



UNIVERSIDAD
Privada
DR. RAFAEL BELLOSO CHACÍN

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se presentan los antecedentes relacionados a la investigación que sustentara teóricamente el estudio, a través del análisis y desarrollo de diferentes doctrinas y fundamentos legales que guardan relación con el presente estudio. De igual manera, se precisará y organizaran los elementos contenidos en la descripción del problema, analizando las distintas corrientes, tendencias o enfoques que se relacionan con la categoría objeto de estudio, al igual que sus aportes que servirán de complemento para el desarrollo de la misma.

En primer lugar se encuentra la investigación realizada por Carruci Montero, Finol y Graterol (2013) titulada “Análisis del régimen especial de los trabajadores rurales en el marco de la legislación venezolana y los convenios internacionales” Trabajo Especial de Grado para optar al título de (Abogado) en la Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela de Derecho.

En tal sentido, la investigación está basada en los antecedentes proporcionados por otras investigaciones, las bases jurídicas están representadas por la Constitución de la República Bolivariana de

Venezuela. Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), (2005) y su reglamento (2007). Ley de Tierras y Desarrollo Agrario (2001) y en las teorías propuestas por Domínguez (2011). Hernández (2010). Sainz (2010). Altieri y Nichols, (2010). Meléndez, (2009). Mille (2008). Hurtado (2008), entre Otros.

De igual manera, el tipo de investigación es documental. La población está representada por los autores antes mencionados y las leyes. Como técnicas de recolección de datos se utilizó la observación documental y como instrumento se aplicó una guía de observación. Como conclusiones se obtuvo que existen una serie de convenios internacionales que regulan el régimen de los trabajadores rurales, los cuales son una garantía a nivel internacional, y son vinculantes en Venezuela de acuerdo con el artículo 23 de la CBV (1999), siempre que sean ratificados por el país.

Asimismo la LOTTT contempla una amplia normativa que cubre todos los espacios en el ámbito del trabajador rural, desde las condiciones de trabajo, hasta los beneficios que les corresponden; también se pudo constatar las diferencias entre el contrato agrario y rural; finalmente en materia de protección ambiental en relación al trabajo rural se pudo comprobar que existe una relación directa entre ambas acciones.

En referencia a lo mencionado, el antecedente sirvió de aporte dado que estudia el régimen especial de los trabajadores en el marco de la legislación venezolana al igual que los convenios internacionales, que sirvieron que guía para el desarrollo del cuadro de la categoría, igualmente Contribuyo a

la elaboración del marco metodológico por tener el mismo tipo y diseño de investigación.

Por otra parte se encuentra el estudio presentado por Araque (2013) titulada “Situación de las nuevas formas de relación laboral como parte de la tendencia flexibilizadora en el contexto laboral venezolano” Trabajo de Grado para optar al título de (MSc. en Derecho del Trabajo) en la Universidad privada Dr. Rafael Beloso Chacín, Decanato de Investigación y Postgrado, Maestría en Derecho del Trabajo.

En relación con lo mencionado, la investigación tuvo como finalidad de enmarcar las Nuevas Formas de relación Laboral y a su vez una forma de flexibilización de la relación de trabajo, haciendo énfasis en el estudio del freelance y el teletrabajo. Los principales objetivos fueron explicar las nuevas formas de relación Laboral en Venezuela, analizar en qué consiste la flexibilidad laboral y su impacto en las relaciones de trabajo típicas y desglosar las características legales de la relación laboral típica venezolana.

De igual manera, las bases doctrinales del estudio fueron la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, textos legales de Villasmil (2006), Carballo (2008), Alfonzo-Guzmán (2009) y convenios de la Organización Internacional del Trabajo. La investigación se clasificó de tipo documental descriptiva y el tipo de diseño de la investigación de transaccional bibliográfico no experimental.

Igualmente, la técnica empleada para la investigación fue la observación documental donde se analizaron textos legales, fuentes doctrinales, entre

otros. Para la técnica de análisis de contenido se utilizó la hermenéutica jurídica. La investigación arrojó como resultado significativo que las nuevas formas de Organización laboral precarizan las relaciones laborales por diversos factores entre los que destaca que los trabajadores ocupados en el teletrabajo y el freelance no gozan de los mismos beneficios que los empleados típicos

Por otra parte, el antecedente mencionado sirvió de aporte al presente estudio ya que menciona las nuevas formas de relación laboral en el contexto laboral venezolano aportando doctrinas que sirvieron de referencia para el desarrollo del cuadro de la categoría, al igual sirvió de modelo la guía de observación al momento de su estructuración.

En cuanto, la investigación realizada por González (2012) titulada “Formas de relaciones laborales en el contexto de la reestructuración productiva del trabajo en Venezuela” en su Trabajo de Grado para optar al título de (MSc. en Derecho del Trabajo) en la Universidad privada Dr. Rafael Beloso Chacín, Decanato de Investigación y Postgrado, Maestría en Derecho del Trabajo. Las bases doctrinales del estudio de esta investigación fueron la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, textos legales de Villasmil (2006), Carballo (2008), Alfonzo-Guzmán (2009).

Por consiguiente, la investigación tuvo como objetivo general determinar las nuevas formas de relaciones laborales con el contexto de la reestructuración productiva del trabajo en Venezuela, el tipo de

investigación es documental, con un diseño de investigación de tipo bibliográfico. Se empleó para la técnica de recolección de datos el análisis documental y la hermenéutica jurídica, siendo la población el material documental de diferentes autores que abordaron el tema desde diferentes perspectivas.

Ahora bien, del análisis de los resultados se logró dar cumplimiento al objetivo general, determinando que en Venezuela han proliferado diversas formas de relaciones laborales como la tercerización y el teletrabajo, las cuales han generado un cúmulo de ventajas tanto para el trabajador como para el empleador. Sin embargo, las relaciones laborales de Venezuela están cargadas de una marcada rigidez e inflexibilidad, donde el Estado proteccionista limita dichas formas de relaciones laborales, impidiendo la competitividad del aparato productivo venezolano a nivel internacional.

Dentro de las conclusiones se destaca la importancia de flexibilizar la normativa laboral venezolana a fin de disminuir la rigidez para la aplicación de las formas de relaciones laborales que surgen con la reestructuración productiva del trabajo. Entre las recomendaciones se destaca la necesidad que el Estado regule las contrataciones de modalidades atípicas de trabajo, mediante la aplicación de leyes flexibles, garantizando la seguridad social de los trabajadores

De igual manera, el estudio mencionado sirvió de aporte al enmarcar las formas de relaciones laborales en Venezuela, haciendo mención de los límites que tiene el aparato productivo venezolano a nivel internacional, de

igual manera servirá de modelo para el desarrollo del marco metodológico por tener el mismo tipo y diseño de investigación.

En cuanto a la investigación realizada por, Hidalgo, Martínez, Morillo y Sánchez (2010) titulada “Alcance del derecho laboral venezolano ante las nuevas tendencias sociales y económicas que se presentan en el siglo XXI” en su Trabajo Especial de Grado para optar al título de (Abogado) en la Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela de Derecho.

Dentro de ese marco parte de la premisa que existen nuevas formas de relaciones de trabajo que pueden beneficiar a la mayoría de los actores sociales involucrados, se continua con el análisis de las causas y procesos de transformación pero la forma de implementarlas puede representar serias amenazas para los mismos, por no contar con los mecanismos (sociales, económicos y legislativos) adecuados para afrontarlas e implantarlas.

Es por ello, que en el mundo emerge el fenómeno Globalizador que persigue la implementación de tendencias tales como la flexibilización, Precarización Laboral, Vitalización, Trabajo Decente, Automatización, Industrialización, entre otras , las cuales se han venido desarrollando en las últimas décadas con el crecimiento del comercio internacional, donde las barreras geográficas se han ido eliminando debido al surgimiento de nuevas corrientes tecnológicas de información, producción y comunicación, ante la Globalización, Venezuela fija una posición contraria debido a que el

proceso social que se está gestando en el país liderado por el Presidente Hugo Rafael Chávez Frías.

Asimismo, se persiguen tendencias socialistas inspiradas en la puesta en práctica de las empresas que se autogestionen ocasionando con esto la pérdida de las cualidades de patrono y trabajador, ya que no existirían relaciones laborales por cuanto no existe una subordinación de partes.

En referencia, los resultados de la presente investigación son entre otros: A) la descripción de las tendencias sociales y económicas del siglo XXI B) el análisis detallado de las principales tendencias socio productivas en Venezuela C) la caracterización de las instituciones del Derecho del Trabajo Venezolano. Es a través de la reorganización de diversos aspectos (marco legal, regulaciones, y roles de los distintos actores) que se puede lograr llevar a cabo la implementación socio económica planteada en Venezuela planteada por el gobierno para hacer frente a las tendencias globalizadoras.

En relación a la investigación antes mencionada sirvió como apoyo al momento de analizar el derecho laboral venezolano marcando las nuevas tendencias sociales, para el beneficio e implementación que pueda representar en el ámbito social, económico y legislativo, de igual forma, sirvió de modelo para la realización de la guía de observación o instrumento.

De igual manera, la investigación realizada por Chirino (2009) titulada “Análisis de la seguridad social y las nuevas modalidades de contratación

laboral en Venezuela y España” en su Trabajo de Grado para optar al título de (MSc. en Derecho del Trabajo) en la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Decanato de Investigación y Postgrado, Maestría en Derecho del Trabajo.

En este orden de ideas, las bases doctrinales del estudio se fundamentaron en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de la Seguridad Social, Ley del Trabajo, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y los criterios doctrinales de Bernardoni (2004), Kahale (2003), Méndez (2001), Rodríguez (2001), Villasmil (2002), entre otros.

En tal sentido, la investigación según su propósito fue de tipo documental con diseño bibliográfico, empleándose fuentes primarias, secundarias para el análisis documental. La población objeto de estudio está conformada por una universalidad de documentos escritos entre los que destacan las leyes mencionadas, periódicas, doctrinas, jurisprudencias como técnica de investigación directa.

Asimismo, la técnica de recolección de datos fue la de la observación documental, la cual permitió hacer un análisis de las leyes vigentes que regulan la materia, así como de los criterios doctrinarios y jurisprudenciales de la legislación tanto venezolana como española. Se analizaron las nuevas formas de contratación laboral como las cooperativas, el outsourcing, las franquicias, y trabajadores por cuenta propia, concluyendo que estas nuevas modalidades generan como consecuencias directas la flexibilidad y

precariedad laboral.

Al momento de realizar el análisis jurisprudencial entre Venezuela y España se observa la existencia de sentencias vinculantes de las diferentes salas de casación que sirven en los diferentes casos como fuente directa e indirecta de derecho. El estudio mencionado sirvió de aporte al encontrarse enmarcada sobre las nuevas modalidades de contratación laboral en Venezuela, tomando Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y los criterios doctrinales de Bernardoni, y otras doctrinas que ayudaron al desarrollo del cuadro de la categoría de estudio.

Por otra parte, Carrasquero, (2008) en su investigación titulada “Análisis jurisprudencial de la inmunidad de los consulados y embajadas en materia laboral en Venezuela” en su Trabajo Especial de Grado para optar al título de (Abogado) en la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Facultad de Ciencias jurídicas y Políticas, Escuela de Derecho.

La investigación tuvo el propósito de identificar las debilidades del sistema jurídico venezolano, específicamente del Tribunal Supremo de Justicia al momento de conocer sobre causas concernientes a la relación laboral prestada a los diferentes consulados y embajadas que se encuentran dentro del territorio venezolano.

A tal efecto para la realización de esta investigación se tomó en cuenta la información de autores especializados en materia laboral e internacional en su rama privada, como Rousseau (1999), Guzman (2001), Toro (2001). La investigación se calificó de tipo documental y la técnica utilizada para la

recolección de datos fue la observación directa. La población estudiada estuvo constituida por libros de la materia, tratados, convenios, además de la ley adjetiva vigente como lo son la Ley Orgánica del trabajo y el Reglamento de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, por ser las normas que rigen la materia, en adición a dos jurisprudencias del Tribunal Supremo de Justicia.

Asimismo, estos resultados permitieron observar la falta de uniformidad de criterios existente en la sala político-administrativa del Tribunal Supremo de Justicia en lo concerniente a competencia de los Tribunales que deben conocer las causas laborales relacionadas con Consulados y Embajadas acreditados en Venezuela, afianzando la necesidad de la unificación de criterios por parte de dicha sala para garantizar una mayor seguridad y estabilidad jurídica a los ciudadanos de la nación.

En cuanto al estudio mencionado sirvió de aporte ya que se dio conocer sobre causas concernientes a la relación laboral prestada a los diferentes consulados y embajadas que se encuentran dentro del territorio venezolano, también servirá de modelo para el desarrollo del marco metodológico, por tener el mismo tipo y diseño de investigación.

2. FUNDAMENTACIÓN LEGAL- DOCTRINAL-JURISPRUDENCIAL

La investigación se encuentra representada por un conjunto de

conocimientos que sirven de basamento, encontrándose constituida por las diferentes teorías, políticas, sociológicas, entre otras, la cuales constituyen aportes teóricos esenciales a objeto de estudio. De igual manera se tratará en el presente trabajo todo lo relacionado con las relaciones de trabajo internacional entre Venezuela y Arabia.

2.1. RELACIONES DEL TRABAJO INTERNACIONAL ENTRE VENEZUELA Y ARABIA SAUDITA

Es interesante traer a colación, lo que ha señalado el informe de la Organización Internacional del Trabajo, en la 89ª Reunión de junio del año 2001, sobre lo que ese ente denomina trabajo decente (OIT, 2010): la mejor expresión de la meta del trabajo decente es la visión que tiene de él la gente. Se trata de la igualdad de reconocimiento y de la capacitación de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida.

No obstante a las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Es decir de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; Por ello debe tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad.

Del mismo modo, es decir de pasar de la subsistencia a la existencia.

Para muchos es la vía fundamental para salir de la pobreza. Para otros, se trata de realizar las aspiraciones personales en la existencia diaria y de manifestar solidaridad para con los demás. Y en todas partes, y para todos, el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidad humana; El trabajo decente ofrece, pues, un medio para combinar el empleo, los derechos, la protección social y el diálogo social en las estrategias de desarrollo.

De lo antes planteado, de acuerdo a Telesur surgió en Enero 2015 la reunión entre las comisiones venezolanas y saudí enmarcando las relaciones diplomáticas y comerciales que sostienen ambas naciones con la finalidad de ampliarlas y de fortalecer las que ha se han acordado mediante diversos convenios, agregando un comunicado la cancillería del país suramericano.

De igual manera, se conoció que Venezuela y Arabia Saudita sostienen una alianza entre las estatales Petróleos de Venezuela (PDVSA) y la Petrolera de Arabia Saudita (ARAMCO), con el fin de impulsar las inversiones que ofrece a los capitales y empresas saudíes el sector petrolero y gasífero venezolano. Las relaciones de trabajo internacional representan un elemento de gran importancia no solo porque definen la calidad de las interrelaciones entre empleadores y trabajadores, sino fundamentalmente, por que definen también la calidad de una sociedad. Es decir, constituyen el pilar fundamental sobre el cual se sostienen el aparato

productivo y por ende, el desarrollo social.

Es por ello que Villasmil (2006, p. 11) considera que las relaciones de trabajo internacional son conexiones jurídicas, que al tiempo de repartir poderes y obligaciones entre las partes o los sujetos de ellas, limitan la actuación de cada una y moderan su poder lo que resulta, por lo demás, el único modo de hacer coincidir, convivir o conciliar intereses distintos y todos ellos legítimos.

En tal sentido, los investigadores consideran que se hace necesario ahondar sobre los elementos que conforman dichas relaciones de trabajo internacional entre Venezuela y Arabia Saudita, con la finalidad de abordar los tipos de beneficios sociales, sus características, excepciones y convenios internacionales OIT, determinando así el papel que cada uno corresponde ejecutar, con el fin de garantizar los principios y beneficios que se devienen del trabajo.

2.1.1. BENEFICIOS SOCIALES EN LA RELACIÓN LABORAL VENEZOLANA

En referencia a los beneficios sociales en la relación laboral Venezolana es común considerar a muchas acciones del Estado como beneficios sociales (por ejemplo, asegurar los derechos del trabajador, la asistencia a aquellos que no tienen trabajo ni medios de subsistencia, entre otros.). En este caso, se puede definir entonces el Estado benefactor, como aquél que

otorga beneficios a las clases sociales más necesitadas.

La Carta Magna de 1.999 es de neto corte social. Su preámbulo recoge la búsqueda del bien común, la justicia social, el derecho al aseguramiento del trabajo y la preservación de los derechos humanos, bajo el signo de una democracia participativa y protagónica, y un Estado de justicia social. Para poder garantizar todo lo señalado, es menester el predominio de una sociedad igualitaria y sin discriminaciones, que defienda y sostenga el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad.

De igual manera, expone que el desarrollo de la persona sólo se logra, a través del acceso de ella a un trabajo digno, adecuado y permanente (estable), que le garantice ingresos para poder sostenerse así misma y a su grupo familiar y, además, para existir plenamente (junto con su grupo familiar) en su entorno, desarrollándose cabalmente. Es decir, que el trabajador pueda contar con un futuro material.

En tal sentido, esa perspectiva de que los trabajadores puedan tener un futuro material, a través de un empleo seguro, es lo que permite comprender la importancia de la relación laboral adecuada y estable. Así, puede establecerse que, después de la vida, quizás el trabajo es el derecho humano más importante, porque toca el tema de la subsistencia y, evidentemente la actividad laboral debe desarrollarse en condiciones de dignidad.

En este orden de ideas los beneficios sociales de acuerdo con Calderón

(06/07/14) es uno de los aspectos novedosos que debe cumplirse desde ya es el cálculo retroactivo de las prestaciones para los trabajadores activos desde el 19 de junio 1997, que solo se aplicará al momento de culminar la relación laboral.

Tal como se estipula en el Artículo 142 Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012), que el patrono depositará a cada trabajador por concepto de prestaciones sociales el equivalente a quince (15) días con el último salario devengado cada trimestre y después del primer año de servicio el patrono depositará a cada trabajador dos (2) días de salario adicional por cada año, acumulativos y con un máximo de treinta (30) días. Esta medida se tomará en cuenta desde el primer mes laboral del trabajador, quienes además podrán disponer del 75% de las mismas como adelantos ya sea para mejoras a viviendas, gastos médicos o compra de inmuebles.

En relación con lo mencionado, se conoció que existen varias formas que se pueden aplicar para el depósito de las prestaciones sociales, uno puede ser, que los depósitos trimestrales y anuales se efectúen en un fideicomiso individual o en el Fondo de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador, también hay la posibilidad de que sean acreditadas en la contabilidad de la empresa donde trabaja, siempre que el trabajador o empleado lo haya autorizado por escrito.

Igualmente, los depósitos por garantía de prestaciones sociales devengarán intereses al rendimiento del fideicomiso o el Fondo de

Prestaciones Sociales a la tasa que den estos instrumentos financieros, pero si queda en la contabilidad de la empresa por autorización del trabajador, devengarán intereses a la tasa promedio entre la tasa pasiva y la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela (BCV), si el patrono no cumple con los depósitos establecidos estos devengarán intereses a la tasa activa establecida por el BCV.

Asimismo, Calderon (2012, p. 2) señala que (LOTTT) en la publicación del decreto N° 8.938 en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076, de fecha 7 de mayo de 2012, se convirtió en el punto de partida para que los empleadores o patronos se adecuen a los cambios establecidos en la nueva legislación laboral.

Dentro de ese marco la LOTTT (2012) fundo como objetivo principal:

El interés supremo de garantizar la protección integral de las trabajadoras y los trabajadores sin excepción, fortaleciendo por tanto su lucha contra la explotación, la opresión y las discriminaciones propias de las relaciones capitalistas de producción, favoreciendo condiciones para la liberación de la clase trabajadora mediante el progresivo establecimiento de relaciones sociales de producción basadas en la igualdad, la equidad, la solidaridad, la justicia social y la plena inclusión, tendiendo a superar la división social y sexual jerárquica del trabajo. Todo ello como fin último y esencial a lograr en el plano de la lucha de clases existente en la sociedad venezolana, asegurando los derechos, garantías y beneficios laborales conforme a lo previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, tratados y convenios suscritos y ratificados por Venezuela. Sus normas son de orden público y de aplicación obligatoria e inmediata.

En tal sentido, los investigadores consideran que una de las bases del

desarrollo económico del país es la actividad del trabajo, que debe llevarse a cabo con relaciones laborales adecuadas y estables, que garanticen a los laborantes su inserción en el ámbito económico, para así tener acceso a bienes y servicios, que hagan factible la elevación de su calidad de vida y prosperidad. Ello posibilita el progreso en general de la sociedad. De allí que el Estado deba implementar los mecanismos de la nueva seguridad social universal, una política de generación de empleos y la creación de órganos controladores del buen cumplimiento de las leyes laborales, para así garantizar las relaciones de trabajo estables y adecuadas.

2.1.1.1. TIPOS DE BENEFICIOS SOCIALES

La Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo 105, regula la entrega de algunos beneficios adicionales al salario por parte de los empleadores a sus trabajadores. Dentro de estos beneficios se encuentran:

1. Los servicios de los centros de educación inicial.
2. El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la material.
3. Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.

4. Las provisiones de ropa de trabajo.
5. Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
6. El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.
7. El pago de gastos funerarios.

Asimismo, la OIT (2011) expresa de acuerdo a la normativa laboral venezolana que la ley garantiza la libertad de trabajo, que toda persona es libre de dedicarse a alguna actividad lícita y nadie podrá impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad. Por consiguiente, tendrá el derecho de recibir los beneficios sociales prescritos en la regulación laboral venezolana.

En tal sentido, los investigadores consideran que los beneficios sociales tienen como objetivo el garantizar la protección integral de las trabajadoras y los trabajadores sin excepción, fortaleciendo por tanto su lucha contra la explotación, la opresión y las discriminaciones propias de las relaciones capitalistas de producción, favoreciendo condiciones para la liberación de la clase trabajadora mediante el progresivo establecimiento de relaciones sociales de producción basadas en la igualdad, la equidad, la solidaridad, la justicia social y la plena inclusión.

2.1.1.2. CARACTERISTICAS

Los beneficios sociales se refieren a las prestaciones de naturaleza

jurídica de seguridad social, siendo el aspecto novedoso de la Ley LOTTT (2012) referirse a las características de los mismos:

En cuanto a la reducción de la jornada laboral de 44 a 40 horas semanales, con dos días seguidos de descanso, Se fijó un año para su aplicación. Encontrándose estipulado en el artículo 176 de la LOTTT (2012), con respecto a los horarios en trabajos continuos, señalando que:

Cuando el trabajo sea continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanales siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador o trabajadora en un período de ocho semanas, no exceda en promedio el límite de cuarenta y dos horas semanales.

De igual manera, las semanas que contemplen seis días de trabajo deberán ser compensadas con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

En cuanto al reposo prenatal y postnatal en Venezuela, lo más significativo fue que aumentó a 26 semanas un término de seis meses y medio de reposos para la madre, 14 días para el padre y la inamovilidad laboral por los dos años siguientes para ambos.

Por otra parte, LOTTT (2012), la estabilidad e inamovilidad si un trabajador no está conforme con el despido, podrá dada su condición acudir bien sea al Inspector del Trabajo o al Juez del Trabajo y si no existe motivo justificado, se ordenará su reenganche y pago de salarios caídos y demás beneficios.

Estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley:

1. Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio.

2. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.

3. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas. Los trabajadores y las trabajadoras de dirección, no estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley.

En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador o la trabajadora manifestarán su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.

En este particular en lo referente a que solo en caso que el trabajador manifieste su voluntad de conformidad con la terminación de la relación laboral sin razones que lo justifiquen, así como no interponer el procedimiento a que corresponda, deberá pagársele una indemnización equivalente (al doble), es decir según la norma dos veces sus prestaciones sociales una por derecho y otra por haber sido despedido injustificadamente.

De esto se desprende que por cada sexto día de labores el trabajador disfrutará de un día adicional de vacaciones, sin embargo, la exposición de motivos aclara que el día extra de vacaciones procederá cuando se acumulen cuatro semanas laboradas. Deberá pagarse, además de su salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de quince días de salario normal más un día por cada año de servicios hasta un total de treinta días. Este bono tiene incidencia salarial.

Durante el disfrute de vacaciones se mantendrá el beneficio de alimentación y alojamiento. La suspensión del disfrute de vacaciones deberá ser autorizada por el Inspector del Trabajo, previo cumplimiento de los hechos que la motiven y las mismas no podrán posponerse más allá de tres meses a menos que previa solicitud del trabajador se acumulen hasta dos periodos por conveniencia propia o a los fines que coincidan con vacaciones escolares.

En referencia a las utilidades LOTTT (2012), se estipula el pago, dentro de los primeros quince días del mes de diciembre, de una bonificación de fin de año de treinta días de salario, por lo menos, imputables a la participación de beneficios o utilidades cuando el cierre del ejercicio económico no coincida con la época decembrina. Si cumplido éste, el patrono no obtuviere beneficio la cantidad entregada deberá ser considerada como bonificación y no estará sujeta a repetición. Si se obtuviere beneficios cuyo monto no alcanzare a cubrir los treinta días de salarios entregados anticipadamente,

se considerará extinguida la obligación.

Asimismo, en relación a los días feriados se incluyen cuatro días adicionales a los que disponían en la normativa anterior, El lunes y martes de carnaval, el 24 y 31 de diciembre por lo tanto se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las entidades de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la propia Ley, como aquellas de interés público, razones técnicas o circunstancias eventuales. Estos cuatro días se suman al 1° de enero, jueves y viernes santo, el 1° de mayo y 25 de diciembre que eran considerados como no laborables o feriados en la Ley anterior.

En cuanto a la Tercerización se entiende 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, la nueva LOTTT establece que queda prohibida, por tanto no se permitirá:

- 1.- La contratación de entidad de trabajo para ejecutar obras, servicios o actividades que sean de carácter permanente dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo contratante, relacionadas de manera directa con el proceso productivo de la contratante y sin cuya ejecución se afectarían o interrumpirían las operaciones de la misma.

- 2.- La contratación de trabajadores o trabajadoras a través de

intermediarios o intermediarias, para evadir las obligaciones derivadas de la relación laboral del contratante.

3.- Las entidades de trabajo creadas por el patrono o patrona para evadir las obligaciones con los trabajadores y trabajadoras.

4.- Los contratos o convenios fraudulentos destinados a simular la relación laboral, mediante la utilización de formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil.

5.- Cualquier otra forma de simulación o fraude laboral.

En los casos anteriores los patronos o patronas cumplirán con los trabajadores y trabajadoras todas las obligaciones derivadas de la relación laboral conforme a esta Ley, e incorporaran a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal a los trabajadores y trabajadoras tercerizados o tercerizadas, que gozaran de inamovilidad laboral hasta tanto sean incorporados efectivamente a la entidad de trabajo.

Igualmente se encuentra el trabajo a domicilio dentro de la misma ley referida en su artículo 207 establece que los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros (a) , cocineros (a), jardinero (a), niños (a), lavaderos (a), planchadores (a) y otros oficios de esta misma índole, se registrarán por lo contenido en la Ley a todos sus efectos.

Estos trabajadores o trabajadoras gozaran de los derechos relativos a la seguridad social. Una ley especial, elaborada con amplia participación de

los sujetos de la relación laboral, regulará lo correspondiente al trabajo a domicilio, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo.

Por otra parte, se encuentra el trabajo en el transporte, además de regirse por las disposiciones de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, su Reglamento, por la Ley de Tránsito y Transporte Terrestre, su Reglamento, las convenciones colectivas y los convenios, suscritos por la República Bolivariana de Venezuela.

Con respecto a lo anterior, es importante destacar que en el Artículo 244 de la nueva Ley Orgánica del trabajo; las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores conductores y trabajadoras conductoras serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sindicales.

Partiendo de los supuestos anteriores también se encuentran amparado con beneficios sociales el trabajador motorizado desde 1997 hasta abril de 2012, los trabajadores motorizados que prestan servicios como repartidores o como mensajeros, o en actividades semejantes, estarán protegidos por las disposiciones de dicha Ley y de las demás normas legales en materia laboral aunque sean propietarios del vehículo en el que realizan sus actividades.

En la LOTT (2012), se incorporaron a los mototaxistas que presten servicios por su cuenta o por dependencia de una empresa o patrón, quienes también estarán amparados por la Ley. En otro orden de ideas, la

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras en su artículo 286, estipula la existencia de otro marco jurídico en cual protegerá también a todos los que estén empleados en este sector productivo de la sociedad.

Al igual que el trabajador agrícola, en el capítulo quinto de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, estipula que el empleado agrícola es aquel que presta servicios en una unidad de producción agrícola en actividades que solo pueden cumplirse en el medio rural.

En concordancia con lo anterior, en el artículo 229 hasta el 238, se establecen las modalidades del trabajador agrícola, el límite de los trabajadores extranjeros, el control de pagos, el derecho de la parcela cultivada, los daños a la unidad de producción agrícola, el trabajo en días feriados- en los cuales les corresponde trabajar y será pagado conforme a lo establecido en la Ley-, las vacaciones remuneradas, la jornada de trabajo agrícola que no debe exceder de ocho horas con dos días de descanso, y la creación de una Ley especial que regule a los trabajadores de la producción agropecuaria.

2.1.1.3. EXCEPCIONES

En el caso de las excepciones los beneficios del artículo 105 parece que se contradicen con el segundo párrafo del artículo 104 de la LOTTT (2012), que establece que:

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

Al final de este artículo el legislador dispone expresamente que estos beneficios no tendrán carácter salarial. La razón por la cual el legislador decidió que estos beneficios no tienen carácter salarial es porque son ayudas al trabajador que no tienen carácter remunerativo. Es decir, no son beneficios que se entregan como una contraprestación de los servicios sino como un beneficio adicional.

Sin embargo, los investigadores consideran que los beneficios sociales favorecen a los trabajadores, porque son beneficios que si tuviesen carácter salarial probablemente no los recibirían porque su impacto económico sería muy fuerte para los empleadores. Por otro lado, estos beneficios son positivos para los empleadores porque son ayudas que no tienen un impacto en las prestaciones sociales y crean una identificación del trabajador con la empresa, lo cual normalmente se ve reflejado en la productividad.

2.1.1.4. CONVENIOS INTERNACIONALES OIT

A continuación se nombra algunos de los convenios internacionales por la OIT:

- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm.1) Venezuela 20.11.1944 52 ratificaciones Adoptado en la 1.^a reunión de la CIT Fecha de entrada en vigor: 13.06.1921

- Convenio N° 1 sobre las Horas de Trabajo (Industria), 1919 (Ratificación registrada el 20-11-1944; Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario del 04-01-1945): La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo algunas excepciones.

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente:

a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase.

b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz.

c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones

eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados.

d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

2. Las prescripciones relativas al transporte por mar y por vía de agua interior serán fijadas por una conferencia especial sobre el trabajo en el mar y en vías de agua interiores.

3. La autoridad competente determinará en cada país la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

Para los investigadores, es importante distinguir lo que son los tipos de industrias, para poder diferenciarlas de las industrias de agricultura y el comercio ya que estas son de otra índole tal como lo establece dicha convención.

Artículo 2

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a

continuación:

(a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;

(b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;

(c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

Asimismo en la investigación esto deja claro que tanto para la industrias bien sea de índole público o privado, el horario de trabajo es el mismo, no hay horarios distintos, salvo las excepciones que este artículo establece tal es el caso de: trabajadores de inspección, dirección o de confianza que pueden excederse pero igual son 8 horas diarias y 2 días de descanso

semanal.

Artículo 3

El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

En tal sentido se tiene que tener cuenta y dejar claro que si puede exceder los límites de horas diarias de la jornada laboral, es decir horas extras como lo deja señalado esta convención en dicho artículo, tales son los casos de: accidentes laborales, hechos fortuitos y de causa mayor y reparación de la maquinaria y otra que señale la ley.

Artículo 8

1. Con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, cada empleador deberá:

(a) dar a conocer, por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por el gobierno, las horas en que comience y termine el trabajo, y si el trabajo se realiza por equipos, las horas en que comience y termine el trabajo de cada equipo. Las horas se fijarán de manera que no excedan de los límites señalados en el presente Convenio y, una vez notificadas, no podrán modificarse sino en el modo y con el aviso aprobados por el gobierno.

(b) dar a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo.

(c) inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los artículos 3 y 6 del presente Convenio.

2. Se considerará ilegal emplear a una persona fuera de las horas fijadas en virtud del apartado a) o durante las horas señaladas en virtud del apartado b) del párrafo 1 de este artículo.

Seguidamente cabe destacar que el horario de trabajo es de obligatorio cumplimiento y el mismo debe estar fijado en una parte visible en las instalaciones de la entidad de trabajo, así como la jornada laboral. Mientras dure el descanso, no puede contratarse otro personal que supla sus funciones, ya que eso sería algo ilegal.

Artículo 16

1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en aquellas de sus colonias o posesiones o en aquellos de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos, a reserva de:

(a) que las condiciones locales imposibiliten la aplicación de las disposiciones del Convenio.

(b) que puedan introducirse en el Convenio las modificaciones necesarias

para su adaptación a las condiciones locales.

2. Cada Miembro deberá notificar a la Oficina Internacional del Trabajo su decisión en lo que concierne a cada una de sus colonias o posesiones o a cada uno de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos.

Con esa finalidad todo aquel que haya ratificado dicho convenio se obligará a cumplir lo fijado en el mismo, siendo posible su aplicación para que no se vulnere, ni se menoscabe el derecho de los trabajadores.

- Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)
Adoptado en la 3.^a reunión de la CIT Fecha de entrada en vigor: 19.06.1923
117 ratificaciones

- Convenio N° 14 sobre el Descanso Semanal (Industria), 1921
(Ratificación registrada el 20-11-1944; Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario del 04-01-1945): Salvo algunas excepciones, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública y privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada periodo de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

Actualmente en Venezuela la Jornada Laboral se reduce a 40 horas semanales de acuerdo al artículo 173 de la LOTTT (2012), ahora los trabajadores tienen derecho a dos días de descanso semanal, para el mejor disfrute con su familia.

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales:

(a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

(b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

(c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, depósitos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telefónicas o telegráficas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;

(d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano

2. La enumeración que precede se hace a reserva de las excepciones

especiales de orden nacional prevista en el Convenio de Wáshington, por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, en la medida en que dichas excepciones sean aplicables al presente Convenio.

3. Además de la enumeración precedente, si se considera necesario, cada Miembro podrá determinar la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

Para los investigadores, es importante distinguir lo que son los tipos de industrias, para poder diferenciarlas de las industrias de agricultura y el comercio ya que estas son de otra índole tal como lo establece dicha convención.

Artículo 2

1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todo el personal de cada empresa.

3. El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

Sin embargo este artículo hace énfasis en el descanso obligatorio que debe tener todo trabajador para que con el mismo evite el desgaste físico y

mental el cual debe ser como mínimo de 24 horas así como otros tipos de descanso estipulados en la legislación venezolana.

Artículo 3

Cada Miembro podrá exceptuar de la aplicación de las disposiciones del artículo 2 a las personas empleadas en empresas industriales en las que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia.

Artículo 4

1. Cada Miembro podrá autorizar excepciones totales o parciales (incluso suspensiones y disminuciones de descanso) a las disposiciones del artículo 2, teniendo en cuenta especialmente cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y humanitario y previa consulta a las asociaciones calificadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas asociaciones existan.

2. Dicha consulta no será necesaria en el caso de excepciones que hubieren sido ya concedidas por la legislación vigente.

Artículo 5

Cada Miembro deberá, en todo lo posible, dictar disposiciones que prevean períodos de descanso en compensación de las suspensiones o disminuciones concedidas en virtud del artículo 4, salvo en los casos en que los acuerdos o las costumbres locales hubieren ya previsto dichos descansos.

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928

(núm. 26) Adoptado en la 11.^a reunión de la CIT Fecha de entrada en vigor: 14.06.1930-103 ratificaciones

Convenio N° 26 sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, 1928 (Ratificación registrada el 20-11-1944; Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario del 04-01-1945): Los gobiernos se obligan a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de las tasas mínimas de los salarios, quedando en libertad de determinarlos, así como determinar su forma de aplicación, mediante consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. [Recomendación N° 30 sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, 1928].

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.

2. A los efectos de este Convenio, el término industrias comprende las industrias de transformación y el comercio.

Para los investigadores la fijación del salario mínimo, es aquel donde el estado fija dicho monto para el cual el mismo se ve obligado en fijar la tasa

mínima de remuneración, ya que se aplica tanto para el sector público, como para el sector privado, y es susceptible al valor de la moneda y pierde poder adquisitivo el trabajador si la misma no se decreta.

Artículo 2

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para decidir, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan en la industria o partes de la industria en cuestión, a qué industrias o partes de industria, y especialmente a qué industrias a domicilio o partes de estas industrias, se aplicarán los métodos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 1.

Es importante ya que para determinar el salario mínimo se hará una consultan tanto para los empleadores como a los trabajadores para poder así determinar la fijación del salario mínimo.

Artículo 3

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación.

2. Sin embargo:

(1) Antes de aplicar los métodos a una industria, o parte de una industria determinada, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, y a

cualquier persona, especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse.

(2) Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.

(3) Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo.

Es decir, los miembros que ratifiquen este convenio aplicaran métodos para fijar el salario mínimo el mismo debe coincidir con la consulta de los empleadores, trabajadores, organizaciones sindicales y los interesados en fijar dicho salario cabe destacar que ningún trabajador puede percibir un salario por debajo del mínimo va en contra de los establecido en la ley y esta convención.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de asegurar que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean

inferiores a las tasas mínimas aplicables.

2. Todo trabajador al que le sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional.

Es de aporte para los investigadores, que los estados miembros que ratifiquen este convenio que los trabajadores conozcan la tasa del salario mínimo, para así evitar que se pague menos de lo establecido y si el mismo fuera una cantidad por debajo del mínimo, tiene derecho al pago de su equivalente a través del reclamo vía legal y/o judicial por la legislación del país.

Artículo 5

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enviar todos los años a la Oficina Internacional del Trabajo un informe general en el que figure la lista de las industrias o partes de industria a las que se apliquen los métodos de fijación de los salarios mínimos, y dará a conocer, al mismo tiempo, las formas de aplicación de estos métodos y sus resultados. En esta exposición se indicarán, en forma sumaria, el número aproximado de trabajadores sujetos a esta reglamentación, las tasas de salarios mínimos fijadas y, si fuera necesario, las demás medidas importantes relativas a los salarios mínimos.

En este punto lo que se busca, es que todo país miembro de la OIT que

ratifique dicho convenio, deberá enviar anualmente, un informe detallado en donde se exprese las listas de las Industrias o sus similares en la que se apliquen los métodos para la fijación del salario mínimo, y a su vez indicarán la aplicación de los métodos y el alcance de los resultados del mismo.

Artículo 8

Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

En el mismo orden de ideas, las ratificaciones que hagan los miembros y que hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General les hará saber al resto de los miembros de la Organización.

- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) Adoptado en la 32.ª reunión de la CIT Fecha de entrada en vigor: 18.07.1951 151 ratificaciones

Convenio N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1950 (Ratificación registrada el 09-06-1983; Gaceta Oficial N° 3.170 Extraordinario del 11-05-1983): Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de la adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a dejar de ser miembro de un sindicato.

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

En primer término los Trabajadores y Trabajadoras gozarán de protección contra todo acto de discriminación a la hora de hacer uso del Derecho a la Sindicación, dicha protección se aplicará contra todo acto que menoscabe el derecho del Trabajador, en la cual tenga injerencia algún patrono o grupo de patronos, bien sean del sector público o privado.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo,

principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

De la misma manera lo que se busca es que las Organizaciones de Trabajadores y de Empleadores cada una tengan su propia participación, sin que una tenga que ver de la otra al momento de una toma de decisión.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

De igual modo se crearán organismos adecuados a cada condición, siempre y cuando sean necesarios para respetar y garantizar el derecho a la libertad sindical.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

De acuerdo con lo anterior debe adoptarse medidas necesarias, para estimular e incentivar entre los Trabajadores y Patronos, el pleno desarrollo y usos de procedimientos armónicos para la obtención de una convención colectiva de trabajo, en donde se establezcan las condiciones de empleo.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Por otra parte la legislación nacional de cada país deberá determinar el alcance de los derechos y garantías previstas en este convenio en cuanto a los cuerpos de seguridad, cabe destacar que la ratificación de este convenio no se considerara que vaya en detrimento de las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes.

- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) Adoptado en la 68.^a reunión de la CIT Fecha de entrada en vigor: 23.11.1985 32 ratificaciones

Convenio N° 158 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1982

(Ratificación registrada el 06-05-1985; Gaceta Oficial N° 33.170 del 22-02-1985): No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada. Se exponen los motivos que no constituyen causa justificada, y los derechos que tiene y los recursos a que puede recurrir el trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada. [Recomendación N° 166 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1982].

Artículo 1

Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional.

Sobre la base de lo antes expuesto, se dará efecto y aplicación de este convenio a la legislación nacional de cada país, a excepción de otra medida que este estipulada en un convenio de trabajo o en cualquier otra forma conforme a las leyes.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.

2. Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas:

(a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración

determinada o para realizar determinada tarea;

(b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;

(c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.

3. Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio.

4. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confieran una protección por lo menos equivalente a la que prevé este Convenio.

5. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas

especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea.

6. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que hubieren sido excluidas en virtud de los párrafos 4 y 5 del presente artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tales categorías.

De todo esto se desprende, que dicho convenio se aplicará a todas las ramas de actividad económicas y todas las personas allí empleadas, se podrán establecer excepciones de la totalidad o parcialidad de este convenio y se establecerá garantías adecuadas para el trabajador que disponga de un contrato determinado.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

Brevemente terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo, por iniciativa del patrono o un grupo de patronos.

- Parte II. Normas de Aplicación General Sección A. Justificación de la Terminación.

Artículo 4

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Por otra parte, no se pondrá término a la relación de trabajo de un Trabajador a menos que existan causas motivadas para la terminación del contrato.

Artículo 5

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

(a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo:

(b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;

(c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;

(d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia

nacional o el origen social.

(e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

De igual modo se establecen disposiciones en este convenio en las cuales no se constituyen causas justificadas para la terminación de la relación de trabajo, debido a derechos que le son adquiridos por atribuciones que les da la Ley y los acuerdos entre las partes.

Artículo 6

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

Por lo tanto 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 los papeles médicos.

Sección D. Plazo de Preaviso

Artículo 11

El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá

derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

Es decir que el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a un plazo de preaviso para darse por terminada la relación de trabajo con dicha empresa teniendo en cuenta unas excepciones en contra del mismo de ser irrazonable a través de una falta grave durante el tiempo de preaviso.

2.1.2. BENEFICIOS SOCIALES EN LA RELACION LABORAL DE ARABIA SAUDITA

En cuanto a los beneficios sociales en la relación laboral de Arabia Saudita se encuentra la Ley de Trabajo y Trabajadores de Derecho (1969) Real Decreto N° M / 21 de fecha 6 de Ramadán 1389 (15 de noviembre 1969). Decisión del Consejo de Ministros N° 745, de fecha 23/24 Sha'ban1389 (3/4 noviembre 1969) (Con 1.970 regulaciones procesales adjuntan) en la cual se estipula en su artículo 9 que todo empleador y trabajador deberán conocer todos los contenidos de la ley del trabajo para que cada uno sepa cuál es su posición y ser conscientes de sus derechos y obligaciones.

De igual forma, se procederá a abrir en un lugar visible, en todos los establecimientos que emplean veinte o más trabajadores un conjunto de

normas, debidamente aprobado por el Ministerio de Trabajo, con el fin de regular el trabajo en el establecimiento, y que contiene lo siguiente:

- a. Clasificación de los trabajadores según sus categorías profesionales.
- b. Periodos de trabajo y horas, días de fiesta oficiales, día de descanso semanal y días para pagar las diversas categorías de trabajadores.
- c. Turnos de trabajo.
- d. Las normas que rigen la asistencia, tardanzas, la ausencia, la entrada y salida de los lugares de trabajo, y la inspección.
- e. Vacaciones y ello elegibilidad.
- f. Cualquier otro detalle requerido por la naturaleza del trabajo en el establecimiento.
- g. También se exhibe en un lugar visible en el establecimiento de un conjunto de reglas disciplinarias se enumeran los actos, delitos, actos de insubordinación y obligaciones del trabajador, así como las sanciones en efectivo o acciones disciplinarias que corresponda, de acuerdo con las normas disciplinarias estándar para ser emitidos por el Ministro de Trabajo. Tales reglas y sus eventuales modificaciones no surtirán efecto sino después de que hayan sido aprobados por el Ministerio de Trabajo.

Por otra parte, Domiz (2009, p. 9) señala que el salario otorgado al obrero es en consideración de su trabajo en virtud de un contrato de trabajo, ya sea escrita o no escrita, independientemente de la naturaleza del salario, ya sea en efectivo o en especie y pagaderos mensual, semanal, diaria, o a destajo,

o sobre la base del número de horas de trabajo o la cantidad de producción; independientemente de si la totalidad o parte de tales salarios se compone de comisiones o consejos cuando este último se pagan de acuerdo con la práctica generalmente aceptada y donde existen normas que permiten el cálculo exacto de los mismos.

En este orden de ideas, los investigadores conocieron que estarán supervisados los empleadores por el Ministerio de trabajo la correcta aplicación de las disposiciones de la Ley del Trabajo, en particular en lo relativo a las condiciones de trabajo, los salarios, el control y la protección de los trabajadores en el trabajo, la salud y la seguridad de los trabajadores, y el empleo de los jóvenes.

2.1.1.1. TIPOS DE BENEFICIOS SOCIALES

La Ley de Trabajo y Trabajadores de Derecho (1969) estipula en su artículo 91 las obligaciones previstas en la presente ley, en las normas y decisiones emitidas para su aplicación, el empresario deberá:

a. Trate a sus trabajadores con el debido respeto y abstenerse de cualquier palabra o acción que pueda afectar su dignidad o la religión.

b. Facilitar cualquier tarea de los funcionarios de las autoridades competentes en relación con la de la inspección, el control o la supervisión de la correcta aplicación de las disposiciones de esta ley, de las normas y decisiones emitidas en virtud de ella. Él también deberá suministrar a las

autoridades competentes toda la información necesaria que pueda ser requerida de él para el logro de este propósito.

c. Conceder a los obreros el tiempo necesario para que puedan ejercer sus derechos previstos en el presente documento sin deducción alguna de sus salarios por el tiempo. Puede, sin embargo, regular el ejercicio de este derecho de manera tal que no interrumpa el progreso de la obra.

De igual forma, las regulaciones pertinentes, el empleador deberá pagar al trabajador su salario en el momento y el lugar especificado en el contrato o determinado por la práctica general aceptada. Por otra parte, el obrero o empleado para trabajar en las horas del día estipulado en el contrato de trabajo o expresa su disposición para llevar a cabo su trabajo durante estas horas y está impedido de hacerlo solamente por una causa que se atribuye al empresario, obrero o empleado tendrá derecho a la remuneración de ese día.

Asimismo, La Ley de Trabajo y Trabajadores de Derecho (1969) en el artículo 94 indica que los empleadores o sus agentes, o cualquier persona que tenga autoridad sobre los trabajadores, deberá reforzar el control para evitar la entrada de cualquier sustancia prohibida legalmente a los lugares de trabajo, y cualquier persona que se encuentre en posesión de dicha sustancia o que ha consumido, éste, Además de las sanciones legales, sea susceptible de sanciones disuasorias administrativas.

En tal sentido los investigadores consideran que los beneficios sociales

de Arabia Saudita también garantizan conocimientos de derechos y las obligaciones contempladas por parte del patrono o empleado guiado por el conjunto de normas, debidamente aprobado por el Ministerio de Trabajo.

2.1.1.2. CARACTERISTICAS

En las características de los beneficios sociales los mismos se encuentra estipulado en la Ley de Trabajo y Trabajadores de Derecho (1969), se estipula en el artículo 116 que los salarios del trabajador y cualquier cantidad que le corresponde deben ser pagados en la moneda oficial del país. Los salarios deben ser pagados en horas de trabajo y en el lugar de trabajo de acuerdo con las siguientes disposiciones:

a) Los salarios de los trabajadores calificados diaria se pagarán al menos una vez a la semana.

b) Los salarios de los obreros, mensual nominal se pagarán una vez al mes.

Igualmente, si el trabajo es realizado por pieza y necesita un período superior a dos semanas un proporcional pago al trabajo realizado por el trabajador debe hacerse con él cada semana, y el saldo total de su salario se pagará dentro de la semana inmediatamente después de la entrega de la obra. En casos distintos de los mencionados anteriormente, los salarios serán pagados a los obreros al menos una vez a la semana.

En cuanto, el empresario que emplee a trabajadores de cincuenta o más deben establecer para sus trabajadores un plan de ahorro y este debe que ser aprobado por el Ministerio de Trabajo, de acuerdo a lo enmarcado en el artículo 137 a condición de que la participación del trabajador en dicho plan será voluntaria. Éste comunicará a ellos a su costa con instalaciones adecuadas de descanso y de recreo, de acuerdo con las especificaciones que se determinen por el Ministro de Trabajo.

De igual manera, si se emplea a quinientos o más trabajadores, el Ministro de Trabajo, después de tomar en cuenta la naturaleza y las condiciones de las áreas de trabajo y el número de los trabajadores en el mismo, podrá decidir que el empleador deberá llevar a cabo a su costa la totalidad o parte de la siguiente:

Proporcionar tiendas para la venta de alimentos, ropa y otras materias primas necesarias a precios moderados en áreas de trabajo donde estas tiendas no están normalmente disponibles así como parques y campos deportivos, anexo al lugar de trabajo, así como las bibliotecas culturales para los trabajadores. También, el hacer la disposición médica necesaria para la adecuada protección de la salud de los trabajadores y para el tratamiento integral de sus dependientes legales teniendo debidamente en cuenta las disposiciones de la Ley del Seguro Social.

En cuanto la educación de los hijos de trabajador el empleador debe proporcionar las escuelas, si no hay escuelas adecuadas están disponibles

en la zona, y proporcionar las mezquitas en el lugar de trabajo y establecer programas de lucha contra el analfabetismo entre los trabajadores. Asimismo, el preparar normas agradables al Ministerio de Trabajo para el nombramiento y promoción de los trabajadores y para los subsidios y prestaciones que reciben.

En referencia, en el artículo 142 de la referida Ley de Trabajo y Trabajadores de Derecho (1969) en el cual reza que cada patrono deberá proveer medios de transporte para llevar a sus trabajadores de sus lugares de residencia o de un punto dado de la asamblea a los lugares de trabajo y regresar a diario, si los lugares de trabajo se alcanzan por medios ordinarios, regulares de transporte.

Con respecto a los obreros que realizan trabajos en lugares muy alejados de las zonas habitadas, la cual se determinará mediante decisión del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, y especialmente aquellos que trabajan en minas, canteras y centros de exploración de petróleo, extracción o explotación, la el empleador estará obligado a:

a. Proporcionar a los trabajadores con viviendas adecuadas, por lo que algunos de estos barrios se asignarán para los trabajadores casados. .Las Condiciones y especificaciones para estos barrios de vivienda, así como las tasas con cargo a los trabajadores para el uso de ellos, serán determinados por una decisión del Ministro.

b. Proporcionar a sus trabajadores con tres comidas al día en los lugares

que se establecerá al efecto y que debe estar limpio y que cumplan los requisitos sanitarios. Los tipos y cantidades de alimentos en cada comida, y el costo que se pagan al obrero para cada comida será determinada por una decisión del Ministro. Cuando la totalidad o algunas de las comidas se sirven en el interior de la mina, la comida se sirve a los obreros higiénicamente envueltos o colocados en recipientes bien tapados. Estas comidas no podrán ser sustituidas por cualquier dotación económica.

c. Proporcionar a sus trabajadores con los servicios médicos, sociales y culturales que se determinarán mediante decisión ministerial.

d. Con respecto a los obreros que realizan trabajos en las áreas de exploración y viven en campamentos, el patrono deberá proveer también a sus trabajadores, gratuitamente y de forma gratuita, con campos adecuados para la vida, y deberá proporcionarles agua potable y tres comidas al día en lugares de reunión sanitaria condiciones que establecerá para el propósito. Los tipos y cantidades de alimentos en cada comida serán determinados por una decisión del Ministro, y estas comidas no podrán ser sustituidos por cualquier dotación económica.

e. En los casos médicos especiales y por recomendación de un médico, el obrero puede solicitar alimentos especiales que se adapte a su situación particular. Si dicha solicitud no puede ser cumplida, puede exigir una compensación financiera en lugar de la comida.

Del mismo modo se conoció que todo patrono que emplea cincuenta o

más obreras proporcionará un lugar adecuado confiado a una enfermera capacitada para cuidar a los niños de las obreras que son menores de seis años de edad. Por otra parte, un trabajador no podrá ser empleado por más de ocho horas reales de trabajo en un solo día, o cuarenta y ocho horas por semana, en todos los meses del año, con la excepción del mes de Ramadán cuando las horas reales de trabajo no excederá de seis horas un día o treinta y seis horas por semana, excluyendo los intervalos reservados para la oración, el descanso y las comidas.

Tal como lo señala en el artículo 147 expresando que el número de horas de trabajo diarias se puede reducir para ciertas categorías de trabajadores o en ciertas industrias u operaciones de naturaleza peligrosa o dañina. Las categorías de obreros, las industrias y las operaciones a que se refiere el presente artículo serán determinadas por la decisión del Ministro de Trabajo.

De igual manera, se establece en la Ley de Trabajo y Trabajadores de Derecho (1969) establecido en el artículo 148, que las horas de trabajo se programarán, que ningún obrero debe trabajar más de cinco horas consecutivas sin un intervalo de descanso, la oración y las comidas no podrán ser inferiores a la mitad de una hora cada vez, o una hora y media durante las horas de trabajo totales, y que el obrero no debe permanecer en el lugar de trabajo de más de once horas en un día cualquiera. En el caso de las fábricas donde el trabajo se realiza en turnos sucesivos de día y de

noche, el Ministro de Trabajo, regulará la forma de concesión de intervalos de tiempo obreros para el descanso, la oración y las comidas.

En cuanto a los días de descanso, el artículo 149 de la Ley mencionada señala que el viernes, es un día fiesta oficial, será un día de descanso con goce de sueldo completo. El empleador puede, sin embargo, con la aprobación de la Oficina de Trabajo proceder a sustituir este día para algunos de sus trabajadores por cualquier otro día de la semana, siempre que el número de días de trabajo por semana no excederá de seis años, y que los trabajadores deberán en todos los casos estar habilitados para llevar a cabo sus deberes religiosos.

En referencia al artículo 155 de la mencionada ley esta señala que cada trabajador tendrá derecho a días libres con sueldo completo en las fiestas designadas por la decisión de ser emitida por el Ministro de Trabajo, siempre que esas vacaciones no deberán exceder de diez días al año. Expresando que el obrero tendrá derecho a un permiso de tres días para la celebración del matrimonio y un permiso de un día con sueldo completo en cada uno de los dos casos siguientes:

- a. En el caso de que un niño nace con él.
- b. En el caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador o de cualquiera de sus ascendientes o descendientes.

2.1.1.3. EXCEPCIONES

Con carácter excepcional, la disposición de la presente Ley no se aplicará a Trabajadores en empresas familiares tal como lo reseña el artículo 3 de la Ley de Trabajo y Trabajadores de Derecho (1969) que incluyen sólo los miembros de la familia del empleador, las personas que trabajan en los pastos o la agricultura, con la excepción de las personas que trabajan en establecimientos agrícolas que procesan sus propios productos. Así como las personas que se dedican de forma permanente en la operación o reparación de equipos mecánicos necesarios para la agricultura y los empleados domésticos y personas consideradas como tales.

De igual manera, en Arabia Saudita de acuerdo con la Ley de Trabajo y Trabajadores de Derecho (1969) No se requerirá al empleador a cumplir con las disposiciones de los artículos 147, 148 y 149 de esta Ley, en los siguientes casos como lo señala en el artículo 150.

De balance anual, la preparación del balance de situación, cierre la liquidación de cuentas, la preparación para las ventas a precios reducidos y la preparación para la temporada festiva, siempre que el número de días durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo en exceso del período diario de trabajo prescrito no podrá exceder de treinta días en un año. Igualmente, cuando el trabajo está destinado a evitar un accidente peligroso, o para preparar los daños resultantes, de tal accidente, para evitar la pérdida segura de materiales perecederos.

Cuando el trabajo está diseñado para hacer frente a la presión de trabajo inusual. En los dos últimos casos, se hará un informe a la Oficina de Trabajo apropiada dentro de 24 horas, declarando la emergencia y el tiempo necesario para la finalización de la obra, y se obtendrá una confirmación por escrito de la Oficina de la aprobación. En cuanto a las vacaciones, temporadas festivas y otras ocasiones, y las operaciones de temporada como puede ser determinado por decisión del Ministro de Trabajo. En todos los casos anteriores, el número de horas de trabajo reales no excederá de diez horas al día.

En tal sentido, el obrero que ha completado un año en el servicio del empleador tendrá derecho a unas vacaciones anuales de quince días con salario completo por pagar por adelantado. Se aumentará Estas vacaciones de 21 días cuando el trabajador completa diez años continuos en el servicio del empleador. El obrero podrá, con el consentimiento de los empleados, aplazar sus vacaciones anuales o un número de días de la misma al siguiente año siguiente. El obrero no puede renunciar a sus vacaciones anuales. Es por ello que, el empleador tendrá derecho a elegir las fechas de dichas vacaciones de acuerdo a los requisitos de trabajo, o la concesión de las vacaciones en forma rotativa para garantizar el buen desarrollo de su negocio.

Ahora bien, si el trabajador abandona el trabajo, tendrá derecho a recibir el pago de los días de vacaciones no utilizados debido en relación con el período para el que no ha tomado sus vacaciones. Tendrá derecho al pago

de vacaciones por fracciones de año, en proporción a la parte del año que ha pasado en el trabajo así lo señala en el artículo 154 de la Ley de Trabajo y Trabajadores de Derecho (1969).

Igualmente, adolescentes, jóvenes y las mujeres no pueden ser empleados en operaciones peligrosas o industrias nocivas, como la maquinaria de accionamiento eléctrico, minas, canteras y similares. Se consideran perjudiciales para la salud, o son propensos a exponer a las mujeres, jóvenes y adolescentes a riesgos dados su empleo en tales ocupaciones u operaciones prohibidas o restringidas por especial condiciones, en ningún caso pueden los hombres y mujeres mezclarse en el lugar de trabajo o en las instalaciones de accesorios u otros accesorios a los mismos.

Tal como lo señala los artículo 160, 161 y 162 de la mencionada ley Adolescentes, jóvenes y mujeres no pueden trabajar durante la noche que cubre un intervalo de al menos once horas entre la puesta y la salida del sol, excepto en los casos que determine la decisión del Ministro de Trabajo en relación con las ocupaciones no industriales y, en casos de fuerza mayor. Al igual los jóvenes y adolescentes no pueden ser empleados por un período superior a seis horas al día, y las excepciones previstas en los artículos 150 y 152 de esta Ley no serán aplicables a los mismos.

En referencia a lo descrito los investigadores consideran que las excepciones referidas en la Ley de Trabajo y Trabajadores de Derecho (1969) actúa de forma similar a un parlamento, y en él se discuten nuevas

leyes y decisiones políticas vinculadas, asimismo, vivienda, seguro de salud, energía, servicios de saneamiento, seguro de desempleo, fondo de pensiones, leche, carne y otros beneficios.

2.1.1.4. CONVENIOS INTERNACIONALES OIT

En relación a los convenios internacionales por la OIT, se encuentran los siguientes:

- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm.1) Arabia Saudita 15.06.1978 52 ratificaciones Adoptado en la 1.^a reunión de la CIT Fecha de entrada en vigor: 13.06.1921

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente:

(a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

(b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

(c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los

ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;

(d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

2. Las prescripciones relativas al transporte por mar y por vía de agua interior serán fijadas por una conferencia especial sobre el trabajo en el mar y en vías de agua interiores.

3. La autoridad competente determinará en cada país la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

Seguidamente se consideran empresas industriales, todas aquellas las cuales principalmente se encuentren determinadas por dicha ley y que se encargara de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la misma, en compañía de la autoridad competente.

Artículo 2

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus

dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

(a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;

(b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;

(c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

Con lo antes expuesto, siendo las empresas públicas o privadas se establece una serie de excepciones las cuales determinan la duración del trabajo del personal la misma estipula que no se podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, llevando a cabo el desarrollo de excepciones dispuestas para los mismos.

Artículo 3

El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

En otras palabras, la empresa deberá optar por medidas que favorezcan de algún modo, la colaboración y cooperación de los trabajadores en su jornada laboral que se encuentren dentro de los parámetros que sobrepasen en caso de accidente o grave peligro de accidente para así evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

Artículo 15

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Es decir, las ratificaciones formales del presente Convenio para su registro serán comunicadas a la autoridad, en dicho caso al Director

General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 16

1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en aquellas de sus colonias o posesiones o en aquellos de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos, a reserva de:

(a) que las condiciones locales imposibiliten la aplicación de las disposiciones del Convenio;

(b) que puedan introducirse en el Convenio las modificaciones necesarias para su adaptación a las condiciones locales.

2. Cada Miembro deberá notificar a la Oficina Internacional del Trabajo su decisión en lo que concierne a cada una de sus colonias o posesiones o a cada uno de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos.

Seguidamente todos los miembros de la organización internacional del trabajo que ratifique el presente convenio deberán estar obligado a aplicarlo en aquellas de sus colonias o posesiones o en aquellos de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos.

- Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm.14)
Arabia Saudita 15.06.1978 Adoptado en la 3.^a reunión de la CIT Fecha de entrada en vigor: 19.06.192

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas

industriales:

(a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

(b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

(c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, depósitos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telefónicas o telegráficas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;

(d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

2. La enumeración que precede se hace a reserva de las excepciones especiales de orden nacional prevista en el Convenio de Wáshington, por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, en la medida en que dichas

excepciones sean aplicables al presente Convenio.

3. Además de la enumeración precedente, si se considera necesario, cada Miembro podrá determinar la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

Para empezar, se consideran empresas industriales todas aquellas las cuales principalmente se encuentren determinadas por dicha ley y que se encargara de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la misma, en compañía de la autoridad competente y de dichas excepciones especiales de orden nacional previstas en el convenio de Wáshington en las medidas de la enumeración precedente.

Artículo 2

1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todo el personal de cada empresa.

3. El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

Del mismo modo, para el personal empleado en cualquier empresa industrial bien sea pública o privada se encuentran una serie de excepciones para el disfrute de un descanso que este comprendido en

veinticuatro horas consecutivas para dicho trabajador.

Artículo 3

Cada Miembro podrá exceptuar de la aplicación de las disposiciones del artículo 2 a las personas empleadas en empresas industriales en las que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia.

Por esta razón, la aplicación de las disposiciones del artículo 2 se podrá exceptuar únicamente a los miembros de una misma familia empleados en empresas industriales por cada miembro.

Artículo 4

1.Cada Miembro podrá autorizar excepciones totales o parciales (incluso suspensiones y disminuciones de descanso) a las disposiciones del artículo 2, teniendo en cuenta especialmente cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y humanitario y previa consulta a las asociaciones calificadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas asociaciones existan.

2.Dicha consulta no será necesaria en el caso de excepciones que hubieren sido ya concedidas por la legislación vigente.

En otras palabras y atendiendo estas consideraciones deberán estar claramente identificadas por la legislación vigente, y cada miembro deberá optar por medidas que favorezcan de algún modo, la colaboración y cooperación de los trabajadores en su jornada laboral que se encuentren, teniendo en cuenta las consideraciones de orden humanitario y económico

de cada empleador o trabajador.

Artículo 6

1. Cada Miembro preparará una lista de las excepciones concedidas en virtud de los artículos 3 y 4 del presente Convenio, y la comunicará a la Oficina Internacional del Trabajo, y en lo sucesivo comunicará, cada dos años, todas las modificaciones que hubiere introducido en dicha lista.

2. La Oficina Internacional del Trabajo presentará un informe sobre esta materia a la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Por esta razón en efecto, todo miembro que pertenezca a dicho convenio deberá velar y preparar una serie de excepciones expresas en los artículos 3 y 4, la cual debe comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo por el cumplimiento del mismo y se realizara una lista de modificaciones cada 2 años y se presentara un informe sobre la misma.

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) Arabia Saudita 15.06.1978 Adoptado en la 30.^a reunión de la CIT Fecha de entrada en vigor: 7.04.1950 128 ratificaciones

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.

Sobre la base, el sistema de inspección del trabajo se deberá mantener en los establecimientos industriales para todos los miembros de la

Organización Internacional del Trabajo presentes en dicho convenio.

Artículo 2

1. El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

2. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas mineras y de transporte, o a partes de dichas empresas.

Es decir, el sistema de inspección se encargará de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la ley, asegurando, resguardando y dando protección a los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

Artículo 3

1. El sistema de inspección estará encargado de:

(a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

(b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los

trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

(c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

Según lo establecido en el artículo anterior, El sistema de inspección se encargara de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la ley, asegurando, resguardando y dando protección a los trabajadores.

Artículo 4

1. Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central.

2. En el caso de un Estado federal, el término autoridad central podrá significar una autoridad federal o una autoridad central de una entidad confederada.

Con lo antes expuesto, siendo cumplidas y estando en regla todas las disposiciones necesarias, la inspección estará bajo vigilancia de una autoridad central o de una autoridad federal dependiendo de cuál sea

ubicación.

Artículo 5

La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

(a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;

(b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

De acuerdo con lo anterior, La autoridad competente deberá optar por medidas que favorezcan de algún modo, la colaboración y cooperación de los diferentes entes y funcionarios que se encuentren dentro de la inspección.

**- Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) Arabia Saudita 15.06.1978 Adoptado en la 31.ª reunión de la CIT
Fecha de entrada en vigor: 27.02.1951 65 ratificaciones**

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término noche significa un período de once horas consecutivas, por lo menos, que contendrá un intervalo, fijado por la autoridad competente, de por lo menos siete horas consecutivas, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana; la autoridad competente podrá prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, pero

consultará a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las 11 de la noche.

En relación con el artículo anterior, el término noche será comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana, pudiendo la autoridad competente prescribir intervalos diferentes de acuerdo a voluntad de las partes.

Artículo 3

Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

Acto seguido ninguna mujer independientemente de la edad que tenga podrá laborar en un horario nocturno, solo en el caso que sean miembros de una misma familia.

Artículo 4

El artículo 3 no se aplicará:

(a) en caso de fuerza mayor, cuando en una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever que no tenga carácter periódico;

(b) en caso de que el trabajo se relacione con materias primas o con materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente, cuando ello sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida inevitable.

Continuando con el artículo anterior solo existirán excepciones cuando se

presenten razones de fuerza mayor o de caso fortuito, en el cual sea necesaria la presencia de trabajadoras del sexo femenino en el horario nocturno.

Artículo 5

1. La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres podrá suspenderse por una decisión del gobierno, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

2. El gobierno interesado deberá comunicar esta suspensión al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en su memoria anual sobre la aplicación del Convenio.

En ese sentido se necesitara la autorización correspondiente del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para suspender la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres.

Artículo 6

En las empresas industriales que estén sujetas a la influencia de las estaciones, y en todos los casos en que así lo exijan circunstancias excepcionales, la duración del período nocturno podrá reducirse a diez horas durante sesenta días al año.

De igual manera en este caso, solo se permitirá la reducción de diez horas nocturnas de trabajo, por un periodo de sesentas días al año.

- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Arabia Saudita 8.10.2001 Adoptado en la 87.^a reunión de la CIT Fecha de

entrada en vigor: 19.11.2000 113 ratificaciones

Artículo 1

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. En torno a esto todo miembro que ratifique dicho convenio deberá de forma eficaz negar, repudiar, las peores formas de trabajo infantil con urgencia.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término «niño» designa a toda persona menor de 18 años. Si bien es cierto la palabra niño, comprende al individuo que tiene poco años de vida y, se encuentra en el periodo de la niñez.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión «las peores formas de trabajo infantil» abarca:

a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;

b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;

c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de

estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y

d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Partiendo de los supuestos anteriores las peores formas de trabajo infantil, son todas aquellas que perjudiquen en todo en parte la dignidad, el honor, la moral, y todo aquello que resulte mental, física, social y/o moralmente peligroso o perjudicial, que interfiera con su escolarización y en su niñez.

Artículo 4

1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo.

3. Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este

artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Atendiendo a estas consideraciones deberán estar claramente identificadas por la legislación nacional o por la autoridad competente, Cuáles serán las peores formas de trabajo infantil.

Artículo 7

1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.

2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:

- a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
- b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
- c) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
- d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
- e) tener en cuenta la situación particular de las niñas.

3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

En efecto todo miembro que pertenezca a dicho convenio deberá velar, por el cumplimiento del mismo, Con esa finalidad proporcionara la protección adecuada, brindando un mejor bienestar a todos aquellos niños que se encuentren bajo las peores formas de trabajo infantil.

2.1.3. CONTRATO INTERNACIONAL EN MATERIA DE RELACION LABORAL

De acuerdo con, La Organización Internacional del Trabajo conocida por sus siglas O.I.T. (2011) expresa que tiene como Objetivo Principalísimo fomentar la Justicia Social y los Derechos Humanos y laborales internacionalmente reconocidos. La Organización Internacional del Trabajo tiene como principal Herramienta formular normas internacionales del trabajo que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, con las cuales intenta regular e imponer condiciones dignas acordes al ser humano en cuanto a su derecho al trabajo y derecho de trabajo

En ese sentido destacan el trabajo seguro (safework) y decente, los convenios son de obligatorio cumplimiento ya que mediante el mecanismo de aprobación por parte de los estados signatarios a través del procedimiento para aprobación de sus respectivas leyes internas, hacen de

los convenios de la OIT normas nacionales de obligatorio cumplimiento siendo en consecuencia vinculantes, esto sucede a través de la ratificación de dichos convenios por su respectivo poder legislativo, las recomendaciones de la OIT no son vinculantes pero tienen la misión de servir de referencia y de asesoría para mejorar la situación de los trabajadores en cada país del mundo entero.

Es importante destacar aquí que dichos instrumentos léase los convenios y recomendaciones buscan la implementación de condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales, tales como: Libertad Sindical, Derecho de Sindicación, Derecho de Negociación Colectiva, Abolición del Trabajo Forzoso, Igualdad de Oportunidades y de trato.

De igual forma, las llamadas actividades de cooperación técnica de la OIT tienen entre sus principales funciones promover los objetivos fijados en las normas internacionales del trabajo, mejorar las condiciones de vida y de trabajo, en un ambiente productivo que promueva el pleno empleo.

La OIT presta asistencia técnica en:

1. Formación y rehabilitación internacional.
2. Política de Empleo.
3. Administración del Trabajo.
4. Legislación del Trabajo y relaciones laborales.
5. Condiciones de Trabajo.
6. Desarrollo Gerencial.
7. Cooperativas.

8. Seguro Social.

9. Estadísticas laborales y seguridad y salud en el trabajo.

En fin la organización internacional del trabajo se funda en el principio inscrito en su constitución, que se resumen en que “la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”. Las normas internacionales del trabajo se adoptan en el seno de la conferencia internacional del trabajo, el cual es uno de los tres órganos con los que cuenta la OIT para realizar su labor principal, razón por la cual se puede decir sin temor a equivocarse que éste órgano cumple entre otras una clara función legislativa, en la que están representados todos los estados miembros de la OIT.

Ahora bien el producto de la función de éste órgano son las normas internacionales del trabajo que al momento de ser aprobadas por la conferencia internacional del trabajo necesitan todavía un paso más para consolidarse como normas obligatorias para el respectivo país en el cuál se pretenda su aplicación y es que se debe solicitar su aprobación y ratificación en la legislatura interna de cada país.

Será en ese momento en que la norma internacional del trabajo será aplicable en el país respectivo que mediante el procedimiento up supra señalado ratifique el convenio internacional, en la República Bolivariana de Venezuela los tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos y este sin lugar a dudas lo es, tienen aplicación preferente, inclusive frente a la constitución nacional sí llega a haber una contradicción

en torno al tema de derechos fundamentales, por eso se les cataloga como normas supraconstitucionales por mandato expreso de la constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.

En torno a su aplicación, es decir, el de las normas internacionales del trabajo la organización internacional del trabajo cuenta con un sistema de control que ha sido catalogado como el más avanzado de los dispositivos de éste tipo, el cual consiste en que expertos independientes evalúen el cumplimiento o no de las normas internacionales del trabajo con el levantamiento de un informe dirigido a la OIT para su procesamiento, el cual podrá dictar su “conformidad o no conformidad”.

Ahora bien, la OIT (2011) señala que la no conformidad podrá generar la intervención de la comisión tripartita, para intentar resolver la violación grave a las normas internacionales del trabajo, debemos decir también que dada la importancia del movimiento sindical, como garante de las condiciones mínimas de la situación laboral de los trabajadores, existe un procedimiento especial para procesar quejas por violación de libertad sindical.

Es de vital importancia someter al análisis del tema aquí desarrollado al imperio del artículo 19 numeral 6,7 y 8 de la constitución de la OIT donde se desprende la obligación de los estados miembros de acatar y de respetar la normativa de la OIT y así también los efectos de los convenios y recomendaciones sobre disposiciones que establezcan disposiciones más favorables.

En referencia a lo descrito los investigadores consideran que la mejor calificación que se le puede dar a la conferencia internacional del trabajo es la de órgano deliberante de la organización internacional del trabajo (OIT), que tiene como misión principal, mediante el acuerdo y el consenso de los estados miembros de la organización, producir los instrumentos jurídicos a través de los cuales se intenta abordar el problema de las condiciones de trabajo que entrañen: “injusticia, miseria y privaciones” pues la OIT es un órgano especializado de la organización de las naciones unidas que procura fomentar la justicia social, los derechos Humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

2.1.3.1. CONTRATO INTERNACIONAL EN VENEZUELA

El contrato de trabajo es el nexo legal entre empleador y el trabajador, su existencia es obligatoria para darle formalidad, cuerpo y forma a la relación de trabajo, destacándose dentro del mismo todas las responsabilidades que contraen cada una de las partes, y obliga de igual manera a cumplir con las obligaciones y responsabilidades contraídas.

Tal como lo estipula el artículo 55 de la LOTTT (2012) que el contrato de trabajo es aquel mediante el cual se establecen las condiciones por la que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y

esta Ley. Evidenciándose que el patrono es quien contrata los servicios del trabajador y que dicho trabajo debe ser remunerado, bajo los parámetros enmarcados por la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, estableciendo los elementos que se configuran para que se pueda estar en presencia de una relación de tipo laboral.

El artículo 56, de la referida LOTTT (2012) expone que cuando se establece las obligaciones de las partes el contrato de trabajo obligara a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él deriven según la ley, las convenciones colectivas, las costumbres, el uso local, la equidad y el trabajo como hecho social.

De igual manera, en el artículo 58 de la ley referida se indica que, las formas del contrato de trabajo se hará perfectamente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse en forma oral, cuando esté aprobada la relación de trabajo y no exista contrato escrito, se presume cierta, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador o trabajadora sobre su contenido.

En referencia a lo mencionado Alfonso (2006, p. 69) señala que el contrato de trabajo no solo depende de la remuneración si no que entran en juego otros elementos como la salud y el cuidado de la vida del ser humano, ajustado el concepto a tales consideraciones, define el contrato de trabajo como se menciona a continuación, en su acepción más sencilla:

Es aquel mediante el cual el trabajador se obliga a permanecer personalmente a disposición de un patrono o empleador con el fin de prestarle sus servicios manuales o no manuales, en condiciones que le aseguren el bienestar, la salud y la vida en el trabajo, a cambio de una remuneración o salario.

Partiendo de los supuestos anteriores, el contrato es celebrado entre el trabajador y empleador por tiempo determinado o indeterminado, bajo subordinación y dependencia, con una jornada completa, por todas estas definiciones, el contrato de trabajo está estrechamente vinculado a la relación jurídica laboral, cabe destacar que no existía en ese entonces una relación de trabajo formal y establece sino había de por medio un contrato de trabajo que validara la relación entre el patrono y el trabajador en la legislación venezolana.

En tal sentido, se consideran que la actual legislación laboral ampara a los trabajadores que mantienen una relación laboral sin contrato de trabajo y les brinda la misma cantidad de beneficios que un trabajador que goce de la estabilidad de un contrato de trabajo, es decir, que para que la relación de trabajo se perfeccione, no es necesario el contrato escrito. La definición de Alfonso (2006) refleja una visión mucho más amplia, humanizando el objeto del contrato de trabajo, el cual no solo deriva en beneficios remunerativos, sino también en beneficios de desarrollo y crecimiento personal.

2.1.3.2. DERECHO APLICABLE A LOS CONTRATOS

La determinación de la ley aplicable a los contratos internacionales es un tema clásico en el Derecho Internacional Privado. No obstante, este no tiene aún respuestas definitivas, puesto que en el Derecho contemporáneo existen diversas formas de solucionar dicha cuestión, ya sea por medio de las reglas de conflicto internas, convencionales o comunitarias, o bien mediante normas uniformes contenidas en tratados, o en recopilaciones de principios, usos y prácticas, entre otros

Según Maekelt, Villarroel, Resende y otros, (2005) para deducir el carácter internacional de un contrato con la presencia de un elemento extranjero en la relación contractual ha servido de presunción a favor de la calificación del contrato como internacional, pero ello no implica una caracterización definitiva.

Hoy día, la opinión mayoritaria considera que no es suficiente que uno de los elementos del contrato escape de la soberanía de un Estado para deducir que el contrato tiene carácter internacional. Es preciso, como lo señala la doctrina española, corroborar la relevancia jurídica del elemento extranjero y verificar si la finalidad social de los hechos reclama o no una reglamentación internacionalizada.

Ahora bien, con respecto a la determinación de la ley aplicable en los contratos internacionales, la doctrina toma en cuenta dos sistemas para regular dichos contratos la *Lex Loci Celebrationis*, que significa la ley del lugar de celebración, en este sentido los que apoyan este sistema señalan

que cuando el contrato nace, ocurre en un lugar y momento determinado, sin tomar en cuenta la voluntad de las partes, solamente se aplicara la ley del lugar donde tuvo origen el contrato, donde nació desde el punto de vista del derecho.

El otro sistema, es la Lex Loci Executionis, que significa la ley del lugar donde se cumple o se ejecuta una obligación, los que apoyan este sistema señalan que el lugar de nacimiento del contrato puede ser circunstancial, por cuanto las partes establecieron o señalaron dentro de la ley que ha de regular en una eventual controversia o conflicto entre las partes, señalaron un punto geográfico para su celebración, no obstante puede darse el caso que el contrato no tenga aplicación el ordenamiento jurídico del sitio escogido por las partes, en consecuencia se tomara en cuenta el lugar donde se está materializando los efectos del contrato, donde se ejecuta.

En el año 1956, el legislador Venezolano aplico este último sistema el de la Lex Loci Executionis cuando estableció en el artículo 116 del Código de Comercio publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Venezuela Nro. 475, de fecha 21 de diciembre de 1955, siendo reformado el 09 de noviembre de 2001, lo siguiente: "Todo contrato celebrado en país extranjero o celebrado en el exterior, pero que ha de ejecutarse en territorio venezolano, se somete a la Ley Venezolana, salvo que las partes hubiesen elegido otra cosa"

La norma ut-supra, señala que si se celebra un contrato en un país extranjero pero que deba ejecutarse en el territorio venezolano, se someterá

a la ley venezolana siempre y cuando las partes no hayan elegido otro derecho, la norma en comento contiene o consagra el principio de la autonomía de la voluntad, la cual ha de prevalecer en principio, actualmente esta norma se encuentra derogada por el artículo 29 de la Ley de Derecho Internacional Privado en la cual nos señala, que las obligaciones convencionales se rigen por el Derecho indicado por las partes. Mientras que en el artículo 30 de la Ley de Derecho Internacional Privado establece, que a falta de indicación válida, las obligaciones convencionales se rigen por el Derecho con el cual se encuentran más directamente vinculadas ya que se refiere a la solución subsidiaria respecto de las obligaciones convencionales.

Y para finalizar con este punto en particular, merece la pena, hacer alusión a los Principios Generales para los Contratos Mercantiles Internacionales elaborados por el Instituto Internacional para la Unificación del Derecho Privado (UNIDROIT), en el cual expresa Olga Dos Santos (2000:75), en su Texto Contratos:

‘En referencia a ello, las Internacionales en el Ordenamiento Jurídico Venezolano que;...no fue adoptado ningún criterio particular, limitándose los comentarios explicativos de dichos principios a señalar que “... el concepto contratos internacionales debe entenderse en la forma más amplia posible, a fin de excluir solamente aquellos contratos carentes de elementos internacionales, es decir, cuando todos sus elementos de importancia (Relevant Elements) se encuentran conectados con un único Estado’.

En tal sentido, los investigadores consideran que el Principio de la Autonomía de la Voluntad, para elegir libremente la ley aplicable a los contratos internacionales está presente en las legislaciones internas, siendo acogido por el derecho convencional, no obstante, dicha elección no es válida cuando la misma infringe las leyes imperativas del foro o atenta contra el orden público establecido en las instituciones del Estado.

Sin embargo, no todas las legislaciones aceptan la posibilidad de prorrogar la competencia del foro en los mencionados contratos, y cuando se encuentra contemplada, el ordenamiento jurídico la restringen a efecto de que no opere en beneficio de una sola de las partes. Estas restricciones se pueden observar cuando se presentan casos como la inversión extranjera directa, transferencia de tecnología entre otros.

2.1.3.3. LEY DEL FORO

El acuerdo sobre la jurisdicción directa es lo que comúnmente se llama cláusula de elección de foro, en el ámbito internacional se conocen como cláusulas de elección de foro internacional, a través de ellas las partes o los particulares indican en forma expresa la jurisdicción directa de uno o varios tribunales, tan es así, que en este punto en particular señala Eugenio Hernández Bretón (2004), en su Colección de Cuadernos Problemas Contemporáneos del Derecho Procesal Civil Internacional Venezolano cuando indica que los efectos de una cláusula de elección de foro deben ser

apreciados y determinados desde el punto de vista de cada una de las partes.

De esta forma, deben ser consideradas las posiciones procesales de las partes y las relaciones procesales preexistentes entre ellas. Dada la relatividad de los efectos de una cláusula de elección de foro, no debe sorprender que una misma cláusula tenga diversos efectos para las partes. En consecuencia, una cláusula de elección de foro puede tener para una de las partes sólo efectos positivos, o tener solamente efectos negativos. Puede suceder, sin embargo, que ambos efectos se presenten en forma acumulativa, o que, sencillamente, no estén presentes tales efectos.

Con respecto a lo anterior, la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia sostiene que una cláusula convencional de derogación de la jurisdicción venezolana, a favor de los Tribunales Extranjeros en virtud que debía hacerse en forma expresa e independiente, ya que para llegar a esa conclusión el Magistrado ponente se basó en el artículo 26 de la actual constitución, en el sentido que la derogación de la jurisdicción venezolana mediante contratos de adhesión lesiona el derecho constitucional como es el de acceso a la justicia, concordado con el artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado, el cual refiere a la inderogabilidad convencional de la jurisdicción.

En este orden de ideas, los investigadores consideran que la jurisdicción cuando le corresponde a los Tribunales Venezolanos no puede ser derogada convencionalmente a favor de los Tribunales Extranjeros, en los

casos donde los asuntos se refieran a controversias relativas a derechos reales sobre bienes inmuebles situados en el territorio del país, o que de alguna manera afecten el orden público venezolano.

2.1.3.4. CONVENIOS

En el Derecho Internacional Privado el principio de la autonomía de la voluntad, permite a las partes escoger el derecho que desean aplicar a sus relaciones jurídicas contractuales, en otras palabras de escoger la *lexcontractus*, que viene a ser referencia a la autonomía de la voluntad de las partes.

Según Eugenio Hernández Bretón (2007, p. 45), en su Colección de Cuadernos, referente a los Problemas Contemporáneos del Derecho Procesal Civil Internacional Venezolano, expresa que la admisión de la autonomía de las partes como criterio atributivo de jurisdicción significa el reconocimiento por el legislador de que, para ciertos supuestos de hecho jurídicamente internacionalizados, las partes pueden, por medio de un contrato, regular directamente, ellas mismas, la cuestión de la jurisdicción directa.

Precisamente esto sugiere que al ejercer esta facultad, las partes no desplazan al legislador. Las partes determinan la jurisdicción directa bajo las condiciones y dentro de los límites del derecho que resulte aplicable a tal facultad. Ellas actúan *secundum legem*. Ellas no actúan contra ni *praeter legem*.

Por otra parte, la determinación de la jurisdicción directa se realiza por acuerdo de voluntades entre las partes. De esta forma constituye un contrato y por cuanto tiene efectos procesales, se trata de un contrato con efectos procesales. En Venezuela, el contenido del artículo 1.159 del Código Civil Vigente, indica que los contratos tienen fuerza de ley entre las partes. No pueden revocarse sino por mutuo consentimiento o por las causas autorizadas por la Ley, de modo que se fundamentó a la autonomía de las partes en la autonomía de la voluntad.

Tan es así, que la doctrina subjetivista sobre la naturaleza del principio de la autonomía de las partes, destaca el presupuesto desarrollado por la doctrina de Kahn al señalar que la voluntad constituye una ley por sí misma, lo cual conlleva a concluir que la doctrina subjetivista no crea una diferencia entre el fundamento o base en que se estableció la voluntad de las partes con respecto a la autonomía de la voluntad, por ello, la elección del derecho aplicable fue el giro de la libertad contractual en el Derecho Interno al Derecho Internacional Privado.

Los investigadores consideran que a pesar de ello, surge otra doctrina opuesta a la subjetivista la cual es la objetivista cuyo fin es darle primacía a la ley sobre la voluntad de las partes, las partes se limitan a localizar el contrato y el Juez deduce la ley a aplicar, el principio de la autonomía de la voluntad no se encuentra catalogado como un factor de conexión sino más bien constituye una relación general de la conexión, así como el lugar de ejecución y el lugar de celebración del contrato.

2.1.3.5. CONTRATO INTERNACIONAL EN ARABIA SAUDITA

El trabajo es un derecho del nacional de Arabia, y no podrá ser ejercida por otra, salvo previo cumplimiento de las condiciones previstas en el presente en su legislación laboral donde trabajadores sauditas son iguales en su derecho a trabajar en todas las áreas del Reino sin discriminación.

Sin embargo, en el artículo 49 de la Ley de trabajo y Trabajadores de derecho (1969) señala que no hay extranjeros serán traídos al país para trabajar, ni pueden que les permitirá trabajar con las empresas y los establecimientos privados, excepto después de la aprobación del Ministro de Trabajo y después de obtener un permiso de trabajo de acuerdo con los formularios, procedimientos y reglas que prescriba por el Ministro de Trabajo. Dicha autorización no se concederá, salvo previo cumplimiento de las siguientes condiciones:

a) Que el trabajador deberá haber entrado en el país de manera legal y se han cumplido las condiciones establecidas en el Reglamento de la Residencia.

b) Que él poseerá las competencias profesionales y las calificaciones educativas de los cuales el país está en necesidad, siempre que los ciudadanos que poseen tales calificaciones son inexistentes o insuficientes en número.

c) El hecho de que se esté bajo contrato con y garantizada por un empleador de Arabia, o un empleador no Arabia autorizado bajo el

Reglamento para la Inversión de Capital Extranjero, o será miembro de una profesión liberal, garantizado por el nacional de Arabia, o bajo contrato con y garantizado por una empresa concesionaria

En tal sentido, los investigadores consideran que el término "trabajo" como se usa en el presente artículo se entenderá cualquier trabajo industrial, comercial, agrícola, financiera u otra, y cualquier servicio, incluyendo el servicio doméstico. De igual manera, la relación laboral no les brinda la misma cantidad de beneficios que un trabajador nato de Arabia estableciéndolo en el contrato de trabajo por escrito.

2.1.3.6. DERECHO APLICABLE A LOS CONTRATOS

En cuanto al derecho aplicable a los contratos en Arabia Saudita, el contrato de trabajo es celebrado entre un empleador y un trabajador en el que este último se compromete a trabajar bajo la dirección o control del empleador por un período determinado o indeterminado en la consideración de salario, o para el desempeño de un puesto de trabajo determinado, y que contiene las condiciones de empleo acordadas.

En este orden de ideas, el empleador ni puede ser obligado volver a emplear a un trabajador bajo libertad condicional por un periodo superior a tres meses, así lo señala el artículo 71 de la Ley de trabajo y trabajadores de derecho estipulando que para los trabajadores empleados en un tarifa mensual o superior a un mes. El contrato específicamente y por escrito disponer que el obrero se encuentra bajo libertad condicional, y el período

deberá estar claramente definido, de lo contrario el trabajador se considerará como empleado regular.

Maekelt, Villarroel, Resende y otros, (2005) consideran que un contrato de trabajo celebrado por un período determinado se dará por terminado al expirar su mandato. Si ambas partes siguen para hacer cumplir el contrato a partir de entonces. Se considerará renovado por un período indeterminado.

Asimismo, la ley estudiada expresa en el artículo 76 que si un contrato de trabajo se concluye por cualquier persona que actúe en nombre o por cuenta del empleador original, tanto el empleador y esa persona serán solidariamente responsables del cumplimiento de la obligación establecida en virtud del presente artículo.

Asimismo, en referencia la ley aplicable a los contratos internacionales se debe tomar en cuenta el lugar de celebración cuando nace el contrato, asimismo el contrato de trabajo debe ser por escrito, redactado en árabe y en dos ejemplares, uno para ser retenida por cada uno de los dos partidos. Sin embargo, a pesar de que no está escrito, tal como lo señala en el artículo 77 de la mencionada ley de Trabajo y Trabajadores de derecho (1969) un contrato se considerará inexistente.

Por lo que el trabajador solo puede por todos los medios de prueba establecer sus derechos, y cualquiera de las partes podrá, en cualquier momento pedir una solicitud para que se establezca el contrato por escrito. En cuanto a los trabajadores empleados por el Estado o por organizaciones generales, la decisión de nombramiento o una orden emitida por la autoridad correspondiente reemplazar el contrato.

Los investigadores consideran que al igual que en Venezuela los contratos internacionales deben regirse con las condiciones, normas y plazos que determine el Ministro de Trabajo, ya que impone el conocimiento de una serie de principios o factores relacionados con los distintos aspectos que, en un caso concreto, siempre están presentes y reclaman una regulación, como son la formación del Contrato, el contenido del mismo y sus efectos.

2.1.3.7. LEY DEL FORO

Este principio, es considerado por una corriente, la herramienta errónea para reconocer los contratos Internacionales, ya que los acuerdos firmados fuera del país no son reconocidos. Arabia Saudí no ha firmado la Convención de Viena sobre contratos internacionales. La ley de contratos de Arabia Saudí se basa principalmente en las prescripciones e indicaciones de la ley islámica, la Sharia. Incluso cuando el contrato correspondiente incluye la elección de una disposición legal extranjera, y propone la jurisdicción de un fuero extranjero, las cortes saudíes tienden a aplicar la ley saudí.

De acuerdo con el portal del Grupo Santander (12/07/14) Los ciudadanos extranjeros no pueden esperar un juicio imparcial del sistema judicial del país. Existe un grado considerable de corrupción en el país, donde las empresas extranjeras informan de que a menudo han de sobornar a intermediarios y a oficiales del gobierno para asegurar sus acuerdos

empresariales.

La principal fuente de la ley es la sharia (ley musulmana) y el Corán es la constitución del país, obstante, la Ley Básica que articula los derechos y responsabilidades del gobierno fue promulgada por real decreto en 1992. Además, algunos códigos seculares se han introducido; Los conflictos comerciales se solucionan mediante comités especiales. Arabia Saudí no ha aceptado la jurisdicción obligatoria de la Corte Internacional de Justicia.

En tal sentido, los investigadores consideran que Arabia Saudita aprovecha esta oportunidad para reafirmar su determinación de continuar desplegando esfuerzos en aras de la protección de los derechos humanos, y su voluntad de trabajar de forma seria para reforzar dichos derechos en los planos nacional e internacional, así como para participar de forma activa y constructiva en las tareas del Consejo de Derechos Humanos.

2.1.3.8. CONVENIOS

Las leyes de la Arabia Saudita protegen los derechos de los trabajadores tanto si son nacionales como si son residentes, en Arabia Saudita no existen trabajadores migrantes, ya que todos los trabajadores extranjeros presentes en la Arabia Saudita han llegado al país en virtud de contratos en los que se fija claramente su duración y retornan a sus países de origen cuando dichos contratos expiran.

Es de señalar que la expresión "garante" es una expresión errónea y que no está en vigor en las leyes de la Arabia Saudita, y que la expresión

utilizada es la de "empleador", El Código del Trabajo y los reglamentos y decisiones dictados en virtud del mismo incluyen una exposición detallada de todos los derechos y obligaciones del trabajador y del empleador. Se está realizando una revisión continua de estos textos según las nuevas realidades que se dan en el mercado de trabajo y de forma que se garanticen los derechos y las obligaciones de ambas partes.

En referencia a lo mencionado los investigadores consideran que los convenios se fundamentan en la voluntad de las partes, tomando en consideración que no es un factor de conexión sino que más bien constituye una relación general.

3. SISTEMA DE CATEGORÍA

3.1. DEFINICIÓN NOMINAL

Relaciones de trabajo internacional entre Venezuela y Arabia Saudita

3.2. DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Las relaciones de trabajo internacional entre Venezuela y Arabia Saudita son conexiones jurídicas, por ende, regladas, de derecho y así pues al tiempo de repartir poderes y obligaciones entre las partes o los sujetos de ellas, limitan la actuación de cada una y moderan su poder lo que resulta, por lo demás, el único modo de hacer coincidir, convivir o conciliar intereses distintos y todos ellos legítimos. Villasmil (2006, p. 11).

3.3. DEFINICIÓN OPERACIONAL

Operacionalmente las relaciones de trabajo internacional entre Venezuela y Arabia Saudita abordan los tipos de beneficios sociales, sus características, excepciones y convenios internacionales OIT, determinando así el papel que cada uno corresponde ejecutar, con el fin de garantizar los principios y beneficios que se devienen del trabajo.

Cuadro 1
Operacionalización de la categoría

| Objetivo General: Analizar las relaciones de trabajo internacional entre Venezuela y Arabia Saudita | | | |
|--|--|---|---|
| Objetivos Específicos | Categoría | Sub-Categoría | Unidad de Análisis |
| Analizar los beneficios sociales en la relación laboral Venezolana. | Relaciones de trabajo internacional entre Venezuela y Arabia Saudita | Beneficios sociales en la relación laboral de Venezuela. | - Tipos de beneficios sociales - Características - Excepciones - Convenios internacionales OIT |
| Analizar los beneficios otorgados al trabajador en la relación laboral de Arabia Saudita. | | Beneficios sociales en la relación laboral de Arabia Saudita. | - Tipos de beneficios sociales - Características - Excepciones - Convenios internacionales OIT |
| Analizar el contrato internacional en materia de relación laboral entre Venezuela y Arabia Saudita. | | Contrato internacional en materia de relación laboral | - Contrato internacional OIT - Derecho aplicable a los contratos - Ley del foro - Convenios |

Fuentes: Arévalo, Bencomo, Bencomo, González (2015)