



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



**La Subcontratación Laboral de Trabajadoras Informales en Venezuela:
Peluqueras y Manicuristas**

Autora: Leydy, López

Tutora: Fanny, Quintero

Bárbula, junio de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



**La Subcontratación Laboral de Trabajadoras Informales en Venezuela:
Peluqueras y Manicuristas**

Autora:

Leydy, López

Trabajo Especial de Grado, presentado para optar por el título de Magister en Derecho del Trabajo, en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

Bárbula, junio de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



Autora:

Leydy López (2014)

Tutora:

Fanny, Quintero

RESUMEN

La investigación fundamentada en un estudio jurídico – descriptivo, titulada: **La Subcontratación Laboral de Trabajadoras Informales en Venezuela: Peluqueras y Manicuristas**, fue sustentada en un trabajo de campo con revisión bibliográfica y documental. Además se diseñó un cuadro técnico metodológico como parte de la operacionalización de los datos, conformado por los objetivos estudiados, su dimensión e ítems fundamentales en la elaboración del instrumento aplicado a la población, la cual se conformó por 16 personas (peluqueras y manicuristas), trabajadoras de peluquerías en un sector del Municipio Valencia del Estado Carabobo. Para la recolección de los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de preguntas cerradas. Posteriormente se procedió a la interpretación de los resultados, determinando; que la subcontratación laboral no es desconocida para las trabajadoras, sin embargo sienten una desprotección legal, debido a que los patronos desvirtúan la relación laboral.

PALABRAS CLAVE: Trabajadoras, Subcontratación Laboral, Trabajo Informal



CARABOBO UNIVERSITY
JURIDICAL AND POLITICAL FACULTY
MASTERY IN LABOUR LAW
BARBULA CAMPUS



Author:

Leydy López (2014)

Tutor:

Fanny, Quintero

ABSTRACT

The investigation based on a descriptive law office, titled: The Labor Subcontracting of Informal Workers in Venezuela: Hair cutter and Manicurists, was sustained in a fieldwork by bibliographical and documentary review. In addition there was designed a technical methodological picture as part of the operationalization of the information, shaped by the studied aims, his dimension and fundamental articles in the production of the instrument applied to the population, which conformed for 16 persons (hair cutter and manicurists), workers of hairdresser's shops in a sector of the Municipality Valencia of the State Carabobo. For the compilation of the information the survey was in use as technology and since I orchestrate a questionnaire of closed questions. Later one proceeded to the interpretation of the results, determining; that the labor subcontracting is known for the workers, nevertheless they feel a legal vulnerability, due to the fact that the employers to misrepresent the labor relation.

KEY WORDS: Workers, Labor Subcontracting, Informal Work



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



APROBACIÓN DEL TUTOR

Por medio de la presente, se hace constar que el Trabajo de Grado intitulado **“La Subcontratación Laboral de Trabajadoras Informales en Venezuela: Peluqueras y Manicuristas”** presentado por Leydy, López, titular de la Cédula de Identidad N° 14.463.932, cumple con los requisitos de forma y fondo para optar al título de Magister en Derecho del Trabajo en el programa de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

Fanny Quintero
Tutora

Bárbula, junio de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



INFORME DE ACTIVIDADES

Para la elaboración del Trabajo Especial de Grado titulado: **“La subcontratación laboral de trabajadoras informales en Venezuela: Peluqueras y Manicuristas”**. Se requirió de varias reuniones entre la tutora y la alumna, con la finalidad de realizar las respectivas revisiones de la temática central, objetivo general y específico, con el propósito de proceder al desarrollo de los capítulos siguientes que conformaron la estructura de la investigación.

Reuniones preparatorias:

- ✓ Propuesta del tema de la investigación.
- ✓ Recomendaciones bibliográficas y documentales por parte del tutor, para reforzar el contenido de la indagación.
- ✓ Elaboración del Planteamiento de la Investigación, Objetivos de la Investigación y Justificación de la Investigación.
- ✓ Marco Teórico Referencial y Marco Metodológico, en esta etapa se diseño el Cuadro Técnico Metodológico, pieza clave para la elaboración del Instrumento aplicado a la población estudiada.
- ✓ Revisión de la propuesta de la investigación, antes de ser remitida a los miembros de la Comisión de la Maestría en Derecho del Trabajo

de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

- ✓ Organización de la estructura para el Trabajo Especial de Grado, previa revisión del Proyecto de Investigación, aprobado por la Comisión de la Maestría en Derecho del Trabajo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.
- ✓ Preparación del Capítulo IV y revisión de los anteriores, para el análisis e interpretación de los resultados.
- ✓ Reunión final para la revisión metodológica y correcciones de fondo y forma.

Magister. Fanny, Quintero

Tutora

Licda. Leydy, López

Autora

Bárbula, junio de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO DEL JURADO

Nosotros, miembros del Jurado designado por la Comisión Coordinadora de la Maestría en Derecho del Trabajo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, para la evaluación del Trabajo de Grado mencionado: **“La Subcontratación Laboral de Trabajadoras Informales en Venezuela: Peluqueras y Manicuristas”** presentado por Leydy López, titular de la Cédula de Identidad N° 14.463.932, acordamos que dicha investigación, cumple con los requerimientos de forma y fondo para optar por el título de Magister en Derecho del Trabajo, consideramos que el mismo reúne los requisitos para ser calificado como:

Apellido y Nombre

Firma

Bárbula, junio de 2014

AGRADECIMIENTOS

Gracias infinitas a Dios todopoderoso, a la Virgen y aquellos seres espirituales, que siempre me han guiado a lo largo de mi vida.

A mi madre Cristina, por el amor puro e incondicional que me ha brindado, a mi esposo Raul le agradezco por acompañarme en esta nueva meta.

A todas aquellas mujeres peluqueras y manicuristas, luchadoras y trabajadoras, que ejercen su profesión con mucha dignidad, para llevar el sustento a sus hogares, son el pilar fundamental de esta investigación.

A todos los catedráticos de alto nivel que compartieron sus valiosos conocimientos, a mi tutora, y personas que me guiaron durante el desarrollo de este trabajo.

Agradecida por el apoyo brindado por mis cómplices y compañeras de trabajo.

Un especial agradecimiento a una gran persona y profesora, que ejerce su profesión con el alma Aura Adriana Delgado.

Le agradezco a todos aquellos que han creído en mí y me manifestaron siempre su apoyo en diversas vivencias.

DEDICATORIA

A quien me demostró ser un guerrero en la vida, y hoy es mi ángel protector, mi guía, mi hermano por siempre Marcos Daniel, a ti te dedico este trabajo con todo mi amor.

A mi madre Cristina, esposo, hermanos, sobrinos y familiares.

A mis amigos y amigas de la Maestría en Derecho del Trabajo, especialmente a Raiza, quien es un ejemplo de mujer luchadora.

A la Universidad de Carabobo, por tantas cosas que me ha brindado.

A los que ya no están conmigo físicamente, pero si espiritualmente, mi padre, abuelos y tíos.

ÍNDICE

| | Pág. |
|--|-------|
| RESUMEN..... | iii. |
| ABSTRACT..... | iv. |
| PÁGINAS PRELIMINARES..... | v. |
| AGRADECIMIENTO..... | vii. |
| DEDICATORIA..... | viii. |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS..... | x. |
| INTRODUCCIÓN..... | xii. |
| CAPÍTULO I | |
| EL PROBLEMA | |
| Planteamiento del Problema..... | 14 |
| Objetivos de la Investigación..... | 19 |
| Justificación de la Investigación..... | 20 |
| CAPÍTULO II | |
| MARCO TEÓRICO REFERENCIAL | |
| Antecedentes..... | 22 |
| Bases Teóricas..... | 24 |
| Bases Legales..... | 31 |
| Definición de términos básicos..... | 34 |
| CAPÍTULO III | |
| MARCO METODOLÓGICO | |
| Naturaleza de la Investigación..... | 36 |
| Estrategia Metodológica..... | 37 |
| Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información..... | 38 |
| Colectivo a Investigar..... | 49 |
| Validez y confiabilidad..... | 40 |
| CAPÍTULO IV | |
| ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS | |
| Presentación de los resultados..... | 43 |
| CONCLUSIONES | 69 |
| RECOMENDACIONES | 71 |
| LISTA DE REFERENCIAS | 72 |
| ANEXOS | 76 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | | Pág. |
|----------------------|---|------|
| Gráfico N° 1 | Conoce usted que es Subcontratación Laboral | 45 |
| Gráfico N° 2 | Piensa que la subcontratación contribuye con su crecimiento laboral | 46 |
| Gráfico N° 3 | Su patrono le ha brindado información sobre la subcontratación laboral..... | 47 |
| Gráfico N° 4 | La subcontratación laboral ayuda al crecimiento económico de la organización..... | 48 |
| Gráfico N° 5 | Está de acuerdo con la práctica de la subcontratación laboral en el país..... | 49 |
| Gráfico N° 6 | Esta usted contratada como trabajadora fija..... | 50 |
| Gráfico N° 7 | Usted fue contratada como trabajadora temporal..... | 51 |
| Gráfico N° 8 | Debe usted cancelar algún alquiler por utilizar su espacio de trabajo..... | 52 |
| Gráfico N° 9 | Está de acuerdo, con que su patrono le descuente un porcentaje del dinero ganado por su trabajo..... | 53 |
| Gráfico N° 10 | Piensa usted que su horario de trabajo, es el adecuado..... | 54 |
| Gráfico N° 11 | Disfruta usted de un día de descanso semanal..... | 55 |
| Gráfico N° 12 | Está usted satisfecha con el día de descanso que se le otorga..... | 56 |
| Gráfico N° 13 | Usted cobra salario mínimo..... | 57 |
| Gráfico N° 14 | Devenga usted un salario por comisiones..... | 58 |
| Gráfico N° 15 | Recibe usted propinas por parte de los clientes..... | 59 |
| Gráfico N° 16 | Ha recibido algún bono por: alimentación o transporte | 60 |
| Gráfico N° 17 | Cree usted que lo percibido por su trabajo, se adapta a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras..... | 61 |
| Gráfico N° 18 | Los beneficios sociales que recibe, ayudan a mejorar | 62 |

| | | |
|----------------------|--|----|
| | su calidad de vida..... | |
| Gráfico N° 19 | Las condiciones de su lugar de trabajo, cumplen con las normas mínimas de seguridad e higiene..... | 63 |
| Gráfico N° 20 | Usted es dotado de herramientas y materiales de trabajo..... | 64 |
| Gráfico N° 21 | Su patrono le suministra el uniforme o ropa para trabajar.... | 65 |
| Gráfico N° 22 | La actividad que desempeña requiere de formación profesional..... | 66 |
| Gráfico N° 23 | Le ha ofrecido su patrono bonos para cursos, charlas, seminarios o talleres de formación profesional..... | 67 |
| Gráfico N° 24 | Piensa usted que es obligatoria, su afiliación al: Seguro Social, Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda o INCESS..... | 68 |

INTRODUCCIÓN

La subcontratación laboral, es el tema de estudio de esta investigación, específicamente el caso de las trabajadoras informales en Venezuela: Peluqueras y Manicuristas.

La mujer peluquera o manicurista, realiza esta actividad que implica gran esfuerzo físico, con el fin de obtener el sustento económico para ellas y su familia, lo ideal sería desenvolverse dentro de un ambiente de trabajo apropiado, con igualdad de oportunidades, protección del Estado y beneficios socio laborales. Con esta investigación, se espera abordar esta temática para conocer la situación actual y su importancia dentro de las relaciones de trabajo.

Para la elaboración del trabajo de investigación fue necesaria una estructura de cuatro momentos distribuidos de la forma que a continuación se indica:

Capítulo I: El Problema, conformado por el planteamiento del problema, objetivos de la investigación y justificación de la investigación, durante el desarrollo de esta etapa, se pudo conocer la situación más significativa relacionada con el objeto de estudio.

Capítulo II: Marco Teórico Referencial, el cual está contenido por los antecedentes, bases teóricas, bases legales y definición de términos básicos, como apoyo fundamental para el sustento documental y bibliográfico de la investigación.

Capítulo III: Marco Metodológico, contiene la naturaleza de la investigación, estrategia metodológica, técnicas e instrumentos de la información, colectivo a investigar y los aspectos administrativos útiles para la investigación, además se proyecta la validez y confiabilidad de los datos obtenidos durante el desarrollo de la indagación.

Capítulo IV: Análisis e Interpretación de los Resultados, en este fundamental momento, se presentan los resultados alcanzados en la investigación, es de gran importancia, debido a que permite conocer y entender los planteamientos y objetivos que sirvieron de apoyo para este trabajo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El trabajo en siglos pasados, era sinónimo de esclavitud, esto se debió a que no existía, normativa legalmente reconocida que lo regulara; el sistema de vida en una sociedad primitiva, facilitaba el escenario para que el trabajo se ejecutara en desventaja de quien lo ejercía.

Más tarde, se experimenta el nacimiento de una sociedad primitiva, se apuesta a nuevos cambios, siendo uno de los más relevantes la división social del trabajo, aparece la figuras del amo y esclavo, la propiedad privada, creencias religiosas y el ejército. Todo cambio viene acompañado de nuevas formas de pensar y de actuar que dependerán de la aceptación de la colectividad. Es importante, recalcar que el esclavo era visto como un sirviente fiel, obediente de las exigencias de su amo, la explotación y el racismo eran muy comunes entre los dueños de las propiedades, quienes se caracterizaban por ser la clase dominante y quienes no las poseían eran los dominados.

La sociedad feudal, otra etapa significativa en la evolución del trabajo en el mundo entero, se identificaba por la aparición de la división social (señor y siervo), la participación de las religiones que pasaron a ser monoteístas; otro aspecto que caracterizó al feudalismo, era la práctica que ejercía el señor feudal, éste brindaba protección al vasallo a cambio le concedía un terreno apto para el cultivo, pero le exigía lealtad y que estuviera dispuesto a trabajar solo para él.

Siguiendo el mismo orden, las sociedades mencionadas han marcado la historia dentro del mundo del trabajo, un mundo que vive en constante cambio y que se define por el crecimiento y expansión de la humanidad y los distintos escenarios económicos.

No se puede obviar, lo ocurrido durante la sociedad capitalista, en donde se crea la división de clases entre los burgueses y los proletarios, además aparece otro sistema de producción conocido como la fábrica, quien gana escenario; este fenómeno condujo a que las personas emigraran del campo hacia la ciudad, en busca de mejores oportunidades de trabajo y calidad de vida. Entonces la población comienza a crecer aceleradamente, esto instiga a organizarse y practicar ideologías políticas reivindicadoras para el proletariado, principalmente el marxismo y el anarquismo. Este sistema económico, contiene un sustento político, social e ideológico basado en la producción de capital.

Los cambios que ha experimentado el trabajo son innumerables, son numerosos los expertos, que se han dedicado a su estudio y evolución, se debe tener bien claro que la historia del trabajo es parte fundamental de esta sociedad, porque gracias a ello se han propiciado grandes avances para el mundo laboral; y que en la actualidad es imposible conocer o saber hasta dónde llegará el trabajo, ya que se expone a constantes cambios.

La Revolución Industrial, vista en el mundo como un fenómeno de gran impacto económico, político y social; surgió a mediados del siglo XVIII, en ciertos países de Europa, uno de los aspectos más relevantes, se apreció cuando se transitó del trabajo manual al trabajo industrial, a través de la implementación maquinarias y equipos modernos, que facilitaban la ejecución del trabajo; además los trabajadores y trabajadoras optaron por aprender nuevos oficios.

Adicionalmente, cabe explicar que a partir de la Revolución Industrial, se logró la mecanización de la industria textil y el desarrollo de los procesos del hierro. Obviamente con estos nuevos procesos de impacto económico, se expande el comercio y las rutas de transporte, posteriormente nace el ferrocarril, como un medio de transporte terrestre novedoso empleado para transportar personas y mercancías.

Dentro de las innovaciones tecnológicas más significativas, se ubican la máquina de vapor y la Spinning Jenny (máquina utilizada en la industria textil). Su implementación amplió considerablemente la capacidad de producción dentro de las fábricas. En Europa, se comenzó a construir miles de fábricas. En ese tiempo se cometieron grandes abusos como: jornadas de trabajo de 16 horas diarias y los salarios precarios que no cubrían las necesidades básicas de alimentación y vivienda, las familias inmigrantes cada vez eran más, estas vivían en pequeñas casas con el único propósito de trabajar y poder subsistir, en un nuevo mundo revolucionado por la industria.

A partir de la Revolución Industrial, la cantidad de productos aumenta y se reduce el tiempo para su elaboración, dando paso entonces a la conocida producción en serie, mediante ella se facilitan las tareas complejas en diversas operaciones simples.

Iranzo (2004) citado por Pérez (2005), indica en su investigación que:

El Fordismo, expresión proveniente del Modelo de Henry Ford y la industria automotriz, se basa en el modelo americano y su gran industria, destacado por una producción monoprodutiva y rígida, basada en dos aspectos fundamentales: producción y demanda; la crisis de los setenta y la recesión mundial de la época, detuvo el crecimiento de la demanda, al disminuir la demanda, las industrias que se regían por el modelo fordistas empezaron a tener dificultades, precisamente por su rigidez. Es entonces cuando las grandes empresas deciden delegar responsabilidades a otras,

lo que permite considerar a la pequeña y mediana empresa para que participen en procesos productivos de menor grado.

Miles de hombres, mujeres y niños, vivían y trabajan bajo pobreza extrema. Esta situación obligó a que los trabajadores unieran fuerzas, pero no eran escuchados por los dueños de fábricas, éstos solo pensaban en incrementar sus costos de producción. Los trabajadores descontentos, tomaron como iniciativa realizar las primeras huelgas, sin embargo los patronos, resolvían la situación despidiendo trabajadores y contratando a otros.

A lo largo de la historia, el mundo del trabajo ha prosperado notoriamente, gracias a ello han nacido importantes normativas y convenios internacionales; propuestos por los distintos miembros que integran la Organización Internacional del Trabajo, orientados a promover la defensa de los derechos laborales y condiciones de trabajo.

La inclusión de la mujer en el trabajo, no ha sido una tarea fácil, pero la constancia y perseverancia; son herramientas claves para la lucha de su derecho a la igualdad en el trabajo. En el año de 1952 la Organización Internacional del Trabajo, consideró el 1er Convenio Internacional sobre el Trabajo Femenino, como un importante avance, orientado a eliminar la discriminación en el empleo. A pesar, de que las oportunidades de la mujer frente a las masculinas aún continúan siendo menores y deficientes en muchos países.

La mujer venezolana, se caracteriza por ser emprendedora, trabajadora, responsable del hogar, en fin, puede desempeñar varios roles; sin que esto le impida ocupar cualquier cargo dentro de una organización, esta es una parte de la realidad, igualmente existe otro escenario que

representa a otras mujeres trabajadoras, aquellas que no llegaron a concluir sus estudios, madres viudas o solteras que viven del día a día; mujeres que se ganan la vida dignamente, para llevar el sustento a sus hogares.

El trabajo de las peluqueras y manicuristas, es visto como una labor flexible que requiere de poca preparación y percibe un ingreso económico fluctuante, este oficio se ha proliferado durante los últimos años en Venezuela. Es el escenario propicio para desvirtuar las relaciones laborales; y son mujeres en su mayoría quienes desempeñan estas actividades. Las trabajadoras peluqueras y manicuristas en Venezuela, son subcontratadas bajo diferentes modalidades, a lo largo de esta investigación se estudiarán las formas más comunes utilizadas por los empleadores venezolanos.

Durante el desarrollo de esta investigación surgen algunas interrogantes que a continuación se mencionan:

¿Qué mecanismos nacionales e internacionales reglamentan el trabajo informal en Venezuela? ¿Cuáles son los beneficios sociales que perciben estas trabajadoras informales subcontratadas? ¿Cuáles son las formas más comunes de subcontratación laboral de peluqueras y manicuristas en Venezuela? ¿Qué tipo de jornada laboral cumplen las trabajadoras informales subcontratadas?

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Analizar la subcontratación laboral de trabajadoras informales dedicadas a labores de peluquería y manicura en el Municipio Valencia del Estado Carabobo.

Objetivos específicos

Describir la subcontratación laboral de trabajadoras informales dedicadas a labores de peluquería y manicura en el Municipio Valencia del Estado Carabobo.

Identificar los beneficios sociales de las de trabajadoras informales dedicadas a labores de peluquería y manicura en el Municipio Valencia del Estado Carabobo.

Comparar las distintas formas de subcontratación laboral de trabajadoras informales dedicadas a labores de peluquería y manicura en el Municipio Valencia del Estado Carabobo.

Justificación de la Investigación

El propósito de esta investigación, se orienta al estudio de la subcontratación laboral, se quiere conocer la forma en que las trabajadoras informales: peluqueras y manicuristas, son tratadas en el campo laboral, para ello es importante indagar sobre los beneficios sociales, jornada de trabajo, formas de contratos, entre otros.

En Venezuela, este oficio se ha incrementado en los últimos años, ocupando a mujeres de distintas edades, quienes ejecutan un trabajo totalmente manual, que requiere de gran esfuerzo físico y constantes movimientos repetitivos, además es importante prestar atención al alto grado de competencia interna, que se genera entre estas trabajadoras, motivado a que buscan atender a la mayor clientela por día.

Sobre la subcontratación laboral, Oberto (2010), señala que es una de las estrategias utilizadas por el mundo empresarial con el fin de reducir los costos de producción, dentro de los centros de trabajo se centra el uso de los recursos en las actividades propias del negocio que se consideren neurálgicas y se procede a distanciar o externalizar a través de contrataciones o subcontrataciones aquellas actividades cuya ejecución a través de terceros permite disminuir los costos y recibir un mayor margen de ganancias o rentabilidad.

El fundamento de esta investigación, responde a la necesidad de estudiar las modalidades de subcontratación presentes en el mercado laboral, relacionadas específicamente con el trabajo de las peluqueras y manicuristas en Venezuela, es importante conocer la manera en que los empleadores manejan este tipo de negocio, además se pretende conocer

sobre las condiciones de trabajo y beneficios que perciben estas trabajadoras.

Otra razón que justifica la realización del estudio, radica en el hecho de ser un tema poco abordado de investigaciones realizadas sobre la subcontratación de trabajadoras informales dedicadas a labores de peluquería y manicura.

Del mismo modo, se ofrece una contribución a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, a los estudiantes y a todos los investigadores que deseen indagar y enriquecer sus conocimientos sobre este tema que ha generado diversas interrogantes y vacío jurídico en el mundo del trabajo.

La presente investigación está enmarcada en la línea de investigación: Prestaciones Sociales, Salarios y Condiciones de Trabajo, de la Maestría en Derecho del Trabajo, programa del Área de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo. La finalidad es aportar información y datos significativos para otras investigaciones y líneas de investigación relacionadas con esta temática.

Cabe enfatizar, que esta investigación, se realizará con el fin de aportar nuevas experiencias sobre la subcontratación laboral, en apoyo a los futuros investigadores y profesionales, interesados en explorar a fondo sobre un tópico de relevancia en el mundo laboral, conocido como la subcontratación laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes

El avance de esta investigación, implica instruirse y considerar los distintos factores que la conforman, para ello se recopiló algunos antecedentes relacionados con el desarrollo de la temática en estudio. A partir de una revisión documental, se seleccionó una serie de trabajos de investigación, vinculados con el contenido laboral ajustado a los lineamientos a investigar:

Salcedo, Reynis (2007). Consecuencias generadas por la subcontratación en las condiciones de trabajo y beneficios sociales de los trabajadores de la empresa Limpioka C.A en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Trabajo Especial de Grado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones laborales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo.

Esta investigación de campo, se escogió con el propósito de conocer sobre las condiciones de trabajos y beneficios sociales de los trabajadores, de una empresa de servicios de mantenimiento, en una Universidad del sector público.

Pérez, Aileen (2005). Las empresas outsourcing y su influencia en el desarrollo de las relaciones laborales (Estudios realizado en la zona industrial de Guacara). Trabajo Especial de Grado para optar al título de

Magister en Derecho del Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad de Carabobo.

En el trabajo de investigación elaborado por Pérez, se pudo indagar sobre los antecedentes históricos que contribuyeron con el origen de la subcontratación laboral, en otros tiempos, los empresarios optaban por esta práctica, se le nombraba haciendo honor a los modelos propuestos por grandes empresarios de la época, como por ejemplo el Fordismo de Henry Ford originado a partir del año 1908 en los Estados Unidos.

Montilla, Leticia (2004). El trabajo independiente y los contratos laborales en la doctrina casacional venezolana actual. Trabajo Especial de Grado para optar al título de Magister en Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho. Universidad de Carabobo.

La investigación realizada por Montilla (2004), presenta información sustancial, como sustento sobre el trabajo independiente y los contratos laborales en Venezuela. A través de su experiencia, esta autora ha podido observar el papel que juega la casación venezolana, con el objeto de determinar la existencia de la relación laboral. Para ello debe establecer diversos criterios y/o indicios, que son considerados para demostrar la existencia o no de una relación de trabajo.

Bases Teóricas

La subcontratación laboral, es una de las estrategias utilizadas, por los empresarios con el fin de reducir los costos de producción, además de disminuir responsabilidades legales, otorgándoselas a un tercero. Algunas organizaciones al momento de subcontratar trabajadores o empresas, estudian diversos factores como ubicación geográfica, tareas, área entre otros, siempre con el fin de abaratar costos y obtener resultados satisfactorios.

En relación a las empresas subcontratistas en Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo en el Artículo N° 56, instituye que la responsabilidad del dueño de la obra o beneficiario del servicio se extiende hasta los trabajadores utilizados por subcontratistas, aun en el caso de que el contratista no esté autorizado para subcontratar; y los trabajadores referidos gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados en la obra o servicio.

Analizando brevemente la legislación venezolana, se establece, que en las empresas subcontratadas, existe un empleador directo en virtud del contrato de trabajo, igualmente la empresa principal; es quien debe responder y atender los requerimientos de los trabajadores contratados para la obra.

Aunque este explícito en la legislación venezolana, la realidad muestra que los trabajadores y trabajadoras, en específico las mujeres continúan siendo vulnerables ante la violación de los derechos laborales, a lo largo de esta investigación, se consideraran aspectos relevantes acerca de la subcontratación laboral de trabajadoras informales en Venezuela, particularmente el caso de peluqueras y manicuristas.

El subcontrato

Una compleja definición sobre el subcontrato es la planteada por (Ossorio:722), quien señala que es: un nuevo contrato, derivado o dependiente de otro previo, llamado básico u originario y con su mismo contenido en todo o en parte. Los contratos coexisten, ya que la subcontratación no extingue el contrato básico ni afecta el vínculo que el mismo estableciera. Pero nace un nuevo vínculo contractual, distinto, aunque no sea autónomo.

El contrato encubierto

De la información obtenida en una nota del Diario el Tiempo de fecha 31/12/12, se pudo conocer lo expresado por Espinoza, en donde explica lo siguiente:

El alcance de la “solidaridad responsable”, Espinoza expuso que la tercerización es “un contrato de trabajo encubierto”. Ejemplificó que cuando una compañía telefónica contrata a una empresa para que realice el servicio de instalación, está tercerizando....Una vez sea aprobado el nuevo precepto legal, las empresas deberán estar conscientes de que al contratar servicios transitorios o permanentes, estarán “incorporando” a los empleados de éstos. “Si la empresa intermediaria desaparece y se liquidan los trabajadores, la responsabilidad de que se cubran los derechos de los empleados, será del patrono al cual le brindaban servicio”. Aclaró que la materia apenas comienza a ser desgranada, pero apuntó que para determinar qué compañía está brindando una prestación tercerizada, se presumirá la condición. Agregó que queda en manos del contratante demostrar lo contrario. (p.1).

Igualmente Espinoza (2012), recalcó que la “responsabilidad solidaria” no implicará la desaparición del entramado de empresas que se dedican a ofrecer servicios frecuentes o temporales, o la contratación de

trabajadores independientes, debido a que la absorción de los mismos no será impuesta.

La subcontratación laboral

La subcontratación o tercerización laboral, puede ser definida de diferentes formas, igualmente, los distintos significados en la práctica dependerán de los términos que utilice cada país, en fin, lo que en Venezuela, Argentina o Chile se denomina subcontratación; en otro país puede ser conocido como: externalización, descentralización, deslocalización y hasta en inglés outsourcing.

El estudio realizado por (Battistini, 2010), muestra alguna de las formas en que habitualmente se expresa la subcontratación laboral en Argentina y estas son:

- Como subcontratación de una segunda empresa para que realice actividades o servicios no tenidos en cuenta como principales por una empresa madre o primaria. Estas actividades pueden llevarse a cabo dentro o fuera de esta última.
- Como intermediación en la gestión de la contratación realizada por una segunda empresa que se encarga de contratar personal, que luego trabajará en la empresa principal o contratante como trabajadores directos o estables.
- Como agencia de empleo eventual, suministrando trabajadores a su nombre, para que presten servicios eventuales en la empresa principal.
- Bajo contratos de servicios u obra, o como trabajadores independientes, pero cobrando por el trabajo realizado a través de una factura propia. (p. 3).

Mencionando a Bronstein (2007) quien plantea un entorno socioeconómico y jurídico de la subcontratación laboral, dicho enfoque es

significativo, debido al señalamiento que hace mención a la posición de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, a continuación se detallan algunos aspectos relacionados con la subcontratación:

- ✓ La subcontratación en general, es una práctica comercial muy frecuente y arraigada. Sólo deberían interesarnos aquellas formas de subcontratación cuyo objeto o cuyo efecto es la prestación de trabajo para una empresa usuaria, en condiciones de subordinación de facto, sin que entre el trabajador y la empresa exista una relación de trabajo directa.
- ✓ Actualmente el recurso de la subcontratación laboral constituye una práctica frecuente de parte de las empresas.
- ✓ Coexisten formas tradicionales y formas recientes de subcontratación laboral.
- ✓ Para los empleadores representa un importantísimo instrumento de gestión.
- ✓ Para los trabajadores implica grandes riesgos de precarización de sus empleos.
- ✓ Su conceptualización jurídica es muy difícil, lo que explica en gran medida la incapacidad en que se encontró la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998, para adoptar un convenio y una recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación.

Bronstein, afirma que el test de dependencia es una herramienta esencial para determinar cuando una persona que ejecuta un trabajo o presta un servicio a favor de otra ha establecido o no una relación de trabajo con la misma. A través de los mismos se puede formular una sistematización, con el fin de distinguir lo fraudulento de lo que no lo es, clarificar las situaciones ambiguas, y por esta vía extender la

protección de la legislación laboral a quiénes estarían ejecutando trabajos o prestando servicios en virtud de una relación de naturaleza civil o comercial. Bronstein (2002:21).

La subcontratación de trabajadores

Un importante aporte sobre la subcontratación de trabajadores, es el presentado por Vélez, quien expresa que una empresa, cuyo giro corresponde al suministro de trabajadores “EST”, pone a disposición de otra empresa “USUARIA”, por el pago de un precio determinado, los servicios laborales de sus empleados, reteniendo para sí la calidad formal de empleador; este autor destaca la relación triangular que surge, durante el proceso de la subcontratación laboral, en donde se involucran : trabajador suministrado, empresa usuaria y empresa que suministra trabajadores.

Para los doctrinarios del derecho laboral, no es desconocido este tema, debido a que ha originado bondades para muchos empleadores, pero a su vez, ocasiona riesgos a los trabajadores.

Algunas de las bondades que envuelve la subcontratación de personas son: herramientas de modernidad económica y competitiva, mayor flexibilidad en la gestión de recursos humanos, optimización de la estructura de costos de la organización, eficiencia y productividad en los procesos; en algunos casos los empleadores señalan la desahogo y desligamiento directo de algunas funciones en distintas áreas de la empresa.

Existen ciertos riesgos, que pueden surgir a causa de la subcontratación laboral se mencionan: precarización de empleos, inestabilidad laboral, desprotección en materia seguridad social, desconocimiento de las normas laborales y la incertidumbre de no saber quién es el verdadero patrono.

La mujer trabajadora en el sector informal

En Venezuela, la mujer trabajadora informal alcanza altas cifras, estas realizan diversas actividades económicas, por cuenta propia, con el propósito de buscar alternativas de ingreso dinerario que contribuyan a cubrir sus necesidades básicas y las de su grupo familiar.

Al respecto Montes de Oca (2005), menciona que según el Instituto Nacional de Estadísticas “los trabajadores del sector informal son aquellas personas que laboran en empresas con menos de cinco personas (incluido el patrono), servicio doméstico, trabajadores por cuenta propia no profesionales (tales como vendedores, artesanos, conductores, pintores, carpinteros, buhoneros, etc.); y ayudantes familiares que no son remunerados y que trabajan 15 horas o más semanalmente”.

Otra característica que presenta este tipo de trabajadores dentro del mercado laboral, es que el trabajador “informal”, aunque no puede ser considerado como un desempleado, tiene un problema grave, percibe un ingreso de 40% por debajo del sector asalariado de la economía formal.

Fraude Laboral

Indagar sobre el fraude laboral, conlleva a detenerse para analizar la realidad del actual mundo del trabajo, en donde la dinámica económica y los constantes cambios de un mundo globalizado, se apertura a nuevas formas de trabajo, manejadas por muchos empleadores que encubren las relaciones laborales.

Hernández (2005), señala que son diversas las formas utilizadas por algunos patronos, para enmarcar sus relaciones de trabajo bajo las apariencias jurídicas a fin de sustraerlas de la aplicación de la normativa laboral. Una de las formas más generalizadas fraude, es la de dar al contrato de trabajo la apariencia de una compra-venta mercantil. El trabajador no es calificado como tal, sino como un “comerciante” que “compra” mercancía a una empresa y luego la vende a las condiciones determinadas por ésta, obteniendo una “ganancia” o “comisión” mercantil. Especies de género, son los contratos que las empresas hacen firmar a los “concesionarios” o “distribuidores” de cerveza, refrescos, gas doméstico, agua potable y a los vendedores ambulantes de helados, perros calientes y productos similares.

Además, Hernández (2005), en su importante trabajo de investigación, indica que son diversas las formas en la que puede presentarse un fraude laboral, una de las más comunes en Venezuela es la siguiente:

El contrato de arrendamiento ha sido frecuentemente utilizado para encubrir relaciones laborales. En este sentido, puede registrarse una gran variedad de casos, desde el “arrendamiento de un vehículo”, por parte de quien en realidad es un conductor subordinado, hasta el “arrendamiento de una silla” por parte de un barbero dependiente o el “arrendamiento de sillas y mesas”, por parte del mesonero que presta servicios a una fuente de soda. El contrato de cuentas en participación, el mandato y el contrato de obras, son otras de las figuras que se han utilizado para evadir la aplicación de las normas laborales. (p. 135).

Tesis de las Zonas Grises o de Fronteras

Montilla (2004:72), el contrato o relación laboral coexiste con diversas modalidades negociales que implican, de igual modo, la prestación personal de servicios al margen éstas del Derecho del Trabajo. Obviamente, el hecho de que estas modalidades de prestación personal de servicios no laborales

se encuentren reguladas por instrumentos normativos ajenos a la legislación del trabajo, explica las severas dificultades de armonización que se suelen suscitar en la práctica al momento de calificar su naturaleza jurídica.

Tesis del Nuevo Derecho del Trabajo

En este punto se adoptan distintas doctrinas, como por ejemplo la *ius laboralista*, la cual se ha ocupado de definir el rol del Derecho del Trabajo en la Sociedad Postindustrial.

Alonso García (1981), citado por Montilla (2004), plantea que existe una definición entre: *el trabajo libre por cuenta propia, el trabajo libre por cuenta ajena y la prestación libre de un trabajo*. Dicha propuesta va encaminada a absorber dentro de la regulación del Derecho del Trabajo, las actividades que se ejercen de forma autónoma por cuenta de otro, como las señaladas regulaciones civiles o comerciales, en cuyo caso las prestaciones remuneratorias serán de la órbita del Derecho Laboral.

A tal sentido, la función del Nuevo Derecho del Trabajo, consiste en establecer herramientas y normas, que garanticen un trabajo digno para todos los trabajadores, independientemente de que se le clasifique como derecho o mercancía.

Bases Legales

La regulación de la subcontratación en Venezuela, se fundamenta por lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su Reglamento.

Al respecto Goizueta (2009), hace mención acerca de la normativa constitucional, en donde se observa la continuidad del proceso de incorporación de normas laborales, señalando como instrumento a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999, actualmente vigente, además de ratificarle el rango constitucional a la normativa que regula la subcontratación laboral en nuestro país.

En el Artículo 94 (Artículo 89 de la Constitución derogada de 1961), con lo cual reconoció la existencia de esta forma organizar el trabajo, reenvió a la vía legislativa la determinación de la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica beneficiarios de los servicios que se le prestan mediante intermediarios o contratistas.

Recientemente en el país, se generaron significativos cambios en los tópicos laborales, lo que condujo obligatoriamente a una actualización en la legislación laboral venezolana, acción necesaria para proponer unas nuevas medidas en pro de la defensa de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Señalando el Artículo 36 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, el cual presenta una definición sobre trabajador o trabajadora no dependiente o por cuenta propia, es aquel o aquella que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna.

Los trabajadores y trabajadoras no dependientes o por cuenta propia están protegidos por la Seguridad Social.

Anteriormente en la antigua Ley Orgánica del Trabajo, se consideraba una definición de trabajador no dependiente en el Artículo 40; que textualmente enuncia lo siguiente “se entiende por trabajador no

dependiente la persona que vive habitualmente de su trabajo sin estar en situación de dependencia respecto a uno o varios patronos”...

Comparando brevemente la terminología empleada en los artículos citados inicialmente, se observa que la nueva Ley incorpora el término del proceso social del trabajo, igualmente se reitera que los trabajadores y trabajadoras están protegidos por la Seguridad Social, sin embargo todavía existe un vacío legal respecto al tema, posteriormente se abordará en los resultados de esta investigación.

En la práctica los empleadores, emplean la subcontratación laboral con el fin de evadir responsabilidades legales, fundamentando beneficiarse económicamente, sin importar las decadencias que viven los trabajadores que carecen de los beneficios que por Ley le corresponden, por lo tanto no se puede perder de vista el transcurso de esta práctica en las organizaciones, además se debe prestar atención sobre las formas que utilizan los empleadores para encubrir la relación de trabajo

En el Artículo 47 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, se define a la Tercerización como: “la simulación o fraude cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. Los órganos administrativos o judiciales con competencia en materia laboral, establecerán la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en caso de simulación o fraude laboral, conforme a esta Ley”.

Definición de Términos Básicos

Beneficios sociales: Es aquel beneficio de carácter no remunerado, los cuales no serán considerados salario salvo en los contratos individuales y convenciones colectivas, si se hubiere estipulado lo contrario.

Fraude laboral: Es aquella relación de trabajo encubierta, que puede servir para ocultar la identidad del empleador, cuando la persona designada como tal en realidad es un intermediario que libera al empleador aparecer como parte en la relación de trabajo y; de esta manera, de la responsabilidad, que debería asumir ante su personal.

Intermediario: Es una persona que actúa en nombre propio y en beneficio de otras. Si bien el resultado de la labor que va a realizar aprovecha a otro, no obstante, es el intermediario quien aparece ante los trabajadores como el verdadero patrono y por tanto, como el responsable de las obligaciones laborales.

Peluquería: Una peluquería o barbería, es un local en donde se ofrecen varios servicios estéticos, principalmente el corte de pelo, pero también suelen realizarse otros como: afeitado, depilado, manicura, pedicura, etc. Cuando se trata de varios servicios suele llamársele salón de belleza.

Seguridad social: Es un derecho humano y social irrenunciable que el estado le otorga a los ciudadanos, venezolanos y extranjeros residenciados legalmente en el territorio Venezolano, independientemente de su actividad laboral, capacidad contributiva o condición social a los fines de promover el

mejoramiento de la calidad de vida de las personas y su bienestar, como elemento fundamental de política social.

Subcontratación laboral: Es una de las estrategias utilizadas por el mundo empresarial, con el fin de reducir los costos de producción.

Trabajo de las mujeres: Con la finalidad de no agotar su organismo, por lo común menos resistente que el del hombre, para proteger la maternidad y velar por la moral, la legislación laboral contiene numerosas reglas a favor de ellas, y hasta ha servido la mujer de vanguardia en las leyes del trabajo, por cuanto su situación gana con más facilidad las medidas de protección extendidas ulteriormente a los varones dentro de lo factible.

Trabajo informal: Es aquel trabajo, en donde los trabajadores se desempeñan sin beneficiarse de la normativa laboral, o al menos, con aquellas que se consideran principales.

Trabajo independiente: Es considerado heterogéneo y vasto, debido a que está sometido a variados regímenes jurídicos, lo que impide su tratamiento unitario. Amplios sectores de trabajadores independientes se desempeñan en el sector informal de la economía y su prestación de servicio se desarrolla al margen de cualquier noción de juridicidad.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación

El tratamiento de la investigación jurídica - descriptiva, se basa en un estudio de campo, conducente a la Subcontratación Laboral de las Trabajadoras Informales en el Municipio Valencia del Estado Carabobo, práctica que se ha incrementado notoriamente durante los últimos años.

Sobre el tipo de investigación descriptiva, se hace referencia a lo expuesto por Arias (2006:24); quien la define “como la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”.

La investigación descriptiva, es considerada como una herramienta esencialísima para sustentar y complementar los datos del objeto de estudio, debido a que permite un acercamiento a la realidad de los hechos; y los diversos factores que intervienen durante proceso de la subcontratación laboral de trabajadoras informales dedicadas a labores de peluquería y manicura.

A la investigación de campo, se le conoce como una de las más sustanciales dentro de las ciencias sociales, porque le permite a los investigadores estudiar los fenómenos y obtener los datos directamente de la fuente, asimismo permite la búsqueda de las distintas variables económicas, políticas, sociales, culturales; entre otras que forman parte de la investigación.

Sánchez (2007:59), en su obra indica que la investigación de campo: es aquella que se realiza directamente en el medio donde se presenta el fenómeno de estudio, se apoya de técnicas de recopilación de información como la observación, la entrevista y la encuesta.

Citando nuevamente a Sánchez (2007:55), se puede nombrar que la Investigación Jurídico-Descriptiva, tiene como principal objetivo lograr la representación del tema que se estudia, interpretando (lo que es), además utiliza el método de análisis, y de esta forma el problema jurídico se descompondrá en numerosos aspectos, permitiendo ofrecer una imagen del funcionamiento de una norma o institución jurídica tal y como es.

Cabe destacar, que los instrumentos a utilizar en una investigación de campo, se implementan de acuerdo al nivel de la exploración, la disponibilidad de las fuentes y el colectivo que se pretenda estudiar.

Estrategia Metodológica

Esta investigación jurídica- descriptiva y de campo; cuenta con una revisión documental, con el objetivo de sustentar la información del objeto de estudio. A partir de la revisión documental, se pretende obtener información escrita relacionada con la subcontratación laboral de trabajadoras informales dedicadas al oficio de peluquería y manicura en el Municipio Valencia del Estado Carabobo.

Además de todos aquellos aspectos que se relacionan directamente con la realidad de este contexto, igualmente se acude a la observación de documentos y normativas legales, de proyección nacional e internacional,

como complemento de la investigación, con la intención de que el contenido y diseño de esta investigación, se construye para:

- Establecer el objeto de estudio en un área determinada.
- Señalar la justificación, objetivo general y objetivos específicos, para definir las metas de la investigación.
- Elaborar un marco de referencia y soporte teórico.
- Determinar la naturaleza de la investigación.
- Diseñar un cuadro técnico metodológico.

Técnicas e Instrumentos de Investigación

Para esta investigación jurídica - descriptiva, se eligió como técnica de recolección de datos la encuesta, la cual es definida por Sánchez (2007:28), como aquella técnica de campo que tiene como propósito recopilar testimonios orales o escritos, su objeto es indagar hechos actitudes u opiniones emitidas por la población seleccionada.

Adicionalmente, cabe señalar que la encuesta puede ser empleada de manera escrita, verbal o grabada. Entre los instrumentos de recolección de datos, se emplea el cuestionario. El cuestionario puede estar compuesto de preguntas cerradas clasificadas en: dicotómicas, tricotómicas y de alternativa múltiple y de rasgo o de grupo, también puede contener preguntas abiertas.

Algunas de las ventajas del cuestionario, se mencionan a continuación:

- Facilita la obtención de la información, de uno o varios sujetos en tiempo breve.

- Permite verificar los datos y respuestas suministradas por las personas.
- Su diseño tiene un costo accesible para el investigador.

Para Arias (2006), el cuestionario de preguntas cerradas:

Es aquel que establece previamente las opciones de respuesta que puede elegir el encuestado. Éstas se clasifican en: dicotómicas: cuando se ofrecen sólo dos opciones de respuesta; y de selección simple, cuando se ofrecen varias opciones, pero se escoge sólo una. (p. 74).

En esta investigación, se acudió al uso del cuestionario cerrado, estructurado en 3 partes: Parte I: La subcontratación. Parte II: Las distintas formas de subcontratación laboral. Parte III: Los beneficios sociales. Dicho instrumento contiene 24 preguntas, relacionadas con los objetivos planteados, con el fin de obtener la información deseada.

Con los avances tecnológicos, los cuestionarios pueden ser aplicados a través de medios electrónicos como: correo electrónico, páginas web, redes sociales, blogs, etc. La utilización de estos medios, le permite al investigador ahorrar tiempo y recursos monetarios, pero suelen ser vulnerables en el momento de ser validados, ya que existe la posibilidad de que la información se filtre y los resultados puedan ser alterados.

Colectivo a Investigar

La población objeto de estudio, la conforman 16 personas, del género femenino, que forman parte del sector peluquería en el Municipio Valencia

del Estado Carabobo, mujeres subcontratadas para desempeñar funciones como peluqueras y manicuristas.

Para Sánchez (2007:60), la población es la totalidad de objetos o personas, que concuerdan en características comunes, que encuadran en la investigación que se está desarrollando.

La selección de la población, es apoyo fundamental para estudiar y analizar los factores que intervienen en el proceso de la subcontratación laboral de trabajadoras informales peluqueras y manicuristas en un sector del Municipio Valencia Estado Carabobo:, con el propósito de analizar esta realidad que forma parte del mundo laboral.

Debido a las características de la investigación y el tamaño de la población, no se recurrirá a la realización de un muestreo de la población, por lo tanto la cantidad seleccionada, será estudiada en su totalidad, con el fin de alcanzar resultados confiables.

Validez y confiabilidad

De acuerdo con Ary, Jacobs y Razaviech (1989):

...la validez se ocupa del grado en que un instrumento mide lo que se supone que está midiendo...la cuestión de la validez de un instrumento se limita siempre a la situación y al objetivo que se persiga con él... la clasificación más conocida de los diversos tipos de validez, es la establecida por la Asociación Americana de Psicología (APA por sus siglas en inglés): validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo (p.204).

De acuerdo con Rodríguez, Yajaira, Ochoa, Nilda y Pineda Miguel (2008), *la validez de contenido* está determinada por la representatividad del

instrumento, sobre el tema que valida. Para Delgado de Smith, Y; Colombo, Leyda y Orfila, R (2002), *la validez de criterio* es más fácil de estimar por cuanto sólo debe hacerse correlacionar su medición con el criterio.

La validez de criterio es una medida del grado en que una prueba está relacionada con algún criterio. De acuerdo con Ary, Jacobs y Razaviech (1989), *la validez de constructo*, se ocupa del grado en que una prueba mide un rasgo o constructo particular.

En esta investigación recurrimos al procedimiento denominado, *Validez mediante el juicio de expertos*, a partir del cual se verifican los criterios establecidos anteriormente. Para ello, se recurrió a académicos con experticia en el área objeto de estudio y con experiencia en elaboración de instrumentos; se procedió a suministrarles un dossier con la información necesaria para realizar el procedimiento (ver Anexos) especificando el propósito de los instrumentos, el cuadro técnico metodológico y el formato de validación.

Una vez recibidas las recomendaciones se realizaron los ajustes pertinentes y se procedió a la aplicación de los instrumentos. De acuerdo con lo expresado, podemos mencionar también a Delgado de Smith, Yamile (2011), cuando afirma en concordancia con Aroca, A. (1999), que:

El método que más se utiliza para estimar la validez de contenido es el denominado juicio de expertos, el cual consiste en seleccionar un número impar de jueces (personas expertas), quienes tienen la labor de leer, evaluar y corregir cada uno de los ítems del instrumento so pretexto de que los mismos se adecúen directamente con cada uno de los objetivos de la investigación propuestos. (Documento en línea, disponible <http://yamilesmith.blogspot.com/2012/06/confiabilidad-y-validez-de-los.html>).

En cuanto a la confiabilidad, Delgado de Smith, Y; Colombo, Leyda y Orfila, R (2002), señalan que se refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos, al aplicar el instrumento por segunda vez, en condiciones similares. En tanto Kerlinger, F (2002), afirma que la confiabilidad se define como la consistencia o estabilidad del instrumento.

Es importante lograr la elaboración de un instrumento que sea confiable. Para ello, existen muchas vías para lograrlo. Si se tratara de un cuestionario, se puede aplicar dos veces a la misma persona en un corto período de tiempo, y seguidamente se utiliza el índice de Bellack. Se considera que el instrumento es confiable si el índice de Bellack resultante es superior a 80 (Pourtois, J., Desmet, H. (1992).

Fórmula:

$$\text{Índice: } \frac{\sum (\text{de los acuerdos})}{\sum (\text{acuerdos} + \text{desacuerdos})} = 100$$

Para el procesamiento de la confiabilidad, se procedió a aplicar dos veces a la misma persona el cuestionario en un corto período de tiempo. El promedio de las respuestas obtenidas se multiplicaron por cien (100) y se dividieron entre las sumatorias de los acuerdos y desacuerdos, a saber:

$$\sum (\text{de los acuerdos}) = \frac{57+3}{60} = 95$$

$$\text{Índice: } \frac{\sum 57 \times 100}{\text{de los acuerdos}}$$

Como el resultado es superior a 80, se considera un instrumento

confiable.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Presentación de los resultados

El desarrollo del presente capítulo, permitirá mostrar el análisis e interpretación de los resultados, los cuales fueron obtenidos a través de la encuesta como técnica de investigación, complementada por la aplicación del cuestionario como instrumento de investigación.

Con tales recursos de investigación, fue posible recabar la experiencia de 16 trabajadoras informales peluqueras y manicuristas en el Municipio Valencia del Estado Carabobo.

La intención de esta investigación, fue dar respuestas aproximadas a los objetivos específicos proyectados en la investigación titulada “**La Subcontratación Laboral de Trabajadoras Informales en Venezuela: Peluqueras y Manicuristas**”, las participantes respondieron de forma anónima las siguientes interrogantes:

SI __ NO__ PORQUÉ__

OTRO__ EXPLIQUE__

El cuestionario utilizado en este trabajo de investigación, contiene 24 preguntas cerradas, distribuidas en tres partes:

PARTE I: LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL, contenida de información relacionada con la subcontratación laboral en Venezuela.

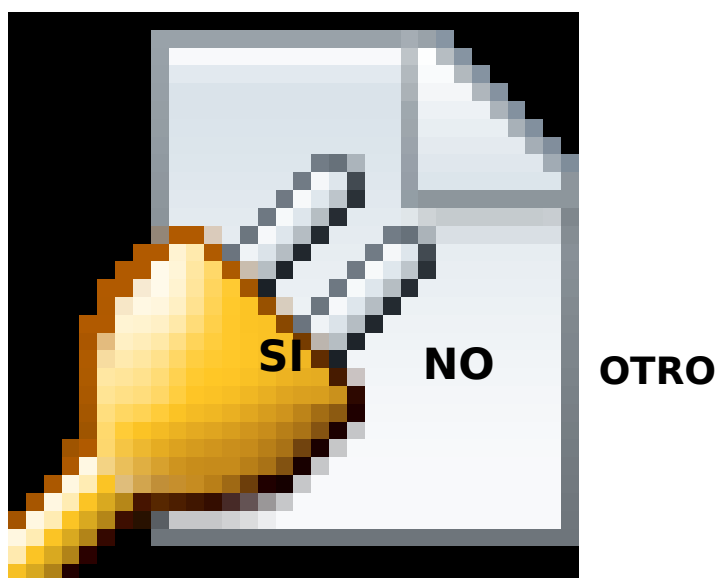
PARTE II: LAS DISTINTAS FORMAS DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL, compuesta de preguntas orientadas a determinar la forma más común en que se ejecuta este tipo de labor.

PARTE III: LOS BENEFICIOS SOCIALES, en esta parte del cuestionario, se busca conocer cuáles son aquellos beneficios sociales devengados por las peluqueras y manicuristas subcontratadas.

Las afirmaciones o juicios emitidos sobre los objetivos estudiados en este trabajo de investigación se enuncian a continuación:

PARTE I: LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL

CONSULTA N° 1: Conoce usted que es Subcontratación Laboral

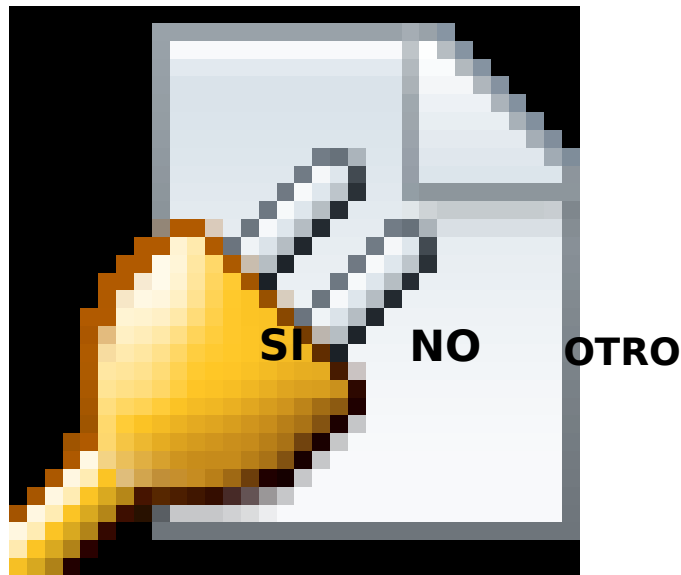


Fuente: López (2014)

En esta consulta se pudo conocer que 12 trabajadoras manifestaron tener conocimiento sobre la Subcontratación Laboral, mientras que un total de 4 trabajadoras revelaron no tener noción sobre el tema.

Estos resultados, certifican que la mayoría dicha práctica no es desconocida.

CONSULTA N° 2: Piensa que la subcontratación contribuye con su crecimiento laboral

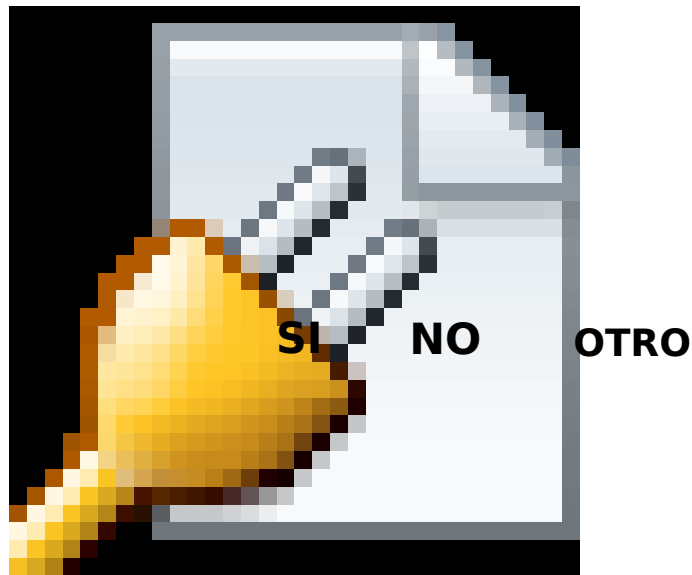


Fuente: López (2014)

Los resultados que se proyectan gráficamente, muestran que gran parte de la población estudiada coincide en que la subcontratación laboral no contribuye con su crecimiento en la organización, mientras que una pequeña cantidad afirma que esta práctica si favorece con su desarrollo profesional.

Es muy importante mencionar que para las trabajadoras expresaron frecuentemente que el más beneficiado es el patrono.

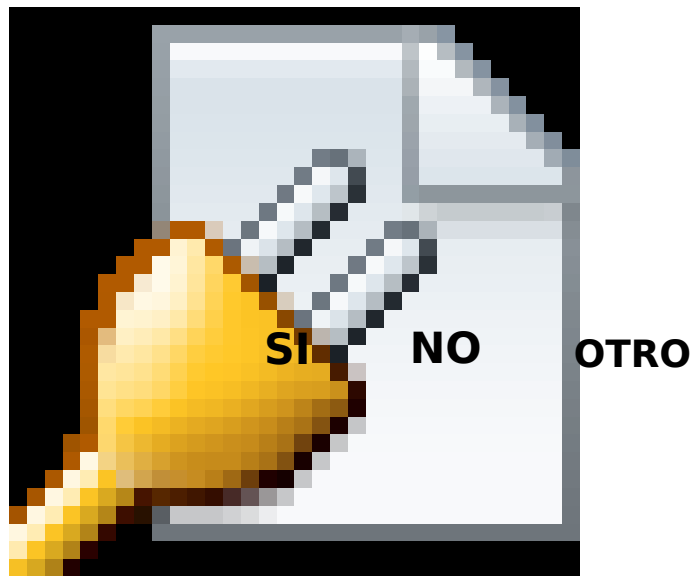
CONSULTA N° 3: Su patrono le ha brindado información sobre la subcontratación laboral



Fuente: López (2014)

Claramente se proyecta que casi el 100% de las trabajadoras, no recibe correspondiente por parte de su patrono o patrona, parece contradictorio este resultado, debido a que anteriormente la mayoría de las trabajadoras opinaron estar informadas sobre la temática, esto se debe a que lo han investigado por sí mismas, ya que no es de conveniencia para sus jefes que ofrecerles información sobre la subcontratación y su marco legal en nuestro país.

CONSULTA N° 4: La subcontratación laboral ayuda al crecimiento económico de la organización



Fuente: López (2014)

La población entrevistada, expresó que la única beneficiada a través de la subcontratación laboral es la organización, sin embargo otras trabajadoras manifestaron sentir que sus ingresos económicos son favorables, ya que son suficientes para cubrir los gastos personales y familiares.

Ubicando dicha situación en el actual panorama laboral, se observa que las peluqueras y manicuristas, están al tanto que esta práctica contribuye con incrementar las ganancias monetarias de los patronos, pero al mismo tiempo desvirtúa el cumplimiento de la normativa laboral, sin embargo algunas trabajadoras la prefieren, debido a que sus ingresos superan el salario mínimo venezolano.

CONSULTA N° 5: Está de acuerdo con la práctica de la subcontratación laboral en el país



Fuente: López (2014)

En esta afirmación, se ubica el NO en primer lugar, y es preocupante lo que se aprecia en lo expresado por las entrevistadas, que aunque no están de acuerdo con la subcontratación laboral en Venezuela, las peluqueras y manicuristas se conforman y prestan sus servicios bajo esta modalidad.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, aspira erradicar la subcontratación de trabajadores, sin embargo es visible que aún deben buscar medidas de control apropiadas y efectivas, para garantizar los derechos laborales de los trabajadores subcontratados en nuestro país.

PARTE II: LAS DISTINTAS FORMAS DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL

CONSULTA N° 6: **Esta usted contratada como trabajadora fija**

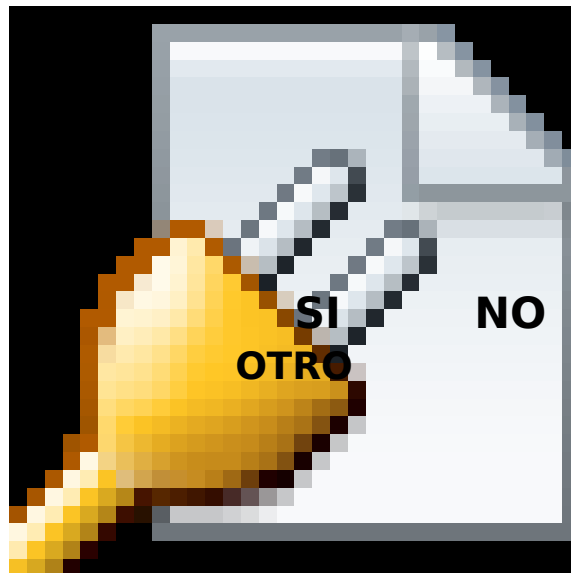


Fuente: López (2014)

Más de la mitad de las peluqueras y manicuristas, indicaron en que son trabajadoras fijas, aunque no exista un contrato de trabajo con su patrono, estos las hacen sentir como personal fijo, acotándoles que además son libres de mantenerse en su puesto de trabajo o de retirarse cuando así lo deseen.

Otras trabajadoras, expresaron no ser trabajadoras fijas, debido a que su trabajo depende estrictamente de lo que produzca por día, si ellas no cumplen con las metas pautadas por el patrono, puede que sean suspendidas y hasta despedidas de su centro de trabajo.

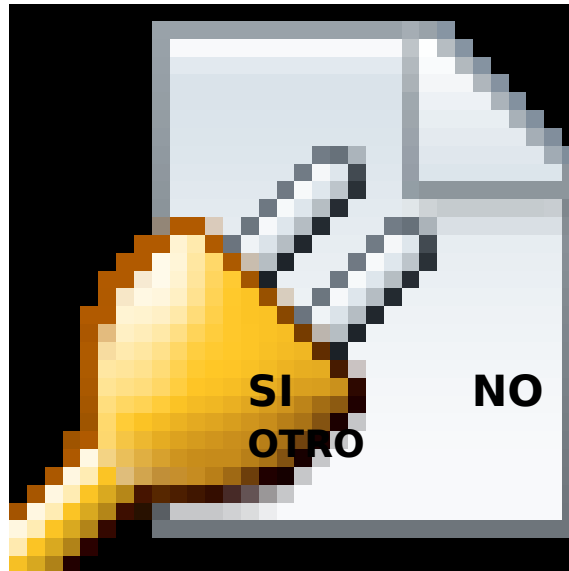
CONSULTA N° 7: Usted fue contratada como trabajadora temporal



Fuente: López (2014)

Las peluqueras y manicuristas entrevistadas, en su mayoría no se consideran trabajadoras temporales, ya que prestan su servicio por tiempo indeterminado, cabe señalar que es común la contratación de personal de temporada en las fechas decembrinas, debido al alto volumen de clientes que visitan estos centros de belleza, por lo que se requiere de más personal.

CONSULTA N° 8: Debe usted cancelar algún alquiler por utilizar su espacio de trabajo

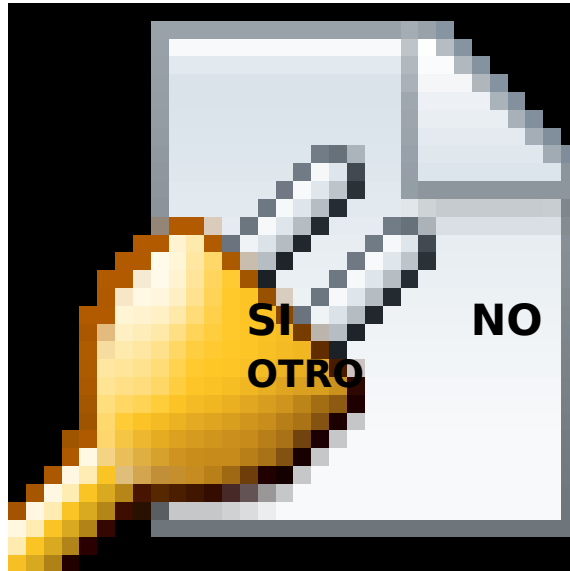


Fuente: López (2014)

En los sitios de trabajo estudiados en esta investigación, gran parte de las peluqueras y manicuristas no paga alquiler por la silla o equipos de trabajo requeridos para prestar sus servicios.

Una pequeña cantidad de trabajadoras, si debe pagar alquiler por utilizar la silla de trabajo, igualmente aseguraron no tener inconveniente en hacerlo, debido a que producen dinero suficiente para pagarle el arriendo a su patrono.

CONSULTA N° 9: Está de acuerdo, con que su patrono le descunte un porcentaje del dinero ganado por su trabajo



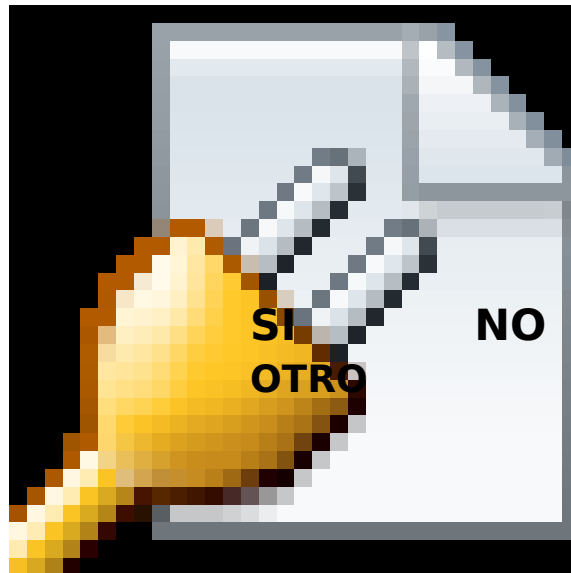
Fuente: López (2014)

Las trabajadoras opinaron no estar de acuerdo con compartir sus ingresos con el patrono, ya que el porcentaje que se les exige es muy alto, no les parece justo, ya que adicionalmente no perciben otros beneficios.

Sin embargo, algunas trabajadoras señalan, que es justo aportar al patrono parte de su dinero, debido a que este debe cubrir los gastos de alquiler, mantenimiento y servicios básicos que se generan para el funcionamiento adecuado de su espacio de trabajo.

PARTE III: LOS BENEFICIOS SOCIALES

CONSULTA N° 10: **Piensa usted que su horario de trabajo, es el adecuado**



Fuente: López (2014)

Un total de 11 trabajadoras, consideran inflexible su jornada de trabajo, argumentando diferentes razones entre ellas: trabajar los fines de semana y días feriados, librar un solo día por semana y cumplir con el horario establecido por el centro comercial en donde su ubica su lugar de trabajo, lo que impide compartir más tiempo con su grupo familiar.

Fueron 5 las trabajadoras que mostraron estar de acuerdo con su jornada laboral, es una ventaja, ya que mientras más horas trabaje mayores serán sus ingresos económicos.

CONSULTA N° 11: **Disfruta usted de un día de descanso semanal**

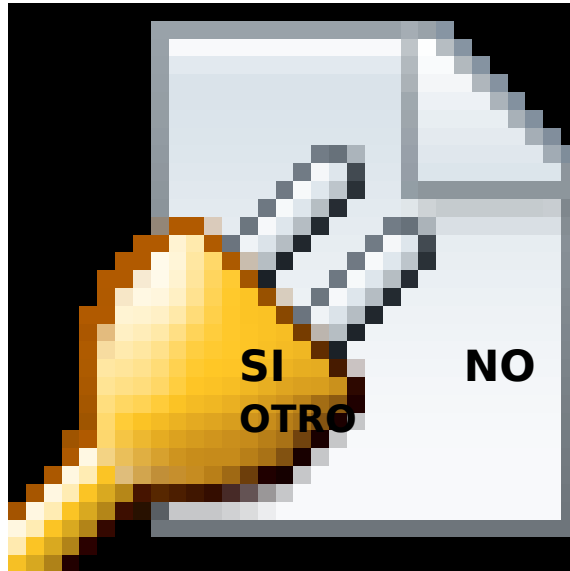


Fuente: López (2014)

Las trabajadoras si disfrutan de 1 día libre de descanso semanalmente, es importante destacar, que es obligatorio que dicho día sea de lunes a viernes, ya que los fines de semanas se intensifican las jornadas laborales.

Son 2 las trabajadoras que indicaron no librar semanalmente, ya es por decisión propia, en acuerdo con su patrono disfrutan de un día descanso cada 15 días.

CONSULTA N° 12: Está usted satisfecha con el día de descanso que se le otorga

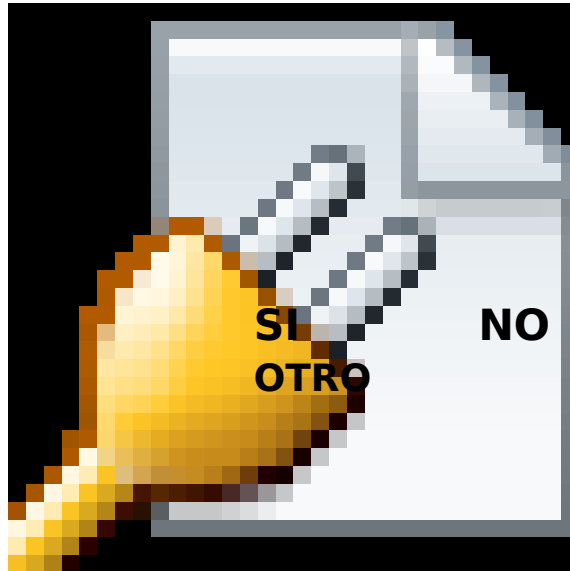


Fuente: López (2014)

Las peluqueras y manicuristas, objeto de estudio, manifestaron estar satisfechas con el día de descanso que le otorga su patrono, aunque deberían librar más días.

Mientras que otras trabajadoras que se hallan en desacuerdo, exponen su día de descanso debe ser rotativo y elegido por ellas mismas y no por el patrono como se ha venido haciendo.

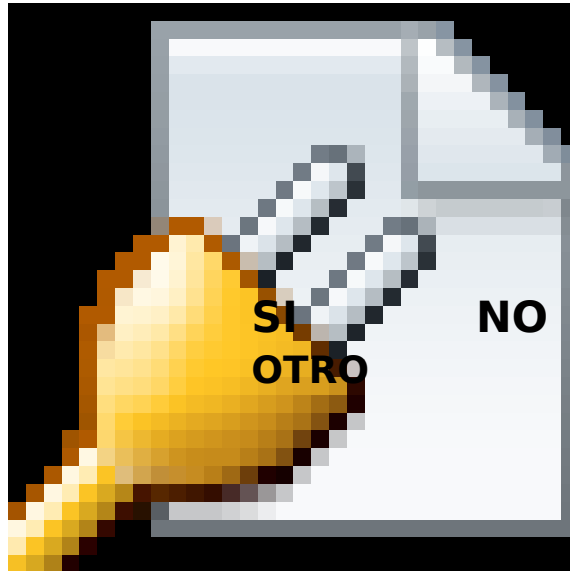
CONSULTA N° 13: Usted cobra salario mínimo



Fuente: López (2014)

El 100% de las trabajadoras, indicó que no perciben un salario mínimo, su salario depende absolutamente de los clientes atendidos, el mismo puede ser variable dependiendo de la cantidad de usuarios que soliciten de sus servicios de peluquería y manicura.

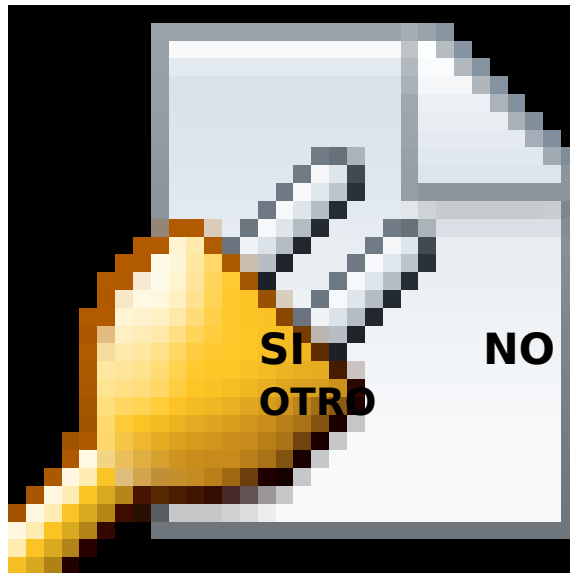
CONSULTA N° 14: Devenga usted un salario por comisiones



Fuente: López (2014)

En esta consulta, se pudo apreciar que las trabajadoras subcontratadas, no perciben comisiones por el trabajo que desempeñan.

CONSULTA N° 15: Recibe usted propinas por parte de los clientes



Fuente: López (2014)

Las trabajadoras afirman, recibir propinas por parte de algunos clientes, manifestando sentirse satisfecha cuando las perciben, unas menos generosas que otras, pero igualmente son aceptables y de gran beneficio.

Citando textualmente parte del Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras: “El valor que para el trabajador o trabajadora representa el derecho a **percibir la propina**, se determinará considerando la calidad del servicio, el nivel profesional y la productividad del trabajador o la trabajadora, la categoría del local y demás elementos derivados de la costumbre o el uso...”

¿Hasta dónde el patrono aplica el carácter salarial de la propina, estipulado en la Ley?

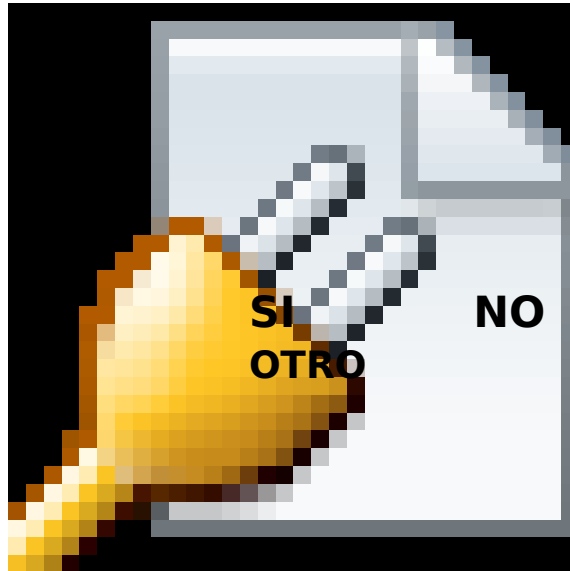
CONSULTA N° 16: Ha recibido algún bono por: alimentación o transporte



Fuente: López (2014)

Estas trabajadoras subcontratadas, no disfrutaban de ningún beneficio socio-laboral, por parte de la organización para la cual se desempeñan.

CONSULTA N° 17: Cree usted que lo percibido por su trabajo, se adapta a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras



Fuente: López (2014)

La totalidad de la población estudiada en esta indagación, manifestó no percibir los beneficios laborales, legales y justos contemplados en la legislación venezolana.

Es de gran descontento para estas trabajadoras, conocer los derechos laborales que por Ley les corresponde, pero gracias a la aplicación desmedida de la subcontratación laboral en su campo laboral, no los devengan.

CONSULTA N° 18: Los beneficios sociales que recibe, ayudan a mejorar su calidad de vida

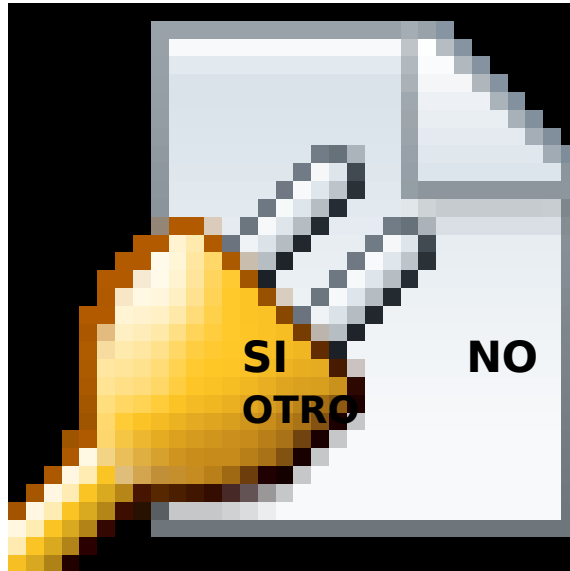


Fuente: López (2014)

Las trabajadoras opinaron que los beneficios sociales que perciben en ciertas ocasiones, no ayudan a incrementar la calidad de vida de ellas y su grupo familiar, ya que son bien escasos y en algunos momentos sienten desmotivación al realizar sus tareas.

Los beneficios sociales son todas aquellas prestaciones otorgadas por el patrono o patrona de manera voluntaria, es cierto, que los trabajadores no disfrutan de ellos en su totalidad, cuando trabajan bajo la modalidad de subcontratación laboral.

CONSULTA N° 19: Las condiciones de su lugar de trabajo, cumplen con las normas mínimas de seguridad e higiene

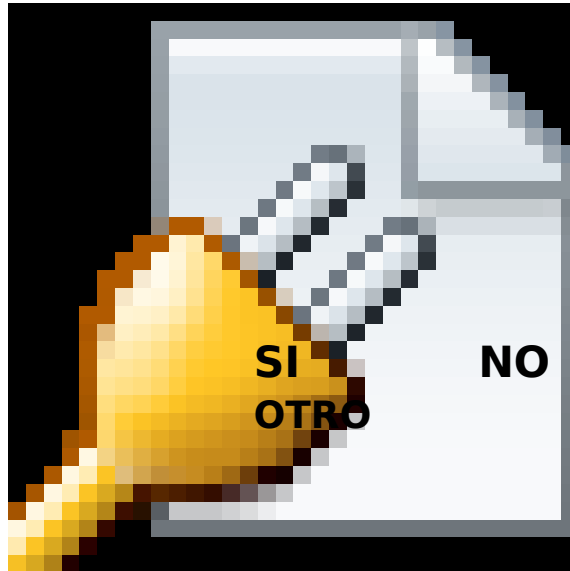


Fuente: López (2014)

De las 16 trabajadoras, 10 han señalado que su lugar de trabajo, es apto y cumple con las normas de seguridad e higiene contempladas en la Ley, igualmente mencionaron que la limpieza y el orden, son primordiales y genera confianza a los clientes, además trabajan en equipo para que predomine su cumplimiento por parte del patrono.

Otra parte de la población, asegura que la empresa no cumple correctamente con las normas mínimas de seguridad e higiene, por lo que proponen al patrono solicitar la asesoría de expertos en la materia, para tomar medidas correctivas en algunas fallas que se presentan en el área de trabajo.

CONSULTA N° 20: Usted es dotado de herramientas y materiales de trabajo



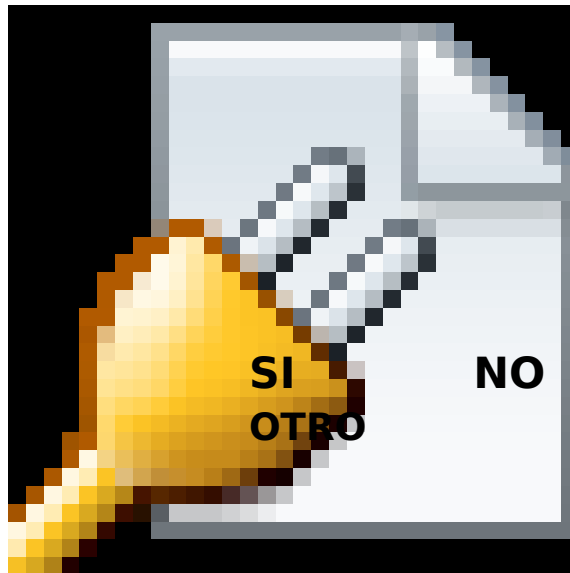
Fuente: López (2014)

La mayor parte de las peluqueras y manicuristas, debe adquirir las herramientas y materiales de trabajo, necesarios para ejecutar sus tareas.

Son cinco las trabajadoras, que si reciben dotación de alguno de los materiales necesarios, el patrono se los aporta, a cambio les exige responsabilidad y buen uso de los mismos.

Igualmente, expresaron que es de gran ventaja poseer sus propios equipos e implementos de trabajo, ya que les brinda la facultad trasladarlos a lugares externos a los centros de belleza.

CONSULTA N° 21: Su patrono le suministra el uniforme o ropa para trabajar

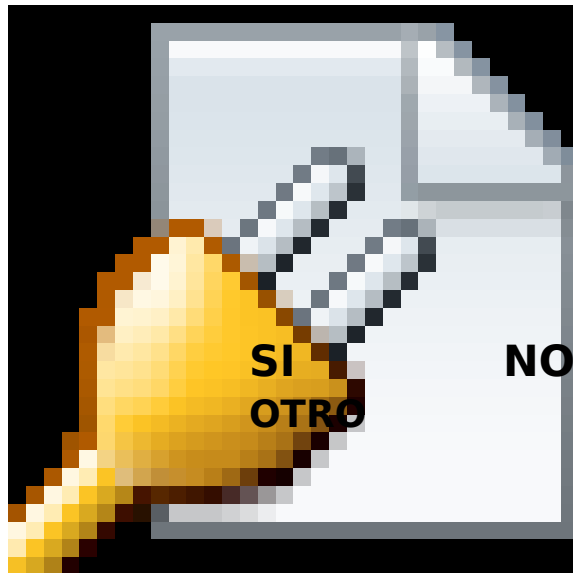


Fuente: López (2014)

Solo cinco de las trabajadoras entrevistadas son dotadas de uniforme de trabajo, ya que la presencia e imagen es fundamental dentro del trabajo que ejecutan.

Son once las trabajadoras, que deben costear sus propios uniformes de trabajo, debido a que su patrono no asume dicho gasto. Esto genera un gasto adicional para las peluqueras y manicuristas, pero se ven obligadas a velar y cuidar de su imagen, para que los clientes se sientan a gusto y en confianza.

CONSULTA N° 22: La actividad que desempeña requiere de formación profesional

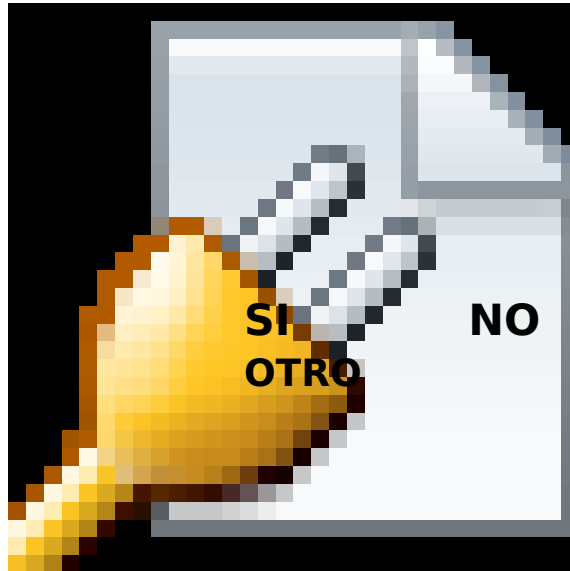


Fuente: López (2014)

La mayoría de las entrevistadas concuerdan en que la actividad que desempeñan requiere de formación y actualización profesional, es fundamental para las peluqueras y manicuristas, estar al corriente de las nuevas tendencias, técnicas y moda en materia de belleza.

A su vez, deben adaptarse a las exigencias por parte de los clientes que frecuentan las peluquerías.

CONSULTA N° 23: Le ha ofrecido su patrono bonos para cursos, charlas, seminarios o talleres de formación profesional

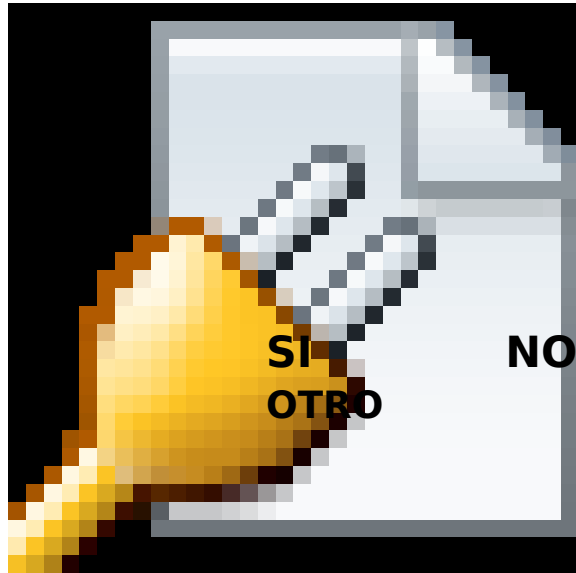


Fuente: López (2014)

En esta consulta, 14 peluqueras revelaron no recibir bonificación alguna por parte de su patrono, para realizar cursos, talleres o cualquier otro programa de formación profesional en materia de belleza e imagen personal.

Los altos costos de estos programas son cubiertos por las mismas trabajadoras, lo que hace que sean pocas las que puedan asistir a uno de ellos.

CONSULTA N° 24: Piensa usted que es obligatoria, su afiliación al: Seguro Social, Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda o INCESS



Fuente: López (2014)

15 Trabajadoras de las 16 entrevistadas, piensan que si es obligatoria su afiliación al Seguro Social, Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda o INCESS, sin embargo, señalan su preocupación al respecto.

Debe erradicarse la subcontratación laboral, para que se logre la inclusión laboral de estas trabajadoras que ofrecen sus servicios, pero son vulnerables ante los patronos que desmejoran sus derechos laborales.

CONCLUSIONES

En relación a la descripción de la subcontratación laboral de trabajadoras informales dedicadas a labores de peluquería y manicura en el Municipio Valencia del Estado Carabobo, se pudo concluir que este tema no es desconocido para las trabajadoras, sin embargo, todavía existe carencia de información legal por parte de sus empleadores. El manifiesto de la mayor parte la población estudiada, fue que esta modalidad genera beneficios económicos a los patronos, mientras que afecta los derechos laborales.

Respecto a las distintas formas de subcontratación laboral de trabajadoras informales, dedicadas al servicio de peluquería y manicura en el Municipio Valencia del Estado Carabobo, a partir de los resultados obtenidos por la información que suministraron las trabajadoras, predomina la modalidad de trabajo por porcentaje, la cual depende directamente de la producción diaria, en donde el encargado del centro de trabajo, lleva un registro de lo devengado por dichas trabajadoras, para dividir sus ganancias económicas, siendo el más beneficiado el patrono.

Otra modalidad de este oficio es por alquiler del espacio del trabajo. Algunas trabajadoras están de acuerdo en dividir sus ganancias económicas con el patrono, siempre que su producción lo permita, mientras que otras opinan; que no es justo trabajar por porcentaje o alquiler, debido a que no se da cumplimiento a lo establecido en la normativa laboral venezolana.

En cuanto a los beneficios sociales de las de trabajadoras informales dedicadas a labores de peluquería y manicura en el Municipio Valencia del Estado Carabobo, se apreció en primer lugar el descontento por las largas jornadas laborales en la que se desempeñan. Igualmente señalaron que gozan de un solo día de descanso semanal, que les genera un desgaste físico, pero por otro lado perciben mejores ingresos. Fue notable la carencia

de beneficios sociales y el incumplimiento de lo establecido en la legislación laboral.

Es importante señalar que las peluqueras y manicuristas, no perciben un salario digno, además no están incluidas en la seguridad social, ni gozan de otros beneficios laborales, sin embargo mencionaron que muchas de ellas perciben propinas que le otorgan algunos clientes; y con ese ingreso adicional adquieren sus herramientas de trabajo.

El oficio de peluquería y manicura, es una práctica que ha crecido en el país, son numerosas las inquietudes que surgen como reflexión ante la situación laboral actual que viven estas trabajadoras, ¿Son trabajadoras informales o ejecutan una actividad mercantil?. ¿Hasta dónde la legislación las ampara?.

Para concluir esta investigación, se hace referencia a una significativa reflexión plasmada en la obra titulada: Relaciones Laborales: en tiempo presente, que versa así: Distinto es el ámbito del mercado de trabajo que incluye a quienes prestan servicios por cuenta ajena y lo hacen, no obstante, al margen de la normativa laboral mínima o de orden público necesario, bien por prácticas de fraude, de simulación, no pocas veces “pactadas” a fin de acceder a un puesto de trabajo o por el arraigo de la más agresiva y perniciosa de todas ellas: *“la flexibilidad de la desaplicación”...*

RECOMENDACIONES

Constituir una agrupación de carácter legal, que tenga como principal función, contribuir a mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras informales dedicadas a labores de peluquería y manicura en el Municipio Valencia del Estado Carabobo. Con la finalidad de brindar asesoría e implementar mecanismos de control, necesarios para la regulación de las distintas modalidades en que ejecuta esta labor.

Regular la naturaleza del contrato de trabajo en los centros que prestan servicios de peluquería y manicura, para que la relación de trabajo sea protegida por el derecho laboral. Es importante destacar que para atender la carencia de normativa en la aplicación de la subcontratación laboral, se debe controlar la relación laboral, con el principal propósito de mejorar los ingresos que perciben estas trabajadoras, para poder así diferenciar entre una actividad mercantil y actividad de trabajo.

Velar por el cumplimiento de la normativa laboral, a través de propuestas viables que atiendan las necesidades de este sector de la población laboral. Las instituciones deben contribuir para erradicar las relaciones de trabajo fraudulentas. Todo trabajador merece percibir un salario digno, condiciones de trabajo favorables, inclusión en el sistema de seguridad social, oportunidades de formación y otros beneficios que contemple la Ley.

LISTA DE REFERENCIAS

- Arias, Fidas (2006). El Proyecto de Investigación. 5ta Edición. Caracas, Venezuela. Editorial Episteme.
- Aroca, África. (1999). Proceso de elaboración de instrumentos de recolección de datos. Caracas: UPEL-IMP.
- Ary, D; Jacobs Lucy y Razaviech A (1989) Introducción a la Investigación pedagógica. 2da. Edición México: Mac Graw Hill.
- Battistini, Osvaldo (2010). La subcontratación en Argentina. Serie: Documentos de Debate. Argentina.
- Delgado, Aura Adriana (2011). Seminario de Investigación III de Investigación y Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Delgado, Y., Colombo, L y Orfila, R. (2002). Conociendo la investigación. 1 era Edición. Caracas, Venezuela. Editorial Comala.com.
- Goizueta, Napoleón (2009). La tercerización y la subcontratación laboral, análisis de su problemática: regulación, deslaboralización o eliminación. Colección de Estudios Jurídicos N° 23 Tribunal Supremo de Justicia. Caracas, Venezuela.
- Kerlinger Fred. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. 4ta edición. México: Mac Graw Hills.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 6.076, 07-05-12.
- Ley Orgánica del Trabajo (1997). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.152, 19-06-97.

Montes de Oca, Iris (2005). Bases legales del trabajo de la mujer en Venezuela. Un día más: La lucha de mujeres pobres en Argentina y Venezuela. Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Montilla Leticia (2004). El Trabajo Independiente y los Contratos Laborales en la Doctrina Casacional Venezolana Actual. Trabajo de Grado para optar al Título de Magíster en Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Oberto, Thania (2010). La subcontratación en los sistemas de relaciones de trabajo y su control por la inspección del trabajo. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Nueva Época, Universidad de Carabobo. Número 6.

Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina.

Pérez, Aileen (2005). Las empresas outsourcing y su influencia en el desarrollo de las relaciones laborales (Estudios realizado en la zona industrial de Guacara). Trabajo de Grado para optar al Título de Magíster en Derecho del Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Ramírez, Tulio (1999). Cómo hacer un proyecto de investigación. 1era Edición. Caracas, Venezuela. Editorial Panapo.

Salcedo, Reynis (2007). Consecuencias generadas por la subcontratación en las condiciones de trabajo y beneficios sociales de los trabajadores de la empresa Limpioka C.A en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Trabajo de Grado para optar al Título de Magíster Administración del Trabajo y Relaciones laborales.

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo.
Venezuela.

Sánchez, Nelly (2007). Técnicas y Metodología de la Investigación Jurídica.
3era Edición. Editorial Livrosca. Caracas. Venezuela.

Universidad Católica Andrés Bello (2005). Las fronteras del derecho del
trabajo. Análisis crítico a la Jurisprudencia de la Sala Social del Tribunal
Supremo de Justicia durante el año 2000. Caracas. Venezuela

Universidad Católica Andrés Bello (2007). Relaciones Laborales: en tiempo
presente. Venezuela. Caracas. Venezuela

Vélez, Rodrigo. Nuevas formas de organización de la empresa.
Consecuencias en el ejercicio de los derechos laborales. Universidad
de Talca. Chile.

SITIOS WEB

La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño
institucional o de implementación. Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/wpnr/venezuela.pdf>. Consultado el 02 de marzo de 2013.

Revolución Industrial. (2008). Disponible en:
http://ve.kalipedia.com/historiauniversal/tema/tallerfabrica.html?x=20070717klphisuni_233.Kes&ap=1. Consultado el 18 de enero de 2013.

Revolución Industrial. Disponible en: http://es.wikipedia.org/wiki/Revoluci%C3%B3n_Industrial. Consultado el 13 de diciembre de 2012.

Trabajadores domésticos (2009). Disponible en:
<http://gilbertobruzual.tripod.com/id24.html>. Consultado el 06 de junio
de 2013.

Trabajo Informal. (2008). Disponible en:
<http://autorneto.com/negocios/dinero/trabajo-informal/>. Consultado el
14 de febrero de 2013.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



A continuación se presenta para su consideración un instrumento cuyo propósito es recabar información para la consolidación del trabajo de grado, con el cual aspiro obtener el título de: Magíster en Derecho del Trabajo, titulado: **“La subcontratación laboral de trabajadoras informales en Venezuela: peluqueras y manicuristas”**.

En tal sentido agradezco sus valiosas observaciones y/o aportes a fin de dar cumplimiento con el proceso de validación del instrumento “por juicio de expertos”.

Se adjunta el cuadro técnico metodológico, el instrumento de recolección de información, en este caso es el Cuestionario.

Sin otro particular y agradeciendo su deferencia,

Leydy López



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
CAMPUS BÁRBULA



CARTA DE VALIDACIÓN

Yo, Aura Adriana Delgado Dra. En Ciencias Sociales hago constar mediante la presente que he revisado y aprobado el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) diseñado por: Leydy López, que será aplicado a la muestra seleccionada en la investigación del Trabajo de Grado titulado: **“La Subcontratación Laboral de Trabajadoras Informales en Venezuela: Peluqueras y Manicuristas”**.

Dra. Aura Adriana Delgado

C.I. 5.676.358