

CONCLUSIONES

En líneas generales posterior al análisis de cada una de las unidades de análisis, sub categorías y categorías correspondientes a la presente investigación se señalan las evidencias orientadas a concluir los objetivos planteados. Por ende, se indica así mismo las respectivas conclusiones;

-En concordancia con las pertinencias de la investigación se ha abordado el primer objetivo del estudio Analizar los beneficios sociales en la relación laboral Venezolana, concluyendo que los beneficios sociales en la relación laboral venezolana no son cumplidos a cabalidad, solo se cancelan las vacaciones, utilidades, salario mínimo, y jornada laboral semanal correspondiente, por otra parte, no se otorgan beneficios de becas estudiantiles, subsidios económicas o ayudas para viviendas aunado a la falta del cumplimiento de los gastos médicos, cancelación de medicinas y promoción académica por parte de las empresas.

-Ahora bien, en referencia al segundo objetivo específico Analizar los beneficios otorgados al trabajador en la relación laboral de Arabia Saudita, se hace referencia a las evidencias anteriores que arrojan como resultado que los turnos de trabajo y horas de descanso se respetan siempre y cuando se supervise que los turnos queden cubiertos por el trabajador que corresponda en su defecto se cumplen las pautas de esta ley, en referencia a la venta de alimentos y ropa así como materia prima cerca del lugar de

trabajo a pesar de que se encuentre en una zona rural. Por otra parte no se cumple en su totalidad las excepciones debido a que no se respetan los treinta días anuales que estipula la ley bien sea por causa de accidentes o peligros y aumento de producción.

-Se observa en referencia al tercer objetivo específico Analizar el contrato internacional en materia de relación laboral entre Venezuela y Arabia Saudita, que se respetan las condiciones seguras dentro de las instalaciones laborales así como las inspecciones técnicas en Arabia Saudita, por otra parte, en Venezuela ni siquiera se entregan a todos los trabajadores los implementos de seguridad aunado a que no se cumplen con los parámetros de seguridad en las instalaciones, de igual manera se evidencio que en los derechos aplicables se toma en cuenta el lugar donde se ejecuta la actividad más que el lugar de celebración del contrato siempre y cuando las partes estén en autonomía de voluntad.

Así mismo, es importante destacar que no se cumplen en su totalidad las discusiones del foro en los tribunales venezolanos los investigadores observaron que existen controversias relativas reales.

Finalmente se da respuesta al objetivo general Analizar las relaciones de trabajo internacional entre Venezuela y Arabia Saudita, en referencia a las implicaciones anteriores en Arabia Saudita a pesar de que tengan una cultura excesivamente de adicción al trabajo se respetan los parámetros que estipulan las leyes y convenios, por otra parte, en Venezuela existen

infinidad de leyes que no son cumplidas a cabalidad por los patrones por que la cultura tanto del empresario venezolano como de los dirigentes gobernantes es distinta y dentro de ella no se establecen ni se hacen cumplir a cabalidad los derechos de los trabajadores del país.

Por lo tanto, existe sin embargo, una relación entre Venezuela y Arabia Saudita ya que en síntesis es cierto que se cumplen los parámetros de los contratos internacionales tanto las celebraciones de los contratos como su orden de aplicación y ejecución, no obstante se manifiesta que existen controversias y divagancias en la aplicación del foro en territorio venezolanos.

Entendiendo entonces que debe hacerse énfasis en analizar las circunstancias bajo las cuales no se cumplen las discusiones de foros en los tribunales venezolanos, bajo estas perspectivas se debe analizar si se respetan las celebraciones de contratos laborales así como su lugar de ejecución y existe un punto de legalidad entre las partes involucradas de autonomía de la voluntad por que los tribunales venezolanos no entran en concordancia con los contratos internacionales en este aspecto.

RECOMENDACIONES

Las relaciones de trabajo internacional entre Venezuela y Arabia Saudita son conexiones jurídicas de derecho con el fin de crear obligaciones y poderes entre las partes, limitando el desarrollo de las actuaciones con el fin de moderar y hacer cumplir los derechos de los trabajadores.

-En virtud de ello, se debe conciliar en todos los aspectos en las relaciones laborales internacionales, considerando que las conexiones jurídicas entre países son determinadas por una serie de poderes y obligaciones que van en pro del beneficio de los trabajadores, llegando a una serie de acuerdos que enfatizan el cumplimiento justo de los derechos de los empleados sin afectar el funcionamiento justo empresarial.

-En su defecto los investigadores recomiendan analizar detenidamente las relaciones internacionales buscando una salida viable a la problemática actual puesto que en Arabia se cumple casi en su totalidad salvo en algunos aspectos las leyes, convenios OIT y contratos, por su parte en Venezuela no se cumplen varios de los aspectos de lo mencionado por ambigüedades legales o una ausencia de la aplicación del gobierno lo que trae como consecuencia el descontento y abandono del trabajador.

-Se indica así mismo las características de las leyes Venezolanas en referencia a la proporción de viviendas adecuadas, aunado a la obligación de los patronos con sus trabajadores con respecto a las tres comidas al día en los lugares de trabajo en la jornada laboral correspondiente. Partiendo de

esta información los investigadores recomiendan que el gobierno venezolano desarrolle un organismo distinto a la inspección del trabajo estructurado y aprobado, que tenga como objetivo principal supervisar a las empresas tanto públicas como privadas en el cumplimiento de esta ley.

-Bajo este orden de ideas se recomienda que las empresas creen un analicen una forma eficaz de minimizar costos y aumentar la producción utilizando al máximo el personal existente que de cómo resultado un aumento en la rentabilidad que permita a las empresas costear los beneficios que por ley le corresponden a los trabajadores venezolanos, en primera instancia por qué es lo que ordena la ley orgánica del trabajo y la constitución de la república bolivariana de Venezuela y en segundo lugar por que un trabajador contento es un trabajador eficaz y productivo.

-Por otra parte, los investigadores recomiendan desarrollar un subsidio o creación de un fondo monetario empresarial que este destinado a la construcción o mejora de viviendas, en pro de proporcionar viviendas dignas a los trabajadores y garantizar su seguridad e integridad física

-En referencia a los treinta días anuales que estipula la ley de arabia saudita los investigadores recomiendan que las empresas sauditas desarrollen un cronograma de actividades más eficiente no solo en referencia a cubrir con más personal los cargos para que se cumplan las bases legales si no como también para evitar accidentes laborales por causa del acceso de días laborales y horas laborables de un trabajador, esta recomendación se puede llevar a cabo por medio de un equipo de

supervisores Sauditos que estudien los cargos y recluten personal capacitado con el fin de garantizar la estabilidad física y disminuir el cansancio en pro de mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

-En referencia al 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”.

Con base a la información expresada los investigadores orientan las recomendaciones en referencia a la premisa del aumento de accidentes, en consecuencia es obligatorio que tanto a nivel internacional como nacional se respeten las inspecciones técnicas bajo los convenios OIT y ley orgánica del trabajo, puesto que de ello depende la seguridad de los trabajadores, para ello los investigadores recomiendan la comisión y organismos mencionado anteriormente autónomo de la inspección de trabajo en la que se deleguen este y otras ambigüedades de las leyes o su incumplimiento, esta recomendación se puede manejar a través de una comisión que estudie detenidamente las premisas de accidentes capacitando al personal en sistemas de emergencia y medidas a tomar en caso de accidentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CONVENIOS

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 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 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 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 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 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

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

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

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

CONTRATOS

Contrato Internacional en Venezuela

Contrato Internacional en Arabia Saudita

LEYES

Ley de Foro

Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° Extraordinaria 6.076, Mayo, 07, 2.012

Asamblea Nacional Constituyente (1999) **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Caracas. Gaceta oficial Extraordinaria N° 5.453 de la República Bolivariana de Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) decreto N° 8.938 con fecha del 30 de abril de 2012. Caracas, Venezuela.

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)

Congreso de la República de Venezuela. **Código Civil**. Copia de la Gaceta Oficial N° 2.990. Extraordinario del 26 de Julio de 1982. Venezuela.

Congreso de la República de Venezuela. **Código de Procedimiento Civil**. Caracas, Venezuela. 1987.

Congreso de la República de Venezuela. **Ley de Derecho Internacional Privado** Caracas, Venezuela. 1998. Congreso de la República de Venezuela. Ley Aprobatoria de la Convención Internacional sobre Normas Generales de Derecho Internacional Privado. Caracas, Venezuela. 1985.

Convención Sobre **Derecho Internacional Privado**. La Habana. República de Cuba. 1928.

Convención Interamericana sobre **Derecho Aplicable a los Contratos Internacionales (CIDACI)** publicada en la Gaceta Oficial Nro. 4.974, de fecha 22 de Septiembre de 1995, de la Organización de los Estados Americanos, ratificada por Venezuela en el año 1995, y el 01 de Junio de 1998.

Convención de Roma sobre la **Ley Aplicable a las Obligaciones Contractuales**, hecha en Roma el 19 de Junio de 1980.

LIBROS

Ander Egg, Ezequiel (2004). **Métodos y Técnicas de Investigación Social II**. La ciencia: Su Método y la Expresión del Conocimiento Científico. México. Editorial Lumen. 2004. p. 223.

AnderEgg, Ezequiel (2006). **Métodos y Técnicas de Investigación Social III**. Métodos y Técnicas de investigación. Editorial Lumen. México.

Balestrini Mirian (2006) **Como se elabora el proyecto de investigación. Consultores Asociados**. Caracas.

Hernández Sampiere Roberto (1991). **Metodología de la Investigación**. Mc Graw Hill. México.

La Cerda Hugo (1991). **Los elementos de la Investigación**. Editorial El

Búho. Bogotá. Colombia.

Méndez, Carlos (2001). **Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación.** Tercera edición. Mc Graw Hill. Colombia

Sabino, Carlos (2007). **El Proceso de Investigación.** Editorial Panapo. Caracas.

Tamayo y Tamayo, Mario (2001). **El Proceso de Investigación Científica.** Editorial.

Alfonso (2006) **Contratos Internacionales** en el Ordenamiento Jurídico Venezolano.

Calderon, A (06/07/14) **Beneficios laborales en Venezuela HOY.** Blog dedicado a informar sobre beneficios laborales en Venezuela.

Domiz (2009) **Manual de Derecho Internacional Privado.** Tercera Edición.

Grupo Santader (12/07/14) **Los Tratados Internacionales como Fuente del Derecho Internacional.**

Maekelt T, Villarroel, I Resende, C (2005) **Ley de Derecho Internacional Privado Comentada. Tomo II.** Venezuela. Editado por el

Departamento de Publicaciones de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela.

Villasmil, J (2006) **Derecho Internacional Privado en América Latina. Parte General. Volumen I.** Buenos Aires, Ediciones Depalma

TESIS DE GRADO

Araque (2013) **“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.

Carrasquero, (2008) **“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 Beloso Chacín, Facultad de Ciencias jurídicas y Políticas, Escuela de Derecho.

Carruci Montero, Finol y Graterol (2013) **“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 Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela de Derecho.

Chirino (2009) **“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.

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 Belloso Chacín, Decanato de Investigación y Postgrado, Maestría en Derecho del Trabajo.

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 Belloso Chacín, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela de Derecho.



UNIVERSIDAD
Privada
DR. RAFAEL BELLOSO CHACÍN

ANEXOS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

El Comité Académico certifica que revisó el instrumento de validación diseñado por los integrantes del equipo signado con el **ExpedienteNo.S-28.02.15:** donde el título del tema de estudio:_____

fue:

Aprobado

Observaciones

Dra. Irama García
C.I.Nº. V- 05.163.638

Dra. Elsa Rincón
C.I.Nº. V- 4.172.877

Dra. Lisbeth Fuenmayor
C.I.Nº. V-09.764.995

M.Sc. Gustavo Ardin
C.I.Nº. V-7.769.919

M.sc. José Luis González
C.I.Nº. V-7.604.766

Dra. Nereyda Rada
C.I.Nº. V-2.874.996

M.Sc. Andrés Sarcos
C.I.Nº. V-4.996.398

Dra. Rosalinda Briceño
C.I.Nº. V- 6.833.438

Cuadro de construcción y validación de la guía de observación documental dirigida a Objetivo General análisis de las relaciones de trabajo internacional entre Venezuela y Arabia Saudita

Objetivo General: Analizar las relaciones de trabajo internacional entre Venezuela y Arabia Saudita																					
Objetivos Específicos	Categoría	Sub-Categoría	Unidad de Análisis	Ítems	CRITERIOS DE VALIDACION																
					OE		C		SUB.C		UA		Redacción								
					P	NP	P	NP	P	NP	PNP	A	I								
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	1. ¿Por qué es relevante el estudio de los diferentes tipos de beneficios sociales que se le otorgan a los trabajadores?																	
			Características	2. ¿Cómo se pueden determinar las características sobre la cancelación de bonos en una jornada laboral?																	
			Excepciones	3. ¿Por qué es necesario establecer excepciones en los trabajadores que reciben ayuda fuera del salario?																	
			Convenios internacionales	4. ¿Por qué es importante conocer los convenios suscritos entre Venezuela y otros países en materia del salario?																	
			OIT	5. ¿Qué importancia tiene la OIT con respecto a los parámetros de la terminación en la relación laboral del trabajo?																	

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

P: Pertinente. **NP:** No pertinente. **A:** Adecuado. **I:** Inadecuado

Objetivo General: Analizar las relaciones de trabajo internacional entre Venezuela y Arabia Saudita														
Objetivos Específicos	Categoría	Sub-Categoría	Unidad de Análisis	Ítems	CRITERIOS DE VALIDACION									
					OE		C		SUB.C		UA		Redacción	
					P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
Analizarlos beneficios otorgados al trabajador en la relación laboral de Arabia Saudita..	Relaciones de trabajo internacional entre Venezuela y Arabia Saudita	Beneficios sociales en la relación laboral de Arabia Saudita	Tipos de beneficios sociales	6. ¿En qué medida la ley respeta los descansos?										
			Características	7. ¿Qué importancia tiene la venta de alimentos en el área laboral?										
			Excepciones	8. ¿Cómo se respetan las condiciones de trabajo cuando un trabajador se encuentra bajo presión inusual?										
			Convenios	9. ¿Cómo se debe fijar el salario mínimo?										
			internacionales OIT	10. ¿Qué importancia tiene la OIT con respecto a los parámetros de los descansos semanales?										

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

P: Pertinente. **NP:** No pertinente. **A:** Adecuado. **I:** Inadecuado

Objetivo General: Analizar las relaciones de trabajo internacional entre Venezuela y Arabia Saudita																							
Objetivos Específicos	Categoría	Sub-Categoría	Unidad de Análisis	Ítems	CRITERIOS DE VALIDACION																		
					OE		C		SUB.C		UA		Redacción										
					P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I									
Analizar el contrato internacional en materia de relación laboral entre Venezuela y Arabia Saudita	Relaciones de trabajo internacional entre Venezuela y Arabia Saudita	Contrato internacional en materia de relación laboral Arabia Saudita.	Contrato internacional en Venezuela	11. ¿Por qué se respetan los contratos internacionales en materia laboral?																			
			Derecho aplicable a los contratos	12. ¿Cómo se cumple el derecho aplicable a los contratos de trabajos internacional?																			
			Ley del foro	13. ¿Cuando se cumplen las cláusulas del foro internacional?																			
			Convenios	14. ¿Cómo se respetan los convenios pactados entre la voluntad de las partes?																			

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

P: Pertinente. **NP:** No pertinente. **A:** Adecuado. **I:** Inadecuado