



UNIVERSIDAD  
Privada  
DR. RAFAEL BELLOSO CHACÍN

---

# Capítulo I

## EL PROBLEMA

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Durante la Edad Media, la jornada de trabajo se realizaba de sol a sol, acorde con los ciclos agrícolas. En el invierno las jornadas solían prolongarse por 10 horas, en el verano se alargaban hasta 14 horas. En el período de la Revolución Industrial aprovechando el exceso en la oferta de mano de obra, los empleadores hacían laborar a los trabajadores por más de 16 horas diarias, sin que existiera límite fijado por el Estado. Esto respondía a la voluntad unilateral de la persona que contrataba la fuerza de trabajo. Haciendo referencia al surgimiento del derecho al descanso, se proclamaba que no había razón para la regulación de la jornada de trabajo debía regirse por las leyes generales de la economía.

No obstante con la aparición en consecuencia posterior evolución del Derecho del Trabajo se reconoce que éste es una actividad humana por tanto debía dejar de considerarse como mercancía. Como tal se debe considerar que el trabajador, en la realización de sus tareas consume gran parte de su energía física, mental. Con la tecnificación del proceso de producción, el trabajador también es motivo de estudio en su anatomía,

fisiología, psicología en complemento a sus necesidades.

Partiendo de lo anterior se puede notar que las relaciones laborales y la calidad de vida del trabajador es un tema que ha evolucionado a lo largo del tiempo, en este sentido ya no se ve al trabajador como una máquina que solo es viable para producir y producir, en la actualidad el empleado se ve desde varios puntos de vista, (capital humano, necesidades, beneficios, seguridad física, psicológica como consecuencia a ello productividad) en retrospectiva las relaciones laborales han avanzado hasta llegar a un punto positivo en la actualidad.

De igual manera con la globalización el capital humano es trascendental en las actividades empresariales, se ha determinado que no existe forma alguna de tener éxito en las organizaciones sin la mano de obra humana, en su defecto a nivel mundial se han creado infinidad de estrategias que permiten no solo beneficiar al personal sino como también conocer más a fondo las características emocionales de los trabajadores con el fin de obtener información que les permitiera a los empleadores aplicarla en beneficio del aumento de la productividad.

Referente a lo anterior hasta el presente las leyes internacionales OIT caracterizan los tipos de actividades por orden de aplicación, además expresan los casos específicos bajo los cuales se puede exceder la jornada laboral, tales como accidentes laborales. En otro aspecto los convenios OIT estipulan que debe existir como mínimo 24 horas de descanso continuo en intervalos de siete días. Por otra parte las OIT establecen respecto a los

salarios, consultas internas entre empleadores y empleados para la fijación justa y equitativa de los salarios mínimos.

En otro aspecto gozan de protección sobre actos discriminatorios. Referente a la terminación de la relación de trabajo según las OIT y los convenios las ausencias temporales por motivos de enfermedad no se constituirán como causas justificadas para la terminación de la relación de trabajo y para la validez de los mismos se comprobara por medio de avales médicos.

Acotando la relevancia de las OIT exponen que cada país deberá determinar el alcance de los derechos y garantías previstas en convenios internacionales en cuanto a los cuerpos de seguridad, por ende la aseveración del mismo no queda por encima de las leyes, sentencias y costumbres ya existentes. Cada país posee sus leyes y decretos de aplicación.

En función de lo anterior se manifiesta el surgimiento de leyes en cuanto a las características de los beneficios a los cuales tienen derecho los seres humanos en el ámbito laboral, dando relevancia a las clases sociales afectadas, refiriéndose a las leyes Venezolanas expresan que el trabajador solo logra ser una persona digna en un núcleo de trabajo seguro y permanente, en tal sentido, un trabajo que garantice las condiciones aptas para desempeñar la actividad laboral acorde a una retribución justa u equitativa al mismo, de esta forma beneficios que permitan mejorar la calidad de vida de los empleados.

En tal sentido el trabajo es una de las actividades más importantes del

ser humano debido a que de ella dependerá su subsistencia económica y en todos los aspectos, partiendo de ello la Ley Orgánica del Trabajo estipula que el trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza

Con base a lo anterior las personas tienen derecho a un trabajo digno bajo el cual obtengan una retribución por un trabajo específico con el fin de cubrir sus gastos, en este orden de ideas también entran en juego aspectos como la igualdad, la justicia y la no discriminación, todos los seres humanos tienen el derecho de obtener un empleo sin importar su condición física, racial o social.

No obstante es necesario tomar en cuenta la estabilidad y regularidad de la jornada laboral actualmente en Venezuela la misma se reduce a 40 horas semanales, ahora los trabajadores tienen derecho a dos días de descanso semanal. La Ley Orgánica del Trabajo expresa que el contrato de trabajo es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo, a cambio de un salario justo, equitativo. La información anterior ratifica la importancia de la estabilidad laboral aunada a las condiciones bajo las cuales el trabajador presta sus servicios seguridad laboral y un pago que sea consecuente.

Bajo esta perspectiva se puede expresar que los trabajadores puedan tener un futuro material, social y hasta psicológico por medio de una estabilidad laboral, basándose en ello nace así la relevancia de leyes que

hagan responder a los patronos por la seguridad de los trabajadores. En consecuencia después de la salud, el trabajo es el derecho humano más importante, porque de él depende la continuidad y permanencia económica del trabajador y su núcleo familiar.

En relación con las implicaciones anteriores nacen otros aspectos retributivos como los beneficios sociales otorgados a los trabajadores los cuales permiten al estado benefactor por medio de las leyes aumentar la calidad de vida de los empleados. Considerándose que los beneficios sociales tienen como objetivo el garantizar la protección integral de las trabajadoras y los trabajadores sin excepción, lo que representa un ataque a la explotación laboral, disminuyendo la discriminación y de esta forma desarrollando condiciones seguras para todas las clases obreras.

Con referencia a lo anterior la Ley Orgánica del Trabajo y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, orientan la investigación no solo a conocer las relaciones de trabajo en Venezuela, si no también abordan las relaciones de trabajo en Arabia Saudita haciendo un análisis entre leyes nacionales e internacionales.

Las ideas expuestas plantean la situación en cuanto a los convenios internacionales y las leyes nacionales donde se observa la posible ausencia de beneficios salariales acordes con el trabajo desempeñado, aunado al exceso de horas laborales ejecutado por los trabajadores árabes, en la jornada semanal de trabajo en Arabia Saudita no se respetan los días de descanso como tal. Por su parte se manifiestan ciertas irregularidades en la aplicación y el ámbito de las leyes venezolanas.

Por consiguiente de seguir esta situación de indiferencia en la práctica de las leyes acarrearía otras consecuencias mayores lo que podría resultar más desventajas que ventajas aunado al incumplimiento de los convenios en esta materia. Por otra parte se podría presentar ineficacia en las actividades laborales partiendo de la indebida aplicación de las leyes venezolanas a los trabajadores que en efecto se reducen a inseguridad e inestabilidad.

Es por ello que se requiere hacer un análisis de las relaciones de trabajo internaciones entre Venezuela y Arabia Saudita, en función de ello describir la relación de trabajo entre Venezuela y arabia tomando en cuenta las OIT y convenios internacionales así como aspectos de las leyes nacionales que permitan recolectar información con el fin de dar respuesta al objetivo de la investigación.

## **2. OBJETIVOS DEL TRABAJO**

### **2.1. OBJETIVO GENERAL**

Analizar las relaciones de trabajo internacional entre Venezuela y Arabia Saudita

### **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar los beneficios sociales en la relación laboral Venezolana.
- Analizarlos beneficios otorgados al trabajador en la relación laboral de

Arabia Saudita.

- Analizar el contrato internacional en materia de relación laboral entre Venezuela y Arabia Saudita.

### **3. JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación surge ante la necesidad de hacer un análisis de las relaciones laborales entre Venezuela y Arabia Saudita de igual manera como es la forma de aplicación de los beneficios, leyes nacionales e internacionales, sin duda alguna esto es un punto clave para la producción al hablar de relaciones laborales tocamos el punto más importante humanidad seguridad laboral pero a la vez esto trae como consecuencia productividad a su vez estabilidad económica reflejado en avances, en algunas ocasiones es un tema tabú a pesar de la globalización nuestro principal objetivo analizar las relaciones de trabajo internacionales de Venezuela y Arabia Saudita.

Esta investigación desde el punto de vista teórico busca mediante la teoría, conceptos básicos, aportar conocimientos sobre las diferentes opiniones y criterios que existen las relaciones laborales internacionales de Venezuela y Arabia Saudita como objeto de estudio, estos datos teóricos pueden ayudar a la investigación a reflejar las características laborales de ambos países.

Desde el punto de vista Social, el estudio representa un gran aporte en

Venezuela debido a que la investigación arrojará información referida que puedan ser utilizadas a futuro tanto como por organismos públicos como privados en los cursos de acción para el logro de objetivos y mejoramiento de los derechos de los trabajadores por medio del análisis de las relaciones laborales entre Arabia Saudita y Venezuela. Para tal efecto se describen las características de los beneficios sociales tanto en Arabia Saudita como en Venezuela, de esta forma se mantiene el personal actualizado eficaz y eficientemente respetando la estabilidad y seguridad de los empleados.

Este trabajo además, representa un aporte metodológico, debido a que es de utilidad y base en otras investigaciones, por medio de las técnicas e instrumentos de recolección de la información además de las técnicas y procesamiento de análisis de los datos que permitirán arrojar los resultados de la investigación, así como los demás aspectos metodológicos que permitirán desarrollar ideas, análisis y recomendaciones acerca de beneficios salariales, derechos de los trabajadores de igual manera acerca de las relaciones de los trabajadores a nivel nacional.

#### **4. DELIMITACIÓN**

La investigación está dirigida al análisis de las leyes venezolanas y los convenios de Arabia Saudita. La investigación se desarrolla desde principios de mayo del 2015 hasta abril del 2016.

La investigación aborda el área de derecho Internacional refiriéndose

específicamente a los beneficios salariales y contratos de trabajo de Venezuela y Arabia Saudita, respecto a estas evidencias ahondar las relaciones laborales entre Arabia Saudita y Venezuela. Fundamentándose en las OIT y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de la Seguridad Social, Ley Orgánica del Trabajo. Apoyándose bajo los criterios doctrinales de los autores Bernardoni (2004), Kahale (2003), Méndez (2001), Rodríguez (2001), Villasmil (2002).

En tal sentido el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria Ciencia y Tecnología de la República Bolivariana de Venezuela, todo proyecto de investigación realizada en el área de post grado y pregrado debe dársele pertinencia y vigencia enmarcada en la Ley Plan de la Patria 2013-2019, dicha investigación se encuentra delimitada en el área social dando relevancia a los trabajadores respecto al objetivo II que expresa la continuación de la construcción del socialismo bolivariano del siglo XXI, en Venezuela, como alternativa al sistema destructivo y salvaje del capitalismo y con ello asegurar “la mayor suma de felicidad posible, la mayor suma de seguridad social y la mayor suma de estabilidad política” para nuestro pueblo.

Con referencia a lo anterior el objetivo nacional expresa 2.1 Propulsar la transformación del sistema económico, en función de la transición al socialismo bolivariano, trascendiendo el modelo rentista petrolero capitalista hacia el modelo económico productivo socialista, basado en el desarrollo de

las fuerzas productivas.

De acuerdo con el objetivo nacional existen objetivos estratégicos 2.1.4.1. Construir una cultura del trabajo que se contraponga al rentismo mediante el impulso de la formación desde la praxis del trabajo, conciencia del trabajador y trabajadora, como sujetos activos del proceso de transformación y participación democrática del trabajo, orientada a los más altos intereses nacionales. 2.1.4.3. Impulsar la conformación de Consejos de Trabajadores y Trabajadoras en las unidades productivas, en el marco de la consolidación y fortalecimiento de la democracia participativa y protagónica.

Basados en lo planteado el plan de la patria apoya la investigación debido a que contribuye en la lucha por la igualdad de condiciones respetando los derechos de los trabajadores, desde este punto de vista la investigación está orientada a analizar, concretar si se cumplen los derechos de los trabajadores detectando sus condiciones de trabajo lo que conlleva a una lucha por la seguridad social de los ciudadanos que nos lleva a apoyar el desarrollo de un modelo socialista creando estrategias para los avances atacando la burguesía capitalista de esta forma desarrollando estrategias que permitan la construcción de una cultura democrática impulsando la formación de trabajadores productivos y patronos justos de igual forma equitativos.