manufacturera**” Trabajo de grado para optar al título relacionista industrial en la Universidad de Carabobo. En cuanto a la metodología usada, dicho trabajo se enmarco en una investigación de campo de naturaleza documental y descriptiva, resultando, cuya población es estuvo conformada por los trescientos (300) trabajadores de las diferentes áreas de la

organización, la muestra fue de cincuenta y seis (56) trabajadores y se obtuvo a través de un muestreo probabilístico estratificado, por otra parte las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron las entrevistas y la encuesta y como instrumento asociados la guía de entrevista y el cuestionario. Los cuales fueron validados por un experto en metodología, de igual manera se utilizó un cuestionario contentivo de cuarenta preguntas con escala tipo Lickert de cinco (5) niveles. Los resultados arrojados indicaron que la calidad de la vida laboral de los trabajadores está directamente relacionada con los beneficios socioeconómicos que le otorga la empresa; lo cual crea un sentido de identidad con la misma y contribuye con los niveles de satisfacción laboral y motivación en las funciones laborales e incidencias en los niveles de productividad, indicando igualmente que los trabajadores se sienten satisfechos con los beneficios socioeconómicos que se les otorga, sin embargo se deben mejorar los beneficios para lograr un alto nivel de satisfacción por parte de todos.

Este trabajo guarda relación con el presente estudio, debido a que el mismo trata sobre los beneficios socioeconómicos como clave en calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de una empresa manufacturera, y el objetivo general de la presente línea investigativa el cual versa sobre determinación de la causas que producen un gasto excesivo respecto al monto presupuestado para el otorgamiento del beneficio contractual de dotación y uniforme en la empresa C.A Venezolana de Pinturas. Evidencian una estrecha relación con la presente línea investigativa y su necesidad de ser citados como referencia histórica investigativa al respecto.

Por su parte Bueno (2015), en su trabajo especial de grado titulado **“Análisis del conflicto Laboral por la discusión del contrato colectivo de trabajo en una empresa multinacional dedicada a la fabricación, distribución y ventas de higiene personal”** Trabajo de grado para optar al título de Relacionista industrial en la Universidad de Carabobo UC en cuanto a la metodología usada, dicho trabajo se basó en una investigación de tipo descriptiva con la modalidad no experimental de campo; para la cual se calculó una muestra de 69 trabajadores a los cuales se les

aplicó una encuesta mediante el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Arrojando como resultado que un gran número de trabajadores se mantienen en conflicto con la organización, producto principalmente por los retardos en los acuerdos referentes a los salarios; así mismo se estableció que los beneficios sindicales representan un obstáculo para avanzar en las negociaciones, dada la lucha de poderes entre al sindicato y la empresa. Esta investigación guarda una relación directa con el objetivo de la presenta línea investigativa en vista de que evidencia las consecuencias que pudiese sufrir una empresa en caso de incumplir con los acuerdos dispuestos en la convención colectiva.

Por su parte Gonzales (2015), en su trabajo especial de grado titulado **“Medidas para Prevenir Riesgos Laborales y Mejorar el Medio Ambiente de Trabajo en una Empresa de Café Ubicada en Nirgua, Estado Yaracuy”** trabajo de grado para optar al Título de Licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo (U.C). En cuanto a la metodología el estudio se basó en el método analítico descriptivo y de campo, respecto al método anteriormente expuesto se realizaron en tres etapas: a) diagnóstico de la empresa a través de la observación directa b) entrevista estructurada al supervisor c) Análisis de contenido de la ley para verificar los incumplimientos preventivos requeridos para en el marco legal. Dentro de los resultados arrojados destacan que existen riesgos físicos, químicos y disergonómicas en el área de producción que afectan el desarrollo de las actividades. La supervisión no ha aplicado medidas de control de los riesgos, seguridad y salud. Con base a lo anterior, las estrategias preventivas propuestas se dirigieron a cuatro aspectos: a- Seguridad en el trabajo, b Higiene industrial, c- Medicina en el trabajo y d- Ergonomía. Se concluye que la empresa omite el cumplimiento de la LOPCYMAT y la Norma Técnica 01- 2008 desfavoreciendo la salud y seguridad de los trabajadores e incrementando la posibilidad de sanciones legales por parte de los organismos gubernamentales responsables de la supervisión y control. Como conclusión la autora expone que resulta necesario aplicar a corto plazo las estrategias preventivas a fin de disminuir los niveles de riesgos, logrando de éste

modo mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo del personal y facilitar un mejor desempeño en el área laboral.

Este trabajo guarda relación con la línea investigativa, debido a que el mismo trata sobre Medidas para Prevenir Riesgos Laborales y Mejorar el Medio Ambiente de Trabajo en una Empresa de Café Ubicada en Nirgua, Estado Yaracuy el objetivo general de la presente línea investigativa el cual versa sobre determinación de las causas que producen un gasto excesivo respecto al monto presupuestado para el otorgamiento del beneficio contractual de dotación y uniforme en la empresa C.A Venezolana de Pinturas. Evidencian una estrecha relación con la presente línea investigativa y su necesidad de ser citados como referencia histórica investigativa al respecto, debido a que en las en unas de las conclusiones indican que la falta de seguridad de y resguardo de la integridad física por parte de los trabajadores, se debe a que no disponen de dispositivos de seguridad en materia de seguridad en caso de concreto de dotación (lentes de seguridad, botas de seguridad).

Al respecto Suarez (2015), en su trabajo especial de grado titulado **“El estudio de las condiciones de trabajo de trabajo en la empresa frigorífico el Pao C.A, ubicada en el sector 19 de abril, estado Aragua”** para optar al título de magister en administración del trabajo y relaciones laborales. En cuanto a la metodología se realizó siguiendo los postulados de un diseño no experimental, de campo y a nivel descriptivo, apoyado en una investigación documental; con la finalidad de estudiar las condiciones de trabajo, para posteriormente analizar los resultados obtenidos y emitir una opinión al respecto. La población estuvo constituida por diez (10) trabajadores de Frigorífico El Pao, C.A., quienes integraron la muestra, la cual se definió como censal. Asimismo, se utilizó la técnica de la observación directa que permitió abordar directamente la realidad, a fin de recolectar los datos que sirvieron de apoyo a la investigación. El instrumento empleado para la recopilación de información fue un cuestionario dicotómico, es decir, con alternativas de respuesta Si/No, conformado por 24 Ítems, sometido al juicio de expertos y al cálculo estadístico de confiabilidad Kuder Richardson, con un valor de 0,894; luego fueron analizados cuantitativamente,

mediante la utilización de porcentajes, cuadros, gráficos circulares e interpretación de respuesta de los encuestados. Dentro de las conclusiones, se evidenció que la empresa no cumple con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y demás, reglamentos y normas de seguridad y salud laboral, establecido en el marco regulatorio venezolano; exponiendo a los trabajadores a riesgos laborales y a condiciones de trabajo inadecuadas. Esta investigación guarda una relación directa con el objetivo general de la línea investigativa la cual versa sobre determinación de las causas que producen un gasto excesivo respecto al monto presupuestado para el otorgamiento del beneficio contractual de dotación y uniforme en la empresa C.A Venezolana de Pinturas. Que al ser contrastado con el resultado del presente antecedente investigativo conduce a precisar que la línea investigativa busca optimizar el cumplimiento de beneficios colectivos para así mejorar las condiciones y seguridad de trabajo, mientras que el antecedente analizado expone como resultado el que no se cumplen las condiciones de seguridad y medio ambiente de trabajo.

Por su parte Rosales (2013), en su trabajo especial de grado titulado **“El cumplimiento de los deberes formales establecidos en la Lopcymat de la empresa papeles de del Caribe C.A”** Trabajo de grado para optar al título técnico superior especialista en Tributos de la Universidad de los Andes ULA. En cuanto a la metodología se basó en una investigación de campo con carácter descriptivo, la población estuvo conformada por el director administrativo y el delegado de prevención pertenecientes a la unidad de análisis en estudio; para la recolección de información se utilizó la entrevista y la observación directa a través de una lista de cotejo, la información obtenida se trató en forma cualitativa. En cuanto a las conclusiones, se evidencio como problemática que el cumplimiento de los deberes formales por parte de la empresa exigidos por la Lopcymat es muy bajo, debido a que no tienen establecidos los lineamientos básicos que permiten prevenir accidentes y enfermedades de tipo ocupacional. Como aporte final la investigadora sugiere la presentación de las medidas basadas en mejorar el ambiente de trabajo de la empresa

y presentar al empleador el impacto negativo que origina la no aplicación de la misma por las sanciones administrativas según las infracciones que establece la ley.

Esta investigación guarda una relación directa con el objetivo general de la línea investigativa la cual versa sobre determinación de las causas que producen un gasto excesivo respecto al monto presupuestado para el otorgamiento del beneficio contractual de dotación y uniforme en la empresa C.A Venezolana de Pinturas. Que al ser contrastado con el resultado del presente antecedente investigativo conduce a precisar que la línea investigativa busca optimizar el cumplimiento de beneficios colectivos para así mejorar las condiciones y seguridad de trabajo, mientras que el antecedente analizado expone como resultado el que la empresa objeto de estudio no cumple con los estándares mínimos de lopcymat conduciendo a la probable consumación de enfermedades y accidentes de trabajo.

Al respecto Morales (2007), en su trabajo especial de grado titulado “**El proceso de la negociación colectiva del sector público Universitario**” Trabajo de grado para optar al título de magíster scientarium en Derecho Laboral y Administración del Trabajo en la Universidad del Zulia LUZ. En cuanto a la metodología usada, dicho trabajo se basó en la estrategia de investigación documental, sustentada en el método analítico descriptivo, resultando una investigación analítica y desarrollo conceptual, la cual se apoyó en principalmente en una revisión bibliográfica mediante el uso de técnicas de análisis de contenido, construcción de sistemas de categorías, clasificación de casos, inducción y síntesis, utilizándose como instrumento la matriz de análisis de contenido con el objetivo de analizar la información extraída de la fuentes documentales. Es importante destacar que si bien el presente antecedente es data vieja, es el único encontrado que aporta a la línea investigativa elementos importantes como son los, las etapas de la negociación colectiva, situaciones que se presentan en las negociaciones colectivas y que al ser contrastada con el objetivo general de la línea investigativa la cual versa sobre determinación de la causas que

producen un gasto excesivo respecto al monto presupuestado para el otorgamiento del beneficio contractual de dotación y uniforme en la empresa C.A Venezolana de Pinturas. Evidencian una estrecha relación con la presente línea investigativa y su necesidad de ser citados como referencia histórica investigativa al respecto.

En primer lugar Jaimes (2001), en su trabajo especial de grado titulado” **Efectos de la Convención Colectiva en el régimen laboral de una empresa**” Trabajo de grado para optar al título especialista en derecho laboral en la Universidad Católica Andrés Bello

En cuanto a la metodología usada, dicho trabajo se enmarcó primordialmente en el método cualitativo en una investigación de tipo documental y descriptivo, resultando una investigación analítica y desarrollo conceptual, la cual se aplica principalmente en una revisión bibliográfica mediante el uso de técnicas de análisis de contenido, construcción de sistemas de categorías, clasificación de casos, inducción y síntesis, utilizándose como instrumento la matriz de análisis de contenido con el objetivo de analizar la información extraída de las fuentes documentales. Es importante destacar que si bien el presente antecedente es data vieja, es el único encontrado que soporta la línea investigativa en vista que al ser contrastados los resultados arrojados como lo son que el desenvolvimiento del empleador y de los trabajadores en la buena marcha de una empresa depende de una convención adaptada a la realidad socioeconómica del país con el objetivo general de la presente línea investigativa el cual versa sobre determinación de las causas que producen un gasto excesivo respecto al monto presupuestado para el otorgamiento del beneficio contractual de dotación y uniforme en la empresa C.A Venezolana de Pinturas. Evidencian una estrecha relación con la presente línea investigativa y su necesidad de ser citados como referencia histórica investigativa al respecto.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Derecho Laboral

Se entiende por trabajo toda actividad llevada a cabo por el hombre, sea a través de un esfuerzo físico o intelectual, dirigida a la producción, modificación o transformación de bienes y servicios, que reúna las cuatro características siguientes: ajenidad que significa que los frutos del trabajo son para otro, dependencia que se precisa que es por cuenta ajena y retribución que es a cambio de un salario. El trabajo en toda actividad económica, es regulado a través del derecho laboral, rama del derecho público el cual a su vez regula las relaciones patrono y trabajador, así como la actividad de los sindicatos.

2.2.2 El Derecho Laboral Individual y el Derecho laboral colectivo

Resulta importante precisar que del derecho laboral sobreviene dos subcategoría la primera de ellas el derecho laboral individual el cual se centra en las relaciones laborales entre el patrono y el empleado o obrero bajo una dependencia y subordinación de el, a su vez se obliga al empresario a pagar por estos servicios una remuneración determinada, por su parte el derecho laboral colectivo se circunscribe en el Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales

2.2.3 Derecho laboral Colectivo

Al respecto de lo anterior el derecho colectivo se define como el conjunto de principios y normas que regulan el trabajo subordinado, en sus relaciones contractuales y profesionales con el estado.

Por su parte Cabanellas (1981), define al derecho colectivo del trabajo como y expone que es aquel, que teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos, de trabajadores o patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su prestadores o dadores de trabajo desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma para defensa de sus interés.

2.2.4 Principios bajos los cuales de rige el derecho laboral colectivo

La idea del trabajo como un derecho y un deber social: este principio, tiene como objetivo, lograr condiciones justas y humanas para toda su población. La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto. Por un lado, el trabajo es un deber del hombre de prestar sus servicios de una manera eficiente. Por el otro, la sociedad tiene la obligación de crear condiciones sociales de vida, que permiten a los hombres el desarrollo de sus actividades.

La idea de la libertad y el derecho del trabajo: ninguna persona podrá impedirle que se dedique a la profesión, industria o comercio, o trabajo que se adapte. De acuerdo a este principio, todo hombre es libre de seleccionar el trabajo que le plazca, de acuerdo a sus aptitudes, gustos y aspiraciones.

Principio de igualdad: este principio significa que no podrá establecerse distinción alguna entre los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religión, doctrina política o condición social. Tanto la libertad como la igualdad, son principios que se encuentran íntimamente ligados; la igualdad sin la libertad no puede existir, y esta no florece donde falta aquello.

La idea de la dignidad humana: la dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo. En el ámbito laboral, tiene el derecho de que se le trate con la misma consideración que el empresario pretenda ser igual.

La idea de una existencia decorosa: este principio establece que pretende que el trabajador esté en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer la educación de los hijos y de lograr que tanto él como su familia, pueda desarrollar sus facultades físicas, intelectuales y espirituales.

Además de estos principios, existen otros principios fundamentales del trabajo que se encuentran establecidos en el artículo 89 de la Constitución Nacional (1999), aparte de los principios generales del trabajo, como lo son:

Principio de la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios sociales, que estipula un marco jurídico para el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo, que define el ámbito de aplicación de los derechos de los trabajadores. Todas esas normas legales constituyen derechos favorables a los trabajadores, pues las disposiciones de ella son de orden público y de aplicación territorial. Estos derechos han sido atribuidos a los trabajadores y son intangibles, incluso los estipulados en las convenciones colectivas del trabajo durante su vigencia. La intangibilidad da seguridad una vez que un derecho ha sido consagrado en una convención colectiva, y dicho derecho no puede ser aminorado durante la vigencia de la convención, ni por una que se establezca con posterioridad al beneficio otorgado. Este principio se aplica cuando existen dos o más normas legales sobre el mismo problema o cuando existen dos o más interpretaciones divergentes sobre una misma disposición legal.

Principio In dubio pro operario (A favor del trabajador), que establece que en caso de dudas se favorecerá al trabajador y se adoptará la norma que más le favorezca y en caso de silencio en una convención colectiva, se podrá dirigir a la ley, debido a que ésta suple lo no establecido en la convención.

Principio de la primacía de la realidad sobre formas o apariencias, que expresa que en materia laboral, el juez puede ir más allá y buscar la verdad de los hechos ante cualquier duda que exista en el proceso.

Principio de la no discriminación, establecido en el numeral 5 del art.89 de la C.N, siguiendo la línea establecida por el convenio N° 11 de la O.I.T. (1958), relativo a la discriminación en materia de empleo y de ocupación. En cambio no se considera discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, en tal caso existe igualdad de oportunidades, dando margen a las cualidades del sujeto.

Principio de la presunción de contratos a tiempo indeterminado sobre contratos a tiempo determinado, estipulado en el art. 77 de la L.O.T.T. (2012), que expresa que el contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente cuando lo exija la naturaleza del servicio, cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador y cuando se trate de la prestación de servicios fuera del país.

Principio de la gratuidad, que expresa que todo es gratuito para las partes en todo proceso judicial laboral, donde ni el tribunal, ni organismos afines, no podrán establecer ningún tipo de arancel por trámites laborales.

Principio de la irrenunciabilidad, establecido en la Constitución Nacional (1999). La ley ha dicho que en ningún caso serán irrenunciables las normas que favorezcan a los trabajadores.

2.2.5 Subdivisión del derecho laboral colectivo

El derecho colectivo laboral se divide en dos niveles: a) El derecho colectivo-contractual, que regula las relaciones entre los sindicatos, las asociaciones patronales y un patrono particular. b) El derecho de régimen de empresa, que regula las relaciones entre el patrono y el personal a nivel del establecimiento o de la empresa particular.

El derecho colectivo-contractual.

Las asociaciones patronales y los sindicatos tienen garantizada la autonomía Colectivo-contractual en la Ley Fundamental. Esto significa que los convenios colectivos dependen del libre acuerdo adoptado por las partes contratantes. La mayoría de las relaciones de trabajo se basan en las condiciones de trabajo estipuladas en convenios colectivos. Este hecho por sí solo ya demuestra la importancia eminente de la autonomía colectivo-contractual en nuestro país. El convenio colectivo se pacta entre sindicatos y asociaciones patronales (denominadas también coaliciones) o también entre sindicatos y un patrono particular. Para las partes contratantes el convenio colectivo es el instrumento más importante para promover los intereses de sus miembros respectivos y para diseñar las condiciones de trabajo y económicas.

2.2.6 Convenciones Colectivas

Un contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar del cual se deriva de contrato celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral. Este acuerdo puede regular todos los aspectos de la relación laboral como salarios, jornada, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo, representación sindical, etc. Las condiciones que establece este tipo de contrato son las condiciones mínimas en las que han de celebrarse las relaciones laborales en su ámbito de aplicación, de tal forma que el contrato que suscriba cada trabajador puede mejorarlas, pero no empeorarlas.

Al respecto de ello Guzmán (2008), expone que la convención colectiva es un convención solemne celebrada por un patrono, un grupo o una asociación de patrono, y una o varias asociaciones sindicales, con objeto de establecer condiciones uniformes de trabajo; regular otras materias tendientes a elevar el nivel de vida individual y familiar del trabajador, y a estabilizar las relaciones obrero patronales.

2.2.7 Características de la Convención Colectiva

Es solemne, pues la ley establece que el sindicato que solicite celebrar una convención colectiva presentará por ante la Inspectoría del Trabajo el proyecto de convención, y ese depósito en la Inspectoría de la jurisdicción es la que le dará plena validez a partir de la fecha y hora de su depósito surtirá todos los efectos legales.

a) Es sinalagmático; ya que crea una relación contradictoria de la cual surgen obligaciones de hacer o no hacer o de dar a cargo de ambas partes.

b) Es oneroso, porque cada parte recibe de la otra prestaciones sucesivas, inmediatas o futuras.

c) principio de progresividad la esta convención no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes,

d) Es una convención colectiva donde la parte que representa a los trabajadores debe ser un sindicato o una federación o confederación sindical de trabajadores.

2.2.8 Bases legales

La Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela contiene las disposiciones de aplicación inmediata, las cuales posteriormente a su vez serán desarrolladas por el legislador laboral, tales disposiciones se precisan en las siguientes

Constitución Nacional de la Republica CRBV

El Derecho al Trabajo

El artículo 87 de la constitución nacional es una garantía constitucional, estas son la fuerza que tiene un derecho ya sea de rango constitucional o legal para el estado respete dicho derecho al ciudadano, en el caso concreto el trabajador, dicho artículo se considera como la norma madre del derecho laboral en Venezuela, así como la fuente de la cual se alimenta el derecho laboral individual y indirectamente el derecho laboral colectivo, es por ello que la antes citada norma tiene una relación directa con la presente línea investigativa.

Artículo CRBV 87 (1999). Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. (p. 39)

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. (p. 39)

Con respecto a los articulo 95 y 96, de la constitución de la republica precisamos que dichas disposiciones son garantías constitucionales las cuales versan sobre las libertades del trabajador, libertades estas que se concretizan en libertad sindical, que tiene todos los trabajadores de la republica de constituir un sindicato y de ser amparado por el imperio de la ley en el proceso de su tramitación y constitución. Por su parte el articulo 96 postula el derecho que tiene los trabajadores hayan conformado un sindicato de suscribir un contrato colectivo con la entidad de trabajo, en donde desarrollan su trabajo. Ambos articulo tiene una relación directa con la presente línea de investigación en vista de que el primero trata sobre el derecho de constituir

sindicatos y el segundo sobre el derecho de suscribir contratos colectivos, y que al ser comparado con el objetivo general que planeta determinar la causas que producen un gasto excesivo respecto al monto presupuestado para el otorgamiento del beneficio contractual de dotación y uniforme en la empresa C.A venezolana de pinturas, certifican la necesidad del análisis del contenido de ello para acometer las metas trazadas.

Derecho del Trabajador para constituir organizaciones sindicales

Artículo CRBV 95 (1999). 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 el de 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 contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozan de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones. (p.41)

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 de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes. (p.41)

Artículo CRBV 96 (1999). 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 amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad. (p.41)

2.2.9 Ley Orgánica del Trabajo LOTT (2012)

El artículo 431 es una norma de rango de legal que desarrolla el mandamiento constitucional dispuesto en la garantía constitucional bajo el artículo 96 referente al derecho que tienen todos los trabajadores de suscribir convenciones colectivas. Por su parte el artículo 432 expone el contenido dispuesto en la norma constitucional ut supra dispuesta, normando los efectos que tiene las convenciones colectivas suscritas entre el grupo de trabajadores y la entidad de trabajo, disponiendo que los acuerdos alcanzados y trasladados a la convención como documento, resultan cláusulas obligatorias, las cuales serán exigibles durante la vigencia de dicha convención colectiva. Ambos artículos tienen una relación directa con la presente línea de investigación en vista de que el primero trata sobre el derecho de suscribir convenciones colectivas y el segundo sobre los efectos de la suscripción de la convención colectiva y que al ser comparado con el objetivo general que plantea determinar la causas que producen un gasto excesivo respecto al monto presupuestado para el otorgamiento del beneficio contractual de dotación y uniforme en la empresa C.A. Venezolana de Pinturas, certifican la necesidad del análisis del contenido de ello para acometer las metas trazadas.

Artículo 431. Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza. (p. 157)

Artículo 432. Las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de aplicación de la convención, aun para aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que no sean integrantes de la organización sindical u organizaciones sindicales que hayan suscrito la

convención. Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos y todas los trabajadores y las trabajadoras de la entidad de trabajo aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración. Excepto los representantes del patrono o patrona a quienes le corresponde autorizar y participan en su discusión, salvo disposición en contrario de las partes.

Cuando una entidad de trabajo tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención colectiva que celebre con la organización sindical que represente a la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras, se aplicará a los departamentos o sucursales. (p.157)

2.2.10 Convención colectiva C.A. Venezolana de Pinturas (2014)

La cláusula N°31 de la convención colectiva suscrita en fecha 2014, dispone la obligatoriedad de dotar de uniforme a su personal estableciendo de manera plazos y números para implementos contentivos de la dotación al personal como lo son botas de seguridad, lentes de seguridad, toallas, jabón, respecto a los uniformes se observa que la cláusula indica que se repondrán cada seis meses (6) piezas de uniformes cuando se demuestren su deterioro, tales normas mantienen una relación directa con la línea de investigación en vista de que dicha cláusula dispone como debe como debe otorgarse el beneficio contractual de dotación y uniformes y que y que al ser comparado con el objetivo general que plantea determinar la causas que producen un gasto excesivo respecto al monto presupuestado para el otorgamiento del beneficio contractual de dotación y uniforme en la empresa C.A. Venezolana de Pinturas, certifican la necesidad del análisis del contenido de ello para acometer las metas trazadas.

Clausula N°31

La entidad de trabajo conviene en lo siguiente:

JABONES:

Dotar mensualmente a sus trabajadores de dos (2) jabones de baño tamaño “Baño” no menor de cien (100) gramos de peso cada uno y un (1) jabón azul no menor de doscientos treinta y cinco (235) gramos. Es

entendido que en los departamentos donde el trabajador manipule materias primas o se separen productos que requieran la utilización de un producto especial para la limpieza de este; tal producto será suministrado de acuerdo a prescripción médica. Tal situación deberá quedar registrada en la historia médica del trabajador. Asimismo la entidad de trabajo conviene en mantener el suministro de jabón en cada uno de los lavamanos. (p.31)

Dotar a cada trabajador de tres (3) toallas tamaño mediano y de buena calidad en la fecha de su ingreso y de tres (3) toallas cada cuatro (4) mese a cada trabajador. (p.31)

Aquellos trabajadores donde determines que estén expuesto a sustancias o productos que por razones de higiene requieran la entrega diaria de toallas limpias, a la entidad de trabajo les entregara dos (2) toallas al comienzo de la jornada, las cuales este regresara al término de la misma. Únicamente en este caso, lavado de las toallas será por cuenta de las entidad de trabajo. (p.31)

UNIFORMES

Dotar gratuitamente a sus trabajadores que por la índole de sus labores así se requiera de uniforme compuesto por pantalón tipo Jean, camisa de Dril o bata, de acuerdo a lo siguiente: dos (2) uniformes al momento de su ingreso y dos (2) uniformes cada seis meses (6). Cuando el trabajador o la entidad de trabajo compruebe que cualesquiera de las piezas del uniforme este deteriorada, se le sustituirá por otra nueva. (p.31)

A aquellos trabajadores donde se determine que estén expuesto a sustancias que por razones de higiene requiera la entrega diaria de uniformes limpio, la entidad de trabajo conviene en entregarles dos (2) uniformes al comienzos de cada jornada de trabajo los cuales deberán ser devueltos al terminar esta únicamente en este caso el lavado del uniforme será por cuenta de la entidad de trabajo. (p.31)

CALZADO DE SEGURIDAD

Dotar a sus trabajadores que por índole de sus labores así se requiera de zapatos o botas de seguridad de acuerdo a lo siguiente:

Un (1) par al momento al momento de su ingreso y un (1) par cada seis meses. Cuando el trabajador compruebe que el calzado seguridad este deteriorado o no apto para su uso, la entidad de trabajo se lo repondrá por un (1) optar nuevo. Igual dotación se ministrara al personal femenino,

adecuado para su protección y de acuerdo al tipo de actividades que este personal realice. El calzado será reemplazado cuando compruebe su deterioro. (p.31)

SUMINISTRO DE ANTEOJOS DE SEGURIDAD

La entidad trabajo conviene en continen continuar evaluando, a través de los departamentos médicos y de seguridad integral, a aquellos trabajadores que utilicen lentes para corregir sus defectos visuales y que en su labor ordinaria de trabajo requieran protección visual complementaria, es decir, gafas especiales que puedan ser5 colocadas sobre sus lentes habituales, o en su defectos el uso de anteojos de seguridad corregidos. (p.31)

IMPERMEBALES

La entidad de trabajo dotara anualmente a cada trabajo de un impermeable para el uso en sus actividades en la entidad de trabajo (p.31)

2.2.11 Definición de Términos Básicos

Empleador: se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado

Patrono: es la persona natural o jurídica que en nombre propio y por su cuenta en forma directa asume las obligaciones, beneficios, pérdidas y demás riesgos de la entidad de trabajo y tiene a su cargo su dirección y administración en calidad o no de propietaria, así como tiene la responsabilidad legal, moral y social de uno o más trabajadores por la labor que le prestan en forma dependiente.

Derecho Laboral: es la rama del Derecho venezolano que regula las relaciones jurídicas entre el patrono y los trabajadores así como la actividad de los sindicatos y la actuación del Estado.

Derecho laboral individual: es aquel el cual se centra en las relaciones laborales entre el patrono y el empleado o obrero bajo una dependencia y subordinación de el, a su vez se obliga al empresario a pagar por estos servicios una remuneración determinada

Derecho Laboral Colectivo: es aquel que se circunscribe en el Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales

Convención Colectiva: es el contrato de trabajo que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.

La convención colectiva tiene por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales, el establecimiento de medios para la solución de los conflictos y, en general, la protección de los trabajadores y sus familias, en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la nación.

Garantía constitucional: la fuerza que le da constitución para que el estado respete un derecho subjetivo del cual es titular un ciudadano

Proyección de gasto: es un ejercicio contable en donde la unidad de administración estima cual podría ser su futuro gasto en relación a una determinada tarea para acometer sus operaciones derivadas su actividad económica.

Beneficios de convención colectiva: son los acuerdos alcanzados durante la negociación de la convención colectiva, que busca otorgarle privilegios al grupo de

trabajadores con el objetivo de no mejorar su situación socioeconómico en el decurso de su relación laboral patrono trabajador.

Dotación y uniformes: es una prestación social a cargo del patrono que se debe suministrar a los trabajadores, para que estos puedan desarrollar las labores encomendadas en relación a su función dentro de la empresa, la dotación en el caso específico de C.A. Venezolana de Pinturas se describe en botas de seguridad, lentes de seguridad, toallas, jabón. Con respecto al uniforme este es el conjunto textil estandarizado de ropa usado por miembros de una organización mientras participan en la actividad de ésta.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

En el presente capítulo se darán a conocer los aspectos metodológicos que se van desarrollar al momento de la búsqueda de información, y criterios de investigación empleador para el resto de los procesos de estudio y conformación del material recopilado. La metodología, puede ser definida como la forma en que se estudia la realidad social, es así como Straus y Corbin (2002), la definen como la forma de adquirir conocimientos sobre el mundo social.

3.1 Tipo de Investigación

De acuerdo a los objetivos previamente definidos, la investigación denominada “Estudio de las Causas que producen el gasto Excesivo en el Otorgamiento de Dotación y Uniforme en C.A Venezolana de Pinturas, la presente investigación estará apoyada en un estudio descriptivo. Para Balestrini (2002) se define como:

“Diseños, que permiten establecer una interacción entre los objetos y la realidad de la situación de campo; observar y recolectar los datos directamente de la realidad, en su situación natural; profundizar en la comprensión de los hallazgos encontrados con la aplicación de los instrumentos; y proporcionar al investigador una lectura de la realidad objeto de estudio más rica en cuanto al conocimiento de la misma para plantear hipótesis futuras en otros niveles de investigación”. (p.15)

Por esta razón, consiste en una investigación descriptiva porque se desarrolla de un fenómeno, mediante un análisis porque es necesario analizar el contenido de la cláusula N°31 de la convención colectiva de la empresa C.A Venezolana de Pinturas en lo respectivo a como se otorga dotación de uniformes con el objeto de estudiar las causas que producen el gasto excesivo respecto al monto presupuestado para el otorgamiento del beneficio contractual de dotación y uniformes en la precitada empresa. (Mediante una serie de estudios y sus respectivos resultados).

3.2 Enfoque de la investigación

El presente proyecto es tipo cualitativo según la problemática planteada y los objetivos formulador. Stracuzzi y Martins (2006), expresan que este enfoque:

Se puede decir, que el diseño de la investigación no es más que un tipo de planificación que lleva al investigador a concretar el objeto de estudio. Según Balestrini (2002) “ Se define como el plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto técnicas de recogidas de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos. (p.21)

En el caso que nos ocupa la investigación denominada “Estudio de las Causas que producen el gasto Excesivo en el Otorgamiento de Dotación y Uniforme en C.A Venezolana de Pinturas se inclina dentro del enfoque cualitativo en vista de que hace una descripción de la complejidad de la situación generada, precisando sus características y efectos.

3.3 Diseño de la Investigación

Se puede decir que el diseño de la investigación no es mas que un tipo de planificación que lleva al investigador a concretar el objeto de estudio. Según Balestrini (2002), se define como el plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto técnicas de recogidas de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos.

El diseño, en que se basa este estudio es de tipo documental la cual basa su búsqueda según las fuentes de información obtenidas por otros autores y en la profundización y el desarrollo amplio de un tema específico, el cual tendrá como resultado final un informe.

Según Suarez (2001), Entendiendo el significado de la investigación documental, la investigación documental es una investigación científica. Es aquella búsqueda o indagación que se basa en la localización, registro, recuperación, análisis

e interpretación de fuentes bibliográficas, hemerográficas, así como fuentes de carácter primario o inédito.

3.4 Población y Muestra

En el presente estudio se ubica una población, que según Tamayo y Tamayo (1999), la población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una características en común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Igualmente Sampieri (2003), la define como aquella que se refiere al conjunto de personas, instituciones o cosas, para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan. La población estudiada en la investigación, está conformada por quince (15) personas adscritas al personal administrativo de la gerencia de administración y finanza de la empresa, así como también por Treinta y Cinco (35) trabajadores del área de planta de producción, todo ellos en edades comprendidas entre 20 a 45 años de edad.

3.4.1 Muestra

La muestra dice Sampieri (2003), no es más que el subconjunto que tiene las mismas características generales de la población, esta tiene que ser representativa para que, los datos que se obtengan puedan ser generalizados a toda la población. En este estudio se definió la muestra a analizar es de tipo censal ya que estuvo conformada por veinte (20) individuos comprendidos de la siguiente manera quince (15) obreros adscritos a la planta de producción de pinturas, y cinco (5) profesionales adscritos a la Gerencia de Administración y Finanzas.

3.5 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Análisis de resultados se hará mediante una matriz de resultado de preguntas cerradas. Las técnicas de recolección de datos consisten en diseñar y aplicar un instrumento para que registre los datos observados y medidos referentes al problema Arias (2002), define el cuestionario como: un formulario de preguntas específicas requeridas a un aspecto determinado el problema.

Por su parte Tamayo y Tamayo (2004), define la encuesta como aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida. El uso del precitado instrumento de recolección de datos compuesto por el número de diez preguntas (9) precisadas en cinco preguntas (5) efectuadas al personal obrero que labora en la planta de producción, y cuatro (4) al personal profesional de la Gerencia de finanza y Administración de la empresa, a través de un cuestionario de preguntas cerradas las cuales generan respuestas dicotómicas, busca analizar por qué se producen un gasto excesivo respecto al monto presupuestado para el otorgamiento del beneficio contractual de dotación y uniforme en la empresa C.A Venezolana de Pinturas, ello con el objeto con el objeto de determinar cuáles son las causales que generan el problema.

3.6 Análisis de los Datos

Para que la recopilación de uniformes sea pertinente e importante es justo y necesario el análisis de los resultados para poder dar respuesta a ese planteamiento hecho y a los objetivos formulados. Así que Tamayo (2004), lo describe como el procesamiento de los datos no es otra cosa que el registro de los datos obtenidos por los instrumentos empleados, mediante una técnica analítica.

Una vez recolectados los datos, se comenzara con el proceso de ordenar y presentar de forma clara los resultados arrojados mediante su aplicación de los instrumentos, de tal forma que la variable muestre su dimensión. Por esta razón, este estudio fue realizado bajo el enfoque cualitativo, y la técnica a utilizar será la de tortas gráficas, ayudando así a que se visualice y comprenda mejor el resultado.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Una vez aplicado dos (2) encuestas como instrumento de recolección a través de dos cuestionario el primero compuesto por cinco preguntas dirigido a una muestra de quince (15) operarios del área de planta, y el segundo compuesto por cuatro (4) preguntas dirigidas a una población de cinco (5) trabajadores de la Gerencia de Administración y finanzas de la empresa, todo ellos de una población de Treinta (30) individuos. Las antes citadas preguntas fueron redactadas en una modalidad cerrada que conducen a respuestas dicotómicas, de cada una de ellas se obtuvo un resultado el cual fue interpretado mediante tortas graficas haciendo posible que la variable muestre su dimensión.

GRUPO 1 - OPERARIOS

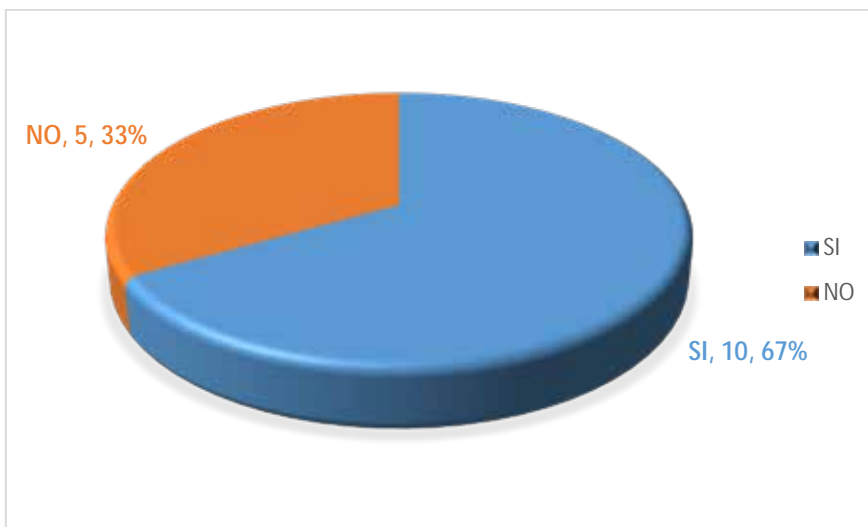
Respecto al primer grupo encuestado el cual estuvo conformados por operarios de planta, por tanto en función a las preguntas efectuadas se obtuvieron los siguientes resultados:

Item N°1.- ¿Conoce usted si la empresa C.A. Venezolana de Pinturas en su convención colectiva, dispone la manera en cómo se otorgaran la dotación de instrumentos de trabajos y uniformes, así como el periodo para su reemplazo?

Cuadro N° 1 Información sobre dotación de instrumentos y uniformes.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	10	67%
NO	05	33%
TOTAL	15	100%

Autora: García (2017)



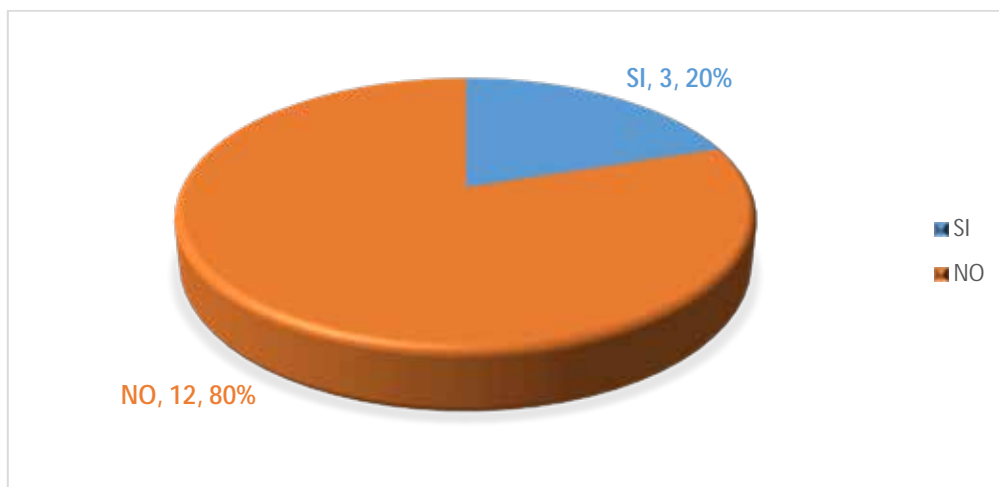
La finalidad del presente ítem, era evidenciar en una muestra de quince (15) operarios de planta encuestados, si ellos tenían conocimientos de cómo era el proceso de entrega de las piezas de uniforme y de dotación de implementos de trabajo. El resultado muestra que diez (10) operarios respondieron que NO mientras que tres (3) operarios respondieron que SI, esos datos conducen a determinar que un sesenta y siete por ciento 67% desconoce la manera en como se otorga la dotación de instrumentos de trabajos y las piezas de uniformes, mientras que un treinta y tres 33% por ciento afirma que si. Por ello resulta preciso indicar que existe una falla de parte de la Gerencia de recursos humanos de la empresa, al no exponer periódicamente a los trabajadores la existencia de un proceso de entrega de uniformes y dotación de implementos.

Item N°2.- ¿Considera usted que dentro de la dotación de instrumentos de trabajo, se encuentran insertas las piezas de uniforme?

Cuadro N° 2 Inclusión de uniformes en dotación de instrumentos de trabajo.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	03	20%
NO	12	80%
TOTAL	15	100%

Autora: García (2017)



Este ítem, fue dirigido a una muestra de quince (15) operarios de plantas con la finalidad, de determinar si consideraban que las piezas de uniformidad se encontraban insertas dentro de la dotación de implementos entregada al ingreso a la nómina de operarios de planta de C.A Venezolanas de Pinturas. El resultado arroja que doce operarios (12) encuestados respondieron NO, mientras que tres (3) operarios encuestados respondieron que SI; tal resultado conduce a indicar que un ochenta por ciento 80% considera que las piezas de uniforme se encuentran fuera del kit de dotación de implementos, mientras que un veinte 20% por ciento considera que si encuentra dentro de la dotación de uniformes, en función de los anteriores resultados es preciso indicar que existe una disyuntiva entre el personal de la empresa producto de las imprecisiones de la convención colectiva en su cláusula N° 31 al generalizar las piezas de uniformes con los implementos de trabajos, y en otro apartados de las misma referirse exclusivamente a las piezas de uniformidad.

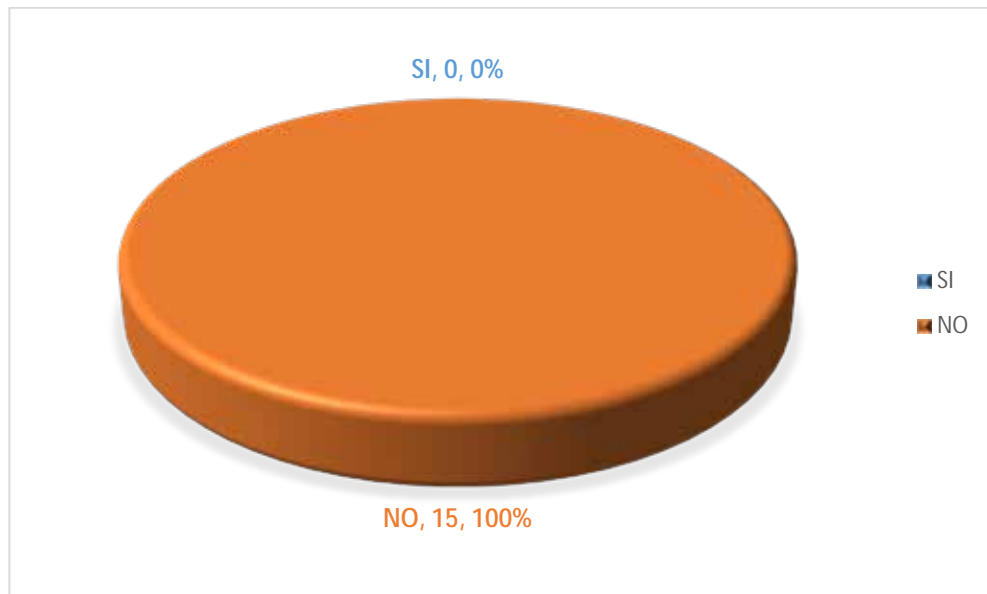
Item N°3 ¿Conoce usted si existe una norma que prohíbe utilizar los uniformes fuera de las instalaciones de la empresa y fuera de su horario de trabajo?

Cuadro N° 3 Conocimiento de normas sobre el uso de uniforme.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	0	0 %
NO	15	100 %
TOTAL	15	100%

Autora: García (2017)

Este ítem, fue dirigido a una muestra de quince (15) operarios de plantas con la finalidad de determinar si conoce alguna normativa que les prohíba usar los uniformes fuera del horario de trabajo. Del número tomado como muestra, se observa que todos los encuestados optaron por la opción del NO. Tal resultado conduce a indicar que el cien por ciento 100% desconoce de alguna normativa que les prohíba usar los uniformes entregados por la empresa fuera del horario de trabajo. Por lo tanto tal resultado evidencia una falta de normativa de parte de la Gerencia de Recursos Humanos de dicha empresa que coadyuve en la preservación y alargue de la vida útil de los uniformes suministrados a los operarios de planta.



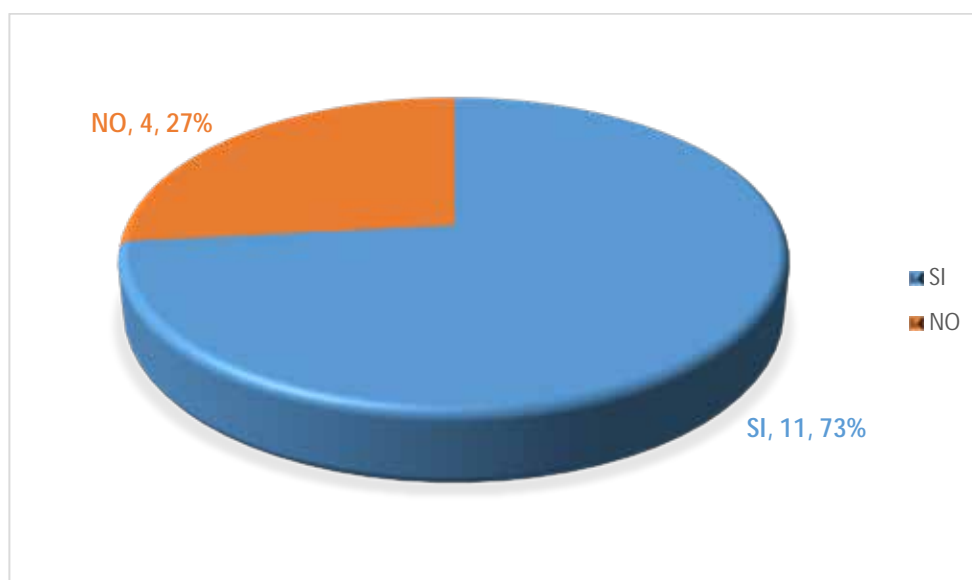
Item N°4 ¿Utiliza usted la dotación de instrumentos de trabajo así como uniformes suministrados, fuera de las instalaciones de la planta?

Cuadro N° 4 Uso del uniforme fuera de la planta.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	11	73 %
NO	04	27 %
TOTAL	15	100%

Autora: García (2017)

Este ítem, fue dirigido a una muestra de quince (15) operarios de plantas con la finalidad, de determinar si usan el uniforme suministrado por la empresa fuera del horario de trabajo. El resultado arrojado expone que once (11) encuestados optaron por la opción del SI mientras que cuatro encuestados optaron por el NO. Tal resultado condujo a determinar que un setenta y tres por ciento 73% de los operarios usa el uniforme de la empresa fuera del horario de trabajo, mientras que el veintisiete por ciento 27%; en función de los anteriores resultados resulta preciso indicar que los operarios de planta a falta de una prohibición expresa del uso de uniformes fuera del horario de trabajo, estiman que su uso se encuentra permitido, tal actitud es producto de una ausencia regulatoria por parte de la empresa, la cual genera a su vez un descontrol sobre el uso de los uniformes.

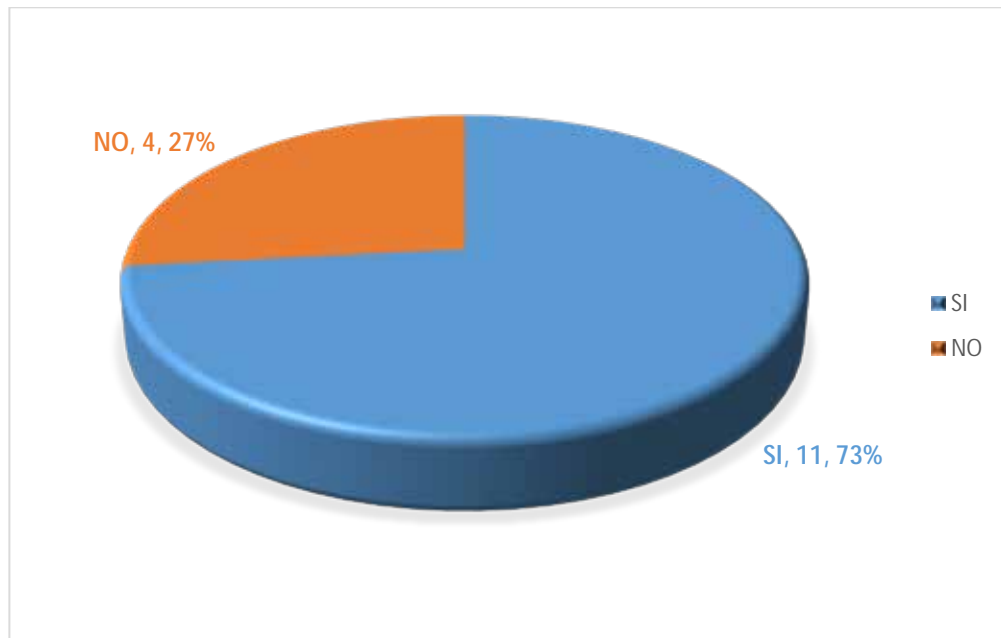


Item N° 5 ¿La dotación de instrumentos así como las piezas de uniforme, presentan signos de desgastes, durante el primer mes de uso?

Cuadro N° 5 Desgaste relativo del uniforme.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	11	73 %
NO	04	27 %
TOTAL	15	100%

Autora: García (2017)



Este ítem, fue dirigido a una muestra de quince (15) operarios de planta con la finalidad de determinar el impacto que recibe el uniforme durante el primer mes de uso. El resultado arrojado expone que once (11) encuestados optaron por la opción del SI mientras que cuatro encuestados optaron por la opción del NO. Tal resultado condujo a determinar que un setenta y tres por ciento 73% presenta signos de desgaste en su uniforme durante el primer mes de uso, mientras que el veintisiete por ciento 27% no presenta signos de desgaste durante el primer de uso. En función de los

anteriores resultados es conducente a indicar que producto de la no regulación del uso de los uniformes fuera del horario de trabajo, las piezas de uniformidad reciben un uso más intenso de lo previsto, evidenciándose en los signos de desgaste delatados en la encuesta.

GRUPO 2 – ADMINISTRACION

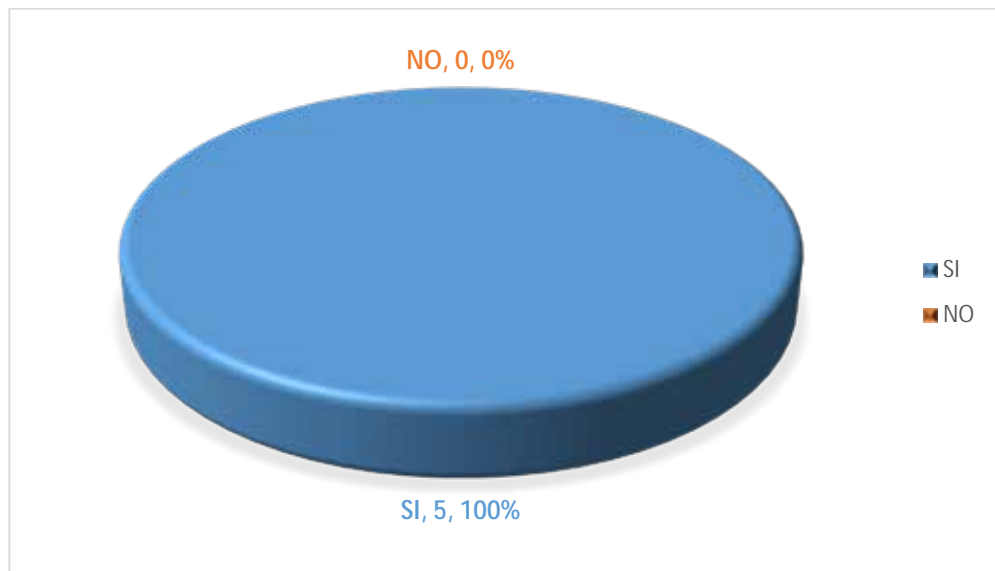
Respecto al segundo grupo encuestado el cual estuvo conformados por personal integrante a la Gerencia de Administración y Finanzas, se practicaron las siguientes preguntas, de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

Item N°6 ¿Recibe usted la dotación y piezas de uniforme correspondiente al beneficio de la cláusula No. 31 de la convención colectiva?

Cuadro N° 6 Suministro de dotación y uniforme según convención colectiva.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	5	100 %
NO	0	0 %
TOTAL	5	100%

Autora: García (2017)



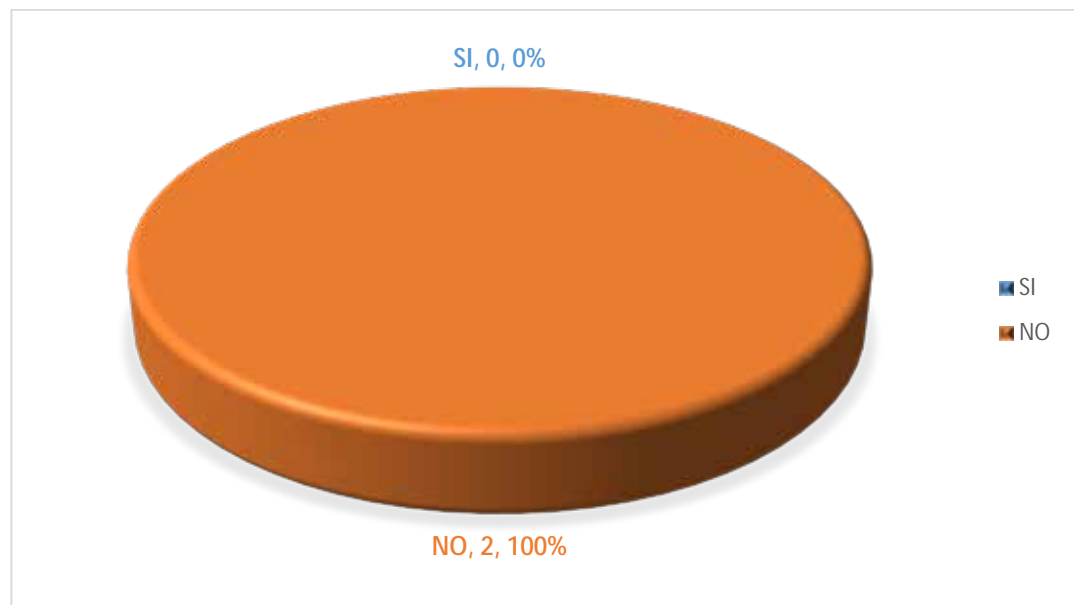
Este ítem, fue dirigido a una muestra de cinco (5) trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas. El resultado arrojado expone que todos los encuestados optaron por la opción del SI, arrojando como resultado que el cien por ciento 100% si recibe su dotación de trabajo así como uniformes. Por lo tanto en función de lo anteriormente expuesto, es conducente precisar que en cuanto a la entrega de los uniformes de trabajo así como dotación de implementos de trabajos, la empresa cumple con su obligación de entrega tal como fue dispuesto en la convención colectiva en su cláusula N°31.

Item N°7 ¿La gerencia de administración y finanzas, certifica a través de algún medio que el trabajador recibió, la dotación de implementos y uniformes?

Cuadro N° 7 Verificación de recepción efectiva de la dotación.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	0	0 %
NO	5	100 %
TOTAL	5	100%

Autora: García (2017)



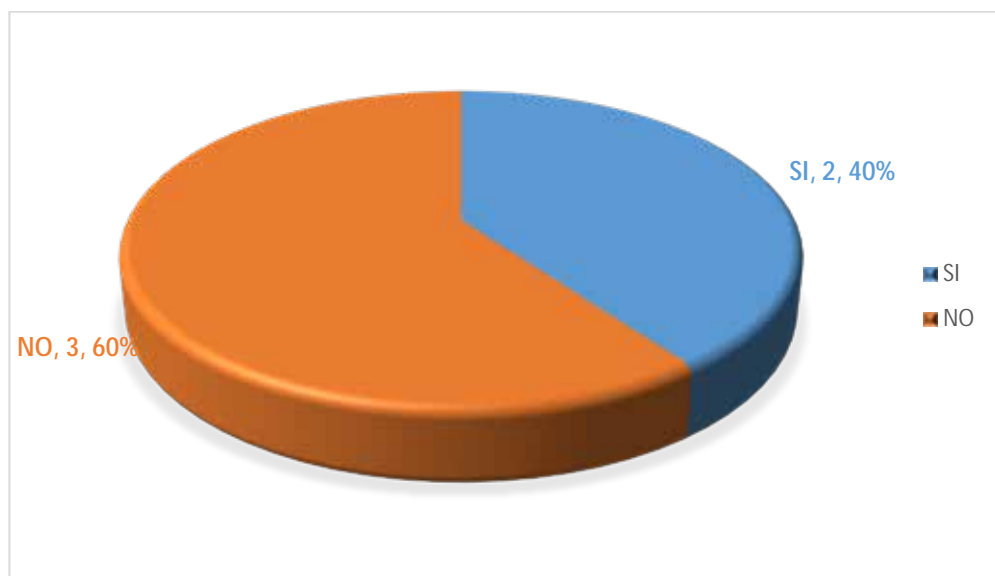
Este ítem, fue dirigido a una muestra de cinco (5) trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas. El resultado arrojado expone que todos los encuestados optaron por la opción del NO, arrojando como resultado que el cien por ciento 100% confirma la inexistencia de algún medio que pueda certificar la entrega de los uniformes al personal de operarios de planta así como también a los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas. Por lo tanto en función a lo anteriormente expuesto, es conducente precisar que existe un descontrol en la entrega de los uniformes entregados, al resultar imposible para la empresa tener conocimiento exacto de cuantas piezas de uniformidad se encuentran en uso y cuantas en proceso de desincorporación.

Item N°8 ¿Tiene conocimiento de la existencia de personal especializado que inspeccione el estado de los implementos de trabajo y piezas de uniformidad?

Cuadro N° 8 Información sobre personal dedicado a inspeccionar dotaciones.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	2	40 %
NO	3	60 %
TOTAL	5	100%

Autora: García (2017)



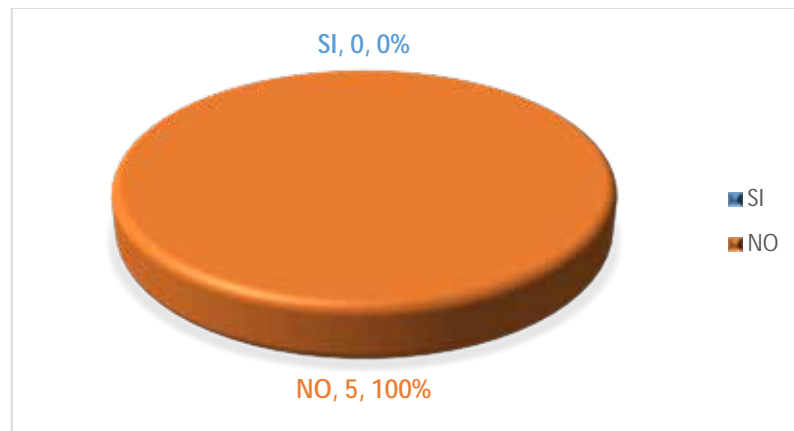
Este ítem, fue dirigido a una muestra de cinco (5) trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas. El resultado arrojado expone que tres (3) optaron por la opción del NO, mientras que dos 2 optaron por la opción del SI, arrojando como resultado que un sesenta por ciento 60% de los trabajadores de dicha desconoce si la empresa designó un personal especializado para efectuar inspecciones sobre el estado de los uniformes entregados, mientras que el cuarenta 40% por ciento indica que posee tener idea de esporádicas inspecciones a los uniformes entregados. En función de lo anteriormente expuesto resulta evidente otra elemento que suma al descontrol de la empresa sobre los uniformes entregados a todos sus trabajadores, tal elementos es la imposibilidad de mantener un seguimiento constante de los mismos, que le permita medir el uso que cada trabajador le da a las piezas de uniforme entregadas.

Item N°9 ¿Tiene conocimiento, si las piezas contentivas de la dotación de trabajo, así como de uniformidad, poseen algún marcado de seguridad, que permita controlar la existencia de ellos?

Cuadro N° 9 Información sobre controles de existencias de dotaciones.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	0	0 %
NO	5	100 %
TOTAL	5	100%

Autora: García (2017)



Este ítem, fue dirigido a una muestra de cinco (5) trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas. El resultado arrojado expone que todos encuestados optaron por la opción del NO, arrojando como resultado que el cien por ciento 100% desconoce si las piezas de uniformes entregadas poseen algún marcado de seguridad. Por lo tanto en función de lo anteriormente expuesto, es conducente precisar se suma nuevamente otro elemento a la situación de descontrol que la empresa posee sobre la entrega de los uniformes a sus trabajadores, dicho elemento es la falta de marcado seguridad que permitan contabilizar por medio de un inventario cuantos uniformes se encuentran en uso.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

La encuesta realizada a los dos grupos (2) anteriormente expuestos grupos, evidenciaron que el gasto excesivo respecto al monto para la entrega de dotación al personal y uniformes, se produce por un factor determinante, descontrol de parte de la empresa, tal descontrol se precisa en diversos hechos

El primer hecho lo podemos encontrar en la falta de regulación de la empresa que prohíba a sus trabajadores usar la dotación y uniformes fuera de las instalaciones de la empresa, de una muestra de quince (15) operarios de plantas encuestados el cien por ciento contesto desconocer la existencia de una norma que prohíba el uso de los uniformes y dotación fuera de las instalaciones de la empresa, en líneas más precisas lo que no está expresamente prohibido, se entiende como permitido, por lo tanto el vacío en cuanto a esta regulación conduce a que los dotaciones al personal así como los uniformes sufran un uso más intenso de lo previsto, evidenciándose en los signos

de desgaste conduciendo a que tenga una vida útil más corta para la cual fueron destinados al momento de su entrega. Esta última situación se puede confirmar en la muestra de quince (15) operarios de planta de los cuales el setenta y tres por ciento 73% respondió afirmativamente que la dotación al personal y las piezas de uniformes presentaban signos de desgaste el primer día de entrega.

Otro hecho fundamental se patentiza en la ausencia de certificación de entrega y recepción de la dotación al personal y de piezas de uniformes. Tal situación puede confirmarse en la muestra de (5) trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas, de los cuales el cien por ciento 100% confirma la ausencia de un medio que pueda certificar la entrega de los uniformes al personal de operarios de planta así como también a los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas. Esta falta de control resulta alarmante ya que conduce a que se reemplacen uniformes por signos de desgaste sin prueba que lo soporten así como, conduciendo directamente a que la empresa incremente constantemente el monto fijado para la entrega de uniformes y dotación al personal.

El resultado arrojado expone que todos los encuestados optaron por la opción del NO, arrojando como resultado que el cien por ciento 100% confirma la inexistencia de algún medio que pueda certificar la entrega de los uniformes al personal de operarios de planta así como también a los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas. Por lo tanto en función a lo anteriormente expuesto, es conducente precisar que existe un descontrol en la entrega de los uniformes entregados, al resultar imposible para la empresa tener conocimiento exacto de cuantas piezas de uniformidad se encuentran en uso y cuantas en proceso de desincorporación.

Otro hecho derivado del descontrol de la empresa, se precisa en la falta de un personal especializado que mida el grado de deterioro de la dotación y las piezas para que sea procedente el reemplazo su eventual reemplazo, de manera que se puedan atacar las solicitudes genéricas efectuadas por el trabajador. En líneas muy precisas no todo deterioro a un instrumentos integrante de la dotación al personal y piezas de uniforme representan un daño que los hacen inutilizable. Debe existir un estándar por el cual se considera un daño que imposibilite el uso de una pieza de uniforme o de dotación al personal; dicho vacío conduce a que se reemplacen uniformes y dotaciones al personal aun teniendo una vida útil, conduciéndose a un gasto no planificado respecto e estos dos últimos.

Analizados los hechos que muestran las causas del gasto excesivo, consideramos que dichas cosas son producto de una irregularidad de la Gerencia de Recursos Humanos en conjunto con la gerencia de Finanzas y Administración, las cuales pueden ser aplacadas a corto plazos con políticas internas que coadyuven en la disminución del gasto excesivo respecto al monto presupuestado para la entrega de uniformes y dotación al personal

4.3 Recomendaciones:

4.3.1. Que en la próxima convención se cambie el termino suministros al personal por dotación al personal y ello por motivo de que el termino suministros es un término muy amplio el cual y pudiera dar pie en una futura negociación de un contrato colectivo, a que se adicionen otros suministros que no tendrían que ser responsabilidades de la empresa de otorgarlo. Reiteramos que ello resulta confuso porque los implementos que la convención describe son descritos a nivel mundial como dotación al personal. Por tal razón consideramos imperativo corregirse el “suministros al personal” por “dotación al personal”.

Bajo el mismo orden de ideas consideramos igualmente necesario que se deben excluir las piezas de piezas uniforme de las dotación al personal, ello con motivo de que el este último son los instrumentos que necesita el trabajador para acometer el trabajo encomendado y guardar las medidas de seguridad correspondiente durante su desempeño, por lo tanto el uniforme sería una pieza de representación e identificación que usaría el trabajador dentro de las instalaciones de la empresa.

4.3.2. Que se prohíba taxativamente en la próxima convención colectiva el uso de los uniformes fuera del horario laboral. Para acometer ello consideramos necesario que la empresa amplíe el número a un aproximado de tres (3) de lockers por cada 5 trabajadores. De lograrse el cumplimiento ello se alargaría la vida útil de las piezas de uniformidad, al dársele el uso para los cuales fueron destinados desde su entrega al trabajador. De igual manera para coadyuvar a la antes citada recomendación consideramos necesario que la Gerencia de Recursos Humanos recuerde impartir charlas en donde explique la normativa de usos de los uniformes y dotación al personal.

4.3.3. Que la empresa amplíe el número de lockers o casilleros en los baños, para que el trabajador cuente con mayores condiciones para cambiarse de ropa al iniciar y culminar su jornada laboral, evitando así que se use el uniforme para otro fin para el cual no fue destinado, incidiendo así directamente en la vida útil de los uniformes. De igual manera consideramos necesario que la Gerencia de Recursos Humanos debe establecer los medios idóneos para cerciorar que la dotación al personal compuesta por botas de seguridad, lentes de seguridad, toallas así como jabón, sea usados exclusivamente dentro las instalaciones de la planta. Permanezcan en los lockers y no salgan. En ambos casos se busca en un solo fin el uso correcto de tales elementos, evitando así que la reposición de ellos por causas ajenas que no sean de su uso en planta u otras instalaciones de la empresa.

4.3.4 Que la Gerencia de Recursos Humanos certifique la entrega de los uniformes y dotaciones al personal, así como también la certificación de la entrega a la empresa por parte del trabajador de los uniformes que presente señales de deterioro. Resulta imprescindible que exista prueba de la entrega de parte de empresa al trabajador, así como también de recepción del trabajador para con la empresa, de la dotación al personal así como de los uniformes. La necesidad de dicha certificación resulta necesaria en vista de que unos de los resultados arrojados por la encuesta expuso de que la dotación al personal así como los uniformes están siendo entregados sin certificar la entrega y recepción. La aplicación de esta política interna coadyuvaría en hacer descender el gasto excesivo para acometer el gasto de estos últimos, ya que la empresa tendría conocimiento de cuanto kits de dotación al personal así como de uniformes habrían sido entregado y recibidos. Y no menos importante en lo concerniente exclusivamente a los uniformes, la empresa tendría la posibilidad de certificar con prueba que la entrega del uniformes con signos de desgaste de parte del trabajador. Eliminandose con esto la genérica solicitud de reposición de uniformes sin presentación de pruebas que la sustenten.

4.4.5 Que la Gerencia de Recursos humanos implemente un sistema de código de barras para la dotación al personal y uniforme. Proponemos que dicho sistema sea codificado en función al código de nómina que posea cada trabajador. Consideramos que dicho sistema en conjunto con la certificación de entrega y recepción, ayudaría a tener un control en tiempo preciso de la cantidad de uniformes así como de dotación que han sido entregados y recibidos, así como el número de uniformes y dotación al personal que se encuentran lista como inutilizables. De igual manera consideramos que dicho sistema ayudaría a la empresa a tener conocimiento de que trabajador uso el uniforme fuera de las instalaciones de la empresa en aquellos casos excepcionales que fuesen autorizados por la empresa.

4.4.6 Que se designe un personal especializado que inspeccione la condiciones de las piezas de uniforme y dotación al personal. Para ello consideramos necesario que la

Gerencia de Recurso Humanos instruya a dicho grupo, y establezca una escala de signos de deterioro que partiría de leve, medio y agudo, quedando a discreción de la dicha gerencia determinar cuál grado de deterioro sería el procedente para efectuar un reemplazo.

REFERENCIAS

Arias, Fidas G. (1999), en su obra **El Proyecto de Investigación**, Guía para su elaboración, 3ra. Edición. Caracas. ISBN 980-073868-1

Guzman. Alfonzo (2008) en su obra **Nueva didáctica del Derecho del Trabajo -4** 4ta Edición. Caracas. ISBN 980-244-012

Clara Jaimes (2001) **Efectos de la convención colectiva en el régimen laboral de una empresa** (tesis en línea) Consultado el 15 de Marzo de 2017 en:
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ3477.pdf>

Leonardo Morales (2007) **El proceso de la negociación Colectiva del sector publico universitario** (tesis en línea) consultado el 15 de Marzo de 2017 en:
http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/67/TDE-2011-09-21T10:48:01Z-1605/Publico/morales_leonardo.pdf

Lopez Abril (2016) **Los Beneficios Socioeconómicos como clave en calidad de vida Laboral de los Trabajadores y Trabajadoras de una empresa manufacturera.** (tesis en línea) Consultado el 15 de Marzo de 2017 en:
<http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3457/1/alopez.pdf>

Bueno, Frida; Flores, Aura y Vargas, Almileydy (2015) **Análisis del conflicto Laboral por la discusión del contrato colectivo de trabajo en una empresa multinacional dedicada a la fabricación, distribución y ventas de higiene personal** (tesis en línea) consultado el 15 de Marzo de 2017 en:
[http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3439/fbuaflava.pdf?sequence=](http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3439/fbuaflava.pdf?sequence=3)

[3](#)

Tamayo Tamayo (2004) **El proceso de la investigación Científica** ISBN 978-968-185-8728 editorial Limusa

Convención Colectiva 2014-2016 C.A Venezolana de Pinturas

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta oficial N° 39457 de fecha 01 de Julio de 2010.

Ley Orgánica del Trabajo (2012) publicada en gaceta Oficial N° 6076 publicada en fecha 07 de Mayo de 2012.

Suarez, N. (2001). **La investigación Documental paso a paso**. Mérida: Consejo de Publicaciones Universidad de los Andes ISBN 978-980-11-1050-7

Cabanellas (2008). **Diccionario Jurídico elemental**. Buenos Aires : Editorial Heliasta,2008 ISBN 978-950-885-083-6

Sampieri R (2003). **Metodología de la Investigación** Editorial Mc Graw Hill Ciudad de Mexico ISBN 968-422-931-3

Balestrini M (2002) ¿Como se elabora el Proyecto de Investigación BL. Consultores asociados, Servicio Editorial Caracas Republica Bolivariana de Venezuela

. Stracuzzi y Martins (2006) **Metodología de la investigación Cuantitativa**, insertos Medicos de Venezuela Maracay- Venezuela

Straus y Corbin (2002) **Bases de la investigación Cualitativa**, Universidad de Antioquia ISBN 958-655-624-7