

Reseña de Legislación

La jornada de trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*

[The working day in the Labor Law, the men and women Workers]

Nayda Nava de Esteva**

Sumario: I.- Introducción. II.- Contenido. 1. Concepto de Jornada de Trabajo. 2. Clases de Jornadas. Límite Máximo. 3. Excepciones a los límites máximos legales. III. Conclusiones. IV. Referencias Bibliográficas.

I.- Introducción

La entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), introdujo aspectos novedosos y en este sentido, la presente reseña tiene por objeto realizar un breve análisis descriptivo

* Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras publicada en Gaceta Oficial N° 6076 de fecha 7 de mayo de 2012.

** Abogada. Doctora en Derecho. Magister Scientiarum en Derecho Procesal Civil. Postdoctorada en Gerencia en las Organizaciones. Juez Emérita Juzgado Superior del Trabajo del estado Zulia. Profesora de Derecho Procesal del Trabajo en la Universidad Rafael Urdaneta. E-mail: nava.nayda@gmail.com

y crítico de uno de los temas fundamentales del Derecho del Trabajo, al igual que una de las más importantes condiciones bajo las cuales se presta el servicio: la jornada de trabajo, tal como se encuentra regulada en el mencionado texto sustantivo laboral.

La jornada además de ser una de las más importantes condiciones de trabajo, también se proyecta en una serie de aspectos sociales y económicos, que abarcan desde la salud, vida familiar y cultural del trabajador, hasta la necesidad de crear y mantener fuentes de producción.

Constituyó uno de los puntos esenciales de la lucha de la clase trabajadora en los siglos XIX y XX, figurando entre las primeras reivindicaciones, siendo incluida reglamentación al respecto en el Preámbulo y en la Carta del trabajo de la Parte XIII del Tratado de Versalles, acta de nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo. En tal sentido, el Convenio N° 1 aprobado por dicho organismo el 29 de octubre de 1919, ratificado por Venezuela el 04 de enero de 1945 en Gaceta Oficial N° 118, adoptó la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

II.- Contenido

1.- Concepto de Jornada de Trabajo

El artículo 167 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras define la jornada de trabajo como “el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo”.

Con la expresión “estar a disposición”, la ley adopta el criterio nominal, como tiempo en el que el trabajador se encuentra en condiciones de cumplir tareas. Tal criterio nominal fue recogido en el Acuerdo de Londres de 1926, suscrito por los Ministros del Trabajo de Alemania, Francia, Bélgica e Italia, según el cual la jornada de trabajo se refiere no al trabajo efectivo, sino al tiempo en que el trabajador está a disposición del patrono y el cual posteriormente en el año 1930 fue adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio N° 30.

Difiere dicha norma en su redacción del artículo 189 de la ley derogada, conforme al cual se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos, considerando que el trabajador está a disposición del patrono desde el momento en que llega al lugar donde deba

efectuar su trabajo, o donde deba recibir órdenes e instrucciones respecto al trabajo que ha de efectuar, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.

Al respecto, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia ha mantenido criterio jurisprudencial, en relación a la noción de disponibilidad, considerando que la frase legal “estar a disposición del patrono”, debe interpretarse en el sentido de que el trabajador debe estar en la oficina, taller, o sitio donde normalmente cumple su jornada ordinaria de trabajo, la cual corresponde ser remunerada como jornada efectiva de trabajo. Por otra parte, debe distinguirse el estar a disposición previsto en la norma antes referido, de la disponibilidad, ubicabilidad o localizabilidad como situación fáctica, en la cual el trabajador puede disponer de su tiempo libre, aunque debe estar presto para atender eventualidades que se presenten y por las cuales puede ser llamado a prestar servicio, caso en el cual tiene derecho a reclamar el pago como hora efectiva de trabajo, inclusive como hora extraordinaria si está por encima de los límites legales o convencionalmente establecidos, previa comprobación que realmente laboró o prestó servicios.⁽¹⁾

2.- Clases de Jornadas. Límite Máximo

Se han dado numerosas razones para justificar la reducción de la jornada de trabajo. A decir de Pozzo, citado por Vázquez Vialard (1983), no solo razones de orden ético en cuanto a la humanización de las condiciones de trabajo, sino también razones de orden social, referidas a la conservación de la salud de los trabajadores y también razones económicas, que vienen dadas en obtener la mayor capacidad de producción del individuo, sin que experimente el agotamiento de prolongadas jornadas.

En efecto, todo trabajo excesivo y prolongado produce agotamiento físico y al final es menos productivo que el de aquel trabajador que goza de un reposo suficiente. La experiencia demuestra que es menor la productividad en las horas excesivas, porque ya la atención del trabajador y su energía han sido vencidas por el cansancio. Por tanto, la reducción de la jornada coadyuva a la salud física y mental del trabajador, fundamento no solo de la vida social, sino de la propia actividad económica.

¹ Sentencia N° 1233 del 12 de junio del 2007. Sala de Casación Social. Tribunal Supremo de Justicia.

Ahora bien, la reducción de la jornada no puede entenderse de manera rígida, ya que su flexibilidad debe adaptarse a las circunstancias y necesidades económicas.

Cabe agregar, que entre las razones que justifican la reducción de la jornada, está el hecho de que la vida social exige tiempo libre, el cual solo puede ofrecerlo el descanso. Rescatar al trabajador para la comunidad, integrarlo a su ambiente social, familiar, cívico, recreacional, o cultural requiere necesariamente del descanso.

En 1935 la OIT en el Convenio N° 47, estableció el principio de la semana de 40 horas alegando que muchos millones de desocupados estaban sufriendo penurias y que era deseable que se compartieran los beneficios de los rápidos progresos técnicos que caracterizan la industria moderna. No obstante, dicho Convenio hasta 2004 solo había recibido 12 ratificaciones.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, afirmó que toda persona tiene derecho no solamente al descanso, a la limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagas, sino también al “disfrute del tiempo libre” (artículo 24).

La tendencia actual se enfoca en la reducción de la duración máxima semanal de la jornada. En los países industrializados las jornadas se han reducido notablemente, llegando en algunos casos hasta la jornada de 39 a 35 horas semanales. Ejemplo de ello, es la semana laboral de 35 horas establecida en Francia en el año 2000. Bélgica en 2003 redujo la jornada semanal a 38 horas. Italia acordó en 2001 jornada de 35 horas, con subsidio a las empresas afectadas. Portugal redujo la jornada semanal de 44 a 40 horas.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece en el artículo 90, la progresiva reducción de la jornada de trabajo dentro del interés social, disponiendo lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

¹ ²Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, Sobre El Tiempo de Trabajo, publicado en Gaceta Oficial N° 41.157 del 30 de abril de 2013.

La LOTTT en el artículo 173, establece como jornada diurna la comprendida entre las 5 a.m. y las 7 p.m., nocturna la comprendida entre las 7 p.m. y las 5 a.m. y mixta la que comprende períodos diurnos y nocturnos, siempre que éstos no sean superiores a cuatro horas, caso en el cual la jornada será considerada nocturna en su totalidad.

En cumplimiento al mandato constitucional el legislador laboral, reduce la jornada de trabajo y establece en la norma citada, la duración de la jornada diaria y semanal, la cual no podrá exceder: si es diurna de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta (40) horas semanales; si es nocturna de siete (7) horas diarias ni de treinta y cinco (35) horas semanales; si es mixta de siete horas y media (7.1/2) diarias ni de treinta y siete horas y media (37.1/2) semanales. En consecuencia, la vigente ley en relación con la ley derogada (artículo 195 LOT), reduce la duración máxima semanal de las jornadas diurna, nocturna y mixta, la cual establecía la jornada diurna en 44 horas semanales; nocturna, 40 horas semanales y mixta, 42 horas semanales.

Cuando la relación de trabajo se convenga a tiempo parcial, y esto ocurre a tenor de lo dispuesto en el artículo 172 de la LOTTT y artículo 3 del Reglamento (2), cuando su duración normalmente fuere inferior a la observada por otros trabajadores de la entidad de trabajo que realicen actividades de idéntica o análoga naturaleza, el salario se considera satisfecho cuando se de cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes más favorable al trabajador o trabajadora, los cuales gozarán de los mismos derechos reconocidos a los restantes trabajadores y trabajadoras de la entidad de trabajo, salvo aquellos derechos que tengan como supuesto de procedencia la prestación del servicio a tiempo completo.

Cuando se requiera la presencia del trabajador en el sitio de trabajo para atender órdenes del patrono, o por emergencias, o porque trabaja en jornadas rotativas y en consecuencia no pueda ausentarse del lugar donde presta servicios durante las horas de descanso y alimentación, la duración del tiempo de descanso y alimentación, a tenor del artículo 169 de la LOTTT será imputado a su jornada normal como tiempo de trabajo efectivo y no podrá ser inferior a treinta minutos.

En cuanto a la duración de los reposos y comidas realizados en comedores establecidos por el patrono, no se computa como tiempo de trabajo, según el artículo 170 *eiusdem*, del mismo tenor del artículo 192 de la ley derogada, acogiendo reiterado dictamen administrativo, que ordena computar el tiempo de reposo y comida como de trabajo efectivo, cuando el trabajador no pueda ausentarse del lugar de trabajo, por requerirse su

presencia en el sitio de labor, o permanecer en él para atender órdenes del patrono o emergencias .

El tiempo de descanso y alimentación podrá fraccionarse en dos partes iguales, previo acuerdo entre trabajadores y patrono y en ningún caso podrá laborarse más de cinco (5) horas continuas. (Art. 12 RLOTTT)

Por otra parte, cuando exista obligación legal o convencional de suministrar transporte al trabajador desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente, salvo acuerdo de no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente (art. 171 LOTTT).

3.- Excepciones a los límites máximos legales

La regla general sobre la jornada máxima diaria y semanal tiene en el artículo 173 de la LOTTT varias excepciones:

- a) Labores de dirección, lo cual se explica por la vinculación estrecha de quien las cumple con el interés del empleador, además de las condiciones ventajosas que por lo general tiene el trabajador de dirección.
- b) Trabajadores o trabajadoras de inspección o vigilancia cuando su labor no requiera de un esfuerzo continuo.
- c) Los trabajadores o trabajadoras que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o que desarrollen labores discontinuas o intermitentes que implican largos períodos de inacción durante los cuales no se despliega actividad física, ni atención constante, pero deben permanecer en su puesto de trabajo para responder llamadas eventuales, como es el caso de los porteros, bomberos, guardavías, conserjes.
- d) Los horarios establecidos por convención colectiva.

En todos estos casos, los horarios podrán superar los límites establecidos para la jornada diaria y semanal, con la condición de que la jornada diaria no exceda de once (11) horas de trabajo y que el total de horas trabajadas en un período de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta (40) horas semanales y en el curso de cada período de siete (7) días, el trabajador o trabajadora deberá disfrutar de dos (2) días de descanso continuos.

Cuando se trate de trabajo continuo y se efectúe por turnos la duración de la jornada podrá exceder del límite diario y semanal, siempre que el promedio de las horas trabajadas, calculadas por un período de ocho se-

manas, no exceda en promedio el límite de cuarenta (42) horas semanales. (Art. 176 LOTTT).

Se refiere la norma a lo que se conoce como jornada flexible para aquellas empresas de funcionamiento continuo, que por razones de interés estratégico, económico o social, no pueden paralizar su actividad y requieren de trabajo bajo la modalidad de guardias, turnos o equipos que aseguren la permanente atención y el adecuado suministro del servicio,

El artículo 7 del RLOTTT señala que la jornada laboral en los trabajos continuos y por turnos no podrá exceder las 12 horas y el trabajador tendrá derecho a tiempo de descanso y alimentación, de conformidad con lo previsto en el artículo 169 de la LOTTT. En los horarios continuos, las semanas que contemplen seis días de trabajo serán 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.

Ante esta normativa, el artículo 13 del RLOTTT aclara que efectivamente el trabajador tendrá derecho a descansar dos días continuos en la semana, incluyendo el domingo, pero tratándose de trabajos continuos o por turnos, podrán fijarse días de descanso distintos al domingo, sin la obligación de que sean continuos. De manera que, en el caso de aquellas empresas con trabajos continuos y por turnos, es decir aquellas que prestan servicios las 24 horas del día, podrán fijarse días de descanso distintos al domingo, sin la obligación de que sean continuos.

III.- Conclusiones

Existe una marcada tendencia a la reducción de la jornada de trabajo fundamentada en argumentos diversos que incluyen protección a la salud del trabajador, armonizar el trabajo con la vida familiar, así como reservar un tiempo adecuado para la recreación, actividades cívicas, la cultura y el perfeccionamiento profesional del trabajador, todo lo cual influye en una mejor calidad de vida.

Por otra parte, el aumento de la población unido a los progresos en las expectativas de vida y a los avances tecnológicos, son factores que parecen requerir una redistribución del tiempo de trabajo. Este fenómeno de sobrepoblación resulta significativo en América Latina, en la que existe un exceso de oferta relativa al salario suficiente y en la que el empleo es cada vez más escaso, obligando a los excluidos del mercado laboral a convertirse en trabajadores autónomos en el sector de la economía no estructurado.

Ahora bien, como en esta materia no es posible prescindir del factor económico, debe tenerse en cuenta que las conquistas sociales deben ser apreciadas en su justa dimensión, por cuanto si con el trabajo el hombre disminuye sus necesidades y tiene la posibilidad de algún bienestar, la reducción de la jornada paradójicamente, podría convertirse en un descenso de la calidad de vida.

Se observa, que cuando las políticas de desarrollo económico no progresan al mismo ritmo que el crecimiento de la población, se suele utilizar la disminución de las horas de trabajo como instrumento de política de empleo.

Sin embargo, no siempre una disminución de la jornada, puede ser una prudente medida de política social, sino tiene estrecha relación con la situación económica del país. Algunos opinan que la reducción de las horas de trabajo, en época de recesión, tiene un impacto negativo en la tasa de desempleo, por cuanto superar situaciones de esta naturaleza, requiere más y no menos trabajo.

Por otra parte, pudiera ocurrir que la reducción de la jornada origine voluntariamente para el trabajador, el deseo de trabajar horas extraordinarias, lo que atenta contra el objetivo de proteger su salud y disminuir el desempleo.

IV.- Referencias Bibliográficas

ALFONZO-GUZMÁN, Rafael. 2008. **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. Editorial Melvin. Caracas. Venezuela.

ALONSO GARCÍA, Manuel. 1980. **Curso de Derecho del Trabajo**. Ediciones Ariel. España.

BRITO, José. 2005. **Curso Práctico de Legislación Laboral**. Editorial Centro de Contadores. Caracas. Venezuela.

CALDERA, Rafael. 1961. **Derecho del Trabajo**. Ediciones El Ateneo. Caracas. Venezuela.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. 1997. **Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5,152. 19 de junio de 1997.

CÓRDOVA, Efrén. 2008. **La Reducción del Tiempo de Trabajo frente a sus últimas fronteras**. Publicado en Revista Derecho del Trabajo. Número 5. Fundación Universitas. Consejo Académico. Barquisimeto. Estado Lara. Venezuela.

DECRETO N° 8.938 CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. 2012.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 del 7 de mayo de 2012.

DECRETO N° 44 REGLAMENTO PARCIAL DEL DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO. 2013. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 41.157 del 30 de abril de 2013.

MILLE, Gerardo. 2001. **Temas Laborales. Derecho del Trabajo en la Constitución Bolivariana y comentarios sobre legislación laboral.** Editorial Paredes. Caracas. Venezuela.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. 1995. **Derecho del Trabajo.** Editorial Tecnos. España.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2006. **Normativa Internacional del Trabajo.** Convenio 1 sobre las horas de trabajo (industria). Editorial Panapo de Venezuela C.A. Caracas. Venezuela.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social. 2007. Sentencia del 12 de junio de 2007. Caso A.J. González contra Superenvases Envalic C.A. En Jurisprudencia Ramirez y Garay T.CCXLV.

VAZQUEZ VIALARD, Antonio. 1983. **Tratado de Derecho del Trabajo.** Editorial Astrea. Buenos Aires.

VILLASMIL BRICEÑO, Fernando. 2000. **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo.** Volumen I. Ediciones Monfort. Maracaibo. Venezuela.

VILLASMIL PRIETO, Humberto. 2001. **Estudios de Derecho del Trabajo.** Ediciones Ucab. Caracas. Venezuela.