



CENTRALINFORMATIVA.COM

La promulgación de la Lottt, productividad y flexibilidad

Tiempo de trabajo, tiempo de reflexión

Iván Mirabal Rendón*

Este artículo es un análisis del nuevo tiempo de trabajo en Venezuela. Pretender un estudio completo sobre el tema dentro de esta sencilla monografía es poco viable; por lo tanto, se limita al análisis descriptivo con precisiones conceptuales

La disposición transitoria 4^a numeral 3^o de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece que mediante reforma de la Ley Orgánica del Trabajo debe crearse un nuevo régimen de prestaciones sociales, un nuevo régimen de prescripción y la propensión a la reducción de la jornada laboral. El 30/4/2012, el presidente de la República firmó la nueva *Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras* (Lottt). El 4/5/2012, la Sala Constitucional del TSJ otorgó carácter orgánico a la ley con ponencia de la magistrada Luisa E. Morales, bajo el número de expediente 2012-0471. Finalmente, el 7/5/2012, la ley se publicó en Gaceta Oficial bajo el N° 6.076.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA

La reducción de las horas de trabajo ha sido uno de los objetivos originales y fundamentales de la reglamentación del empleo. En diferentes países se han utilizado una serie de acciones e instrumentos para contribuir a poner en práctica este marco sistemático. Inicialmente con protestas, manifestaciones, paralización de actividades entre otras; así surge la historia de los *mártires de Chicago* que comienza en una convención de la Federación de Trabajadores de los EE.UU. en 1884. En esa convención se llamó a los trabajadores a luchar por la jornada laboral de ocho horas (que se venía pidiendo desde 1860), para sustituir el día laboral de 10, 12 y hasta 16 horas que prevalecía. La Federación, luego de intensas luchas y difíciles días, declaró que la jornada de ocho horas entraría en vigencia a partir del 1/5/1886. Fecha que precedía la creación de la OIT y hecho histórico que generó la conmemoración del día 1° de Mayo, como Día Internacional del Trabajador en muchos países.

Con relación a la reducción de la jornada de trabajo, en tiempos ulteriores la OIT, a través de la Comisión de Expertos, opinó que “establecer normas relativas a la duración mínima del trabajo sigue siendo una cuestión importante y pertinente” Asimismo, la Comisión sugirió que en todo nuevo instrumento se tuviesen en cuenta varios elementos, en particular: establecer la protección efectiva de los trabajadores; permitir un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida familiar; garantizar que el nuevo instrumento no tuviese como consecuencia la reducción del nivel de protección que se concede actualmente en virtud de los instrumentos existentes; establecer una ordenación del tiempo de trabajo más flexible en lo que respecta, entre otras cosas, a la promediación de la duración del trabajo sobre períodos razonables a cambio de reducir la duración media del tiempo de trabajo semanal; y asegurar la celebración de consultas entre los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones en lo que se refiere a la duración del tiempo de trabajo, y permitir también que los trabajadores individualmente puedan tener cierta posibilidad de elección respecto a sus horas de trabajo, así como proporcionar flexibilidad a los empleadores¹.

Es evidente que esta tendencia, mayoritaria en el mundo, a la disminución de la jornada de trabajo, también se ha materializado a través de

normas internacionales del trabajo y legislaciones nacionales seguidas por convenios colectivos para regular el tiempo de trabajo. Así, en Venezuela, a través de la promulgación de la nueva Lottt, se estableció *la reducción de la jornada de trabajo semanal* a cuarenta horas con dos días de descanso continuos y remunerados.

DEFINICIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

La Lottt define la jornada laboral así: “Se entiende por jornada de trabajo, 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”. Se elimina la frase estar a disposición del patrono, tampoco se precisa cuando inicia y termina la jornada laboral (artículo 167).

La jornada laboral, en términos generales, se reduce a cuarenta horas semanales y se otorga dos días de descanso continuos para mayor disfrute del trabajador con su familia (artículo 173)². Las disposiciones sobre la reducción de la jornada laboral entrarán en vigencia al año de promulgada la ley, es decir, a partir del 7/5/2013. Durante ese lapso los patronos organizarán sus horarios con participación de los trabajadores y los consignarán en las Inspectorías del Trabajo de su jurisdicción a los efectos legales correspondientes (Disposición transitoria 3ª).

La Lottt prevé que los trabajadores tendrán una hora de descanso *inter* jornal para que puedan salir de su lugar de trabajo. Sin que puedan trabajar más de cinco horas seguidas (artículo 168)³. Sin embargo, en los trabajos que sean de forma continua, el descanso no podrá ser inferior a media hora; ese tiempo será imputado como tiempo efectivo de trabajo (artículo 169). Cuando la alimentación se realice dentro de las instalaciones del patrono, por medio de comedores, dicho lapso no se computará como tiempo efectivo de trabajo (artículo 170).

La jornada ordinaria ha quedado así: la diurna es de 5 a.m. a 7 p.m. (cuarenta horas semanales con dos días de descanso). La nocturna de 7 p.m. a 5 a.m. (35 horas semanales con dos días de descanso). Si se prolonga se considerará como hora nocturna). Y la mixta no podrá exceder de siete horas y media diarias, ni de 37 horas y media semanales. Cuando tenga un período mayor de cuatro horas, la jornada se considerará nocturna (artículo 173)⁴.

Empero, toda regla general tiene excepciones. Hay cierto tipo de trabajadores que pueden laborar hasta once horas diarias, éstos son los trabajadores de dirección, inspección o vigilancia, trabajadores en jornada intermitente o largos períodos de inacción (artículo 175). Es de acotar que no se incluye a los trabajadores de confianza⁵. Por otro lado, en la norma se señala como cláusula abierta simplemente a los trabajadores que tengan convenidos horarios establecidos por convención colectiva. Todos estos horarios especiales o convenidos tienen un límite, no pueden exceder de once horas diarias y que el total de horas trabajadas en un período de ocho semanas no exceda, en promedio, de cuarenta horas semanales y el trabajador disfrute de dos días continuos de descanso remunerados cada semana.

Se regula lo referente a la jornada de transportistas (artículos 240 y 242), señalando que la jornada se establecerá por convención colectiva o por resoluciones conjuntas del Ministerio del Trabajo y Transporte Terrestre. También menciona la norma que cuando el viaje sea superior a seis horas deberá haber chofer de relevo. Mientras no se regule en forma expresa estos horarios especiales, se debe atender al criterio de la jurisprudencia que aún se mantiene vigente: once horas diarias máximas. (Ver SCS-TSJ 22-3-2006, Aeroexpresos ejecutivos 27-11-2007 caso: Transporte Dogui) y no conducir más de seis horas continuas.

HORARIO EN TRABAJOS CONTINUOS

En las empresas que laboran las 24 horas del día, los siete días de la semana, la jornada laboral será de 42 horas semanal. 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 en un período de ocho semanas no exceda, en promedio, el límite de 42 horas semanales con dos días de descanso. Si en una semana se trabaja un sexto día, deberá imputarse un día adicional al período de vacaciones de ese año con pago de salario, sin incidencia en el bono vacacional (artículo 176).

DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

El artículo 178 define la hora extra y señala que no puede excederse de dos horas diarias, diez semanales, ni cien por año. Se establece

que excepcionalmente se podrá prolongar la jornada de trabajo para trabajos preparatorios y complementarios entre otros, conforme al artículo 179, siempre y cuando se pague el tiempo prolongado como hora extra. Para laborar horas extraordinarias se requiere permiso de la Inspectoría del Trabajo. Si se laboran horas extras sin el debido permiso, éstas deberán pagarse con el doble del recargo (100%) sin perjuicio de las sanciones aplicables (artículos 182 y 525).

REGISTRO DE HORAS EXTRAS

Todo patrono debe llevar un registro de horas extras: cuántas, trabajos efectuados, identificación de trabajadores y la remuneración especial que se haya pagado (artículo 183). En caso de no llevarse esos registros se presumirá, salvo prueba en contrario, como cierto los alegatos de los trabajadores sobre la prestación de sus servicios en horas extraordinarias, así como sobre la remuneración y beneficios sociales percibidos por ello.

DE LOS DÍAS FERIADOS

Se agregaron cuatro días –en la práctica, la mayoría de las empresas ya los otorgaban– éstos son: los lunes y martes de carnaval, 24 y 31 de diciembre (artículo 184).

BONO VACACIONAL Y LAS VACACIONES

El bono vacacional aumenta a quince días de salario como base para el primer año y hasta un máximo de treinta días por año de servicio (artículo 192)⁶. Por el *principio de irretroactividad legal* de orden constitucional (artículo 24. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela)⁷ este beneficio debe ser aplicado desde el momento que se promulga la Lottt en Gaceta Oficial, es decir, a partir del 7-5-2012.

El trabajador que perciba de su empleador alimentación y vivienda tiene derecho a seguir percibiendo este beneficio cuando esté de vacaciones y, en caso que sea por comedor tendrá derecho a recibir su valor (artículo 193). La oportunidad para el pago de las vacaciones, más beneficio de alimentación y alojamiento, si los hubiere, es al inicio de ellas (artículo 194). Las vacaciones deben pagarse con el salario del momento de disfrute; si no lo hubo, con el salario

devengado a la fecha de la terminación de la relación laboral (artículo 195).

Cuando por cualquier causa la relación de trabajo termine, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen las vacaciones fraccionadas con el equivalente de los meses trabajados (artículo 196)⁸.

Al haber suspensión de las vacaciones, éstas deben ser autorizadas por la Inspectoría del Trabajo. Si el tiempo de disfrutar las vacaciones no se completa, el patrono debe conceder el disfrute con su respectiva remuneración sin que pueda alegar haberlas pagado (artículo 197). La acumulación de vacaciones solo se podrá permitir hasta dos períodos⁹. También se podrá postergar o adelantar el período de disfrute para coincidir con las vacaciones escolares (artículo 199). Las vacaciones no pueden adelantarse o posponerse más allá de tres meses, salvo período de acumulación y postergación familiar (artículo 200)¹⁰. Si el trabajador se encuentra incapacitado no se imputará ese tiempo para el disfrute de su vacación (artículo 201). Cuando el trabajador o la trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de paternidad o del descanso postnatal, según sea el caso, las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono estará obligado a concedérselas (artículo 341).

El salario base cálculo para el pago de vacaciones, en caso de salario por unidad de obra, pieza, a destajo a comisión, será el promedio del salario devengado durante los tres meses inmediatamente anteriores a la oportunidad del disfrute (artículo 121)¹¹.

A MODO DE CONCLUSIÓN

El argumento de que la disminución de la jornada de trabajo afecta la productividad no contiene alguna confrontación histórica. A principios del siglo XX se trabajaban entre 2 mil 500 y 3 mil horas anuales; a finales de ese siglo, en todos los países se trabajaba menos de 2 mil horas. Como se sabe, la productividad aumentó en ese siglo y, además, estudios realizados han demostrado que la disminución de la jornada de trabajo no afecta la productividad. Al contrario, ésta ha aumentado en todos los casos en que se ha disminuido la jornada de trabajo¹².

NOTAS

- 1 OIT (2011): *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre de 2011). Ginebra. p 17.
- 2 La ley anterior la fijaba en 44 horas semanales y otorgaba un día de descanso.
- 3 Antes, era solo media hora.
- 4 También existe expresa mención que se debe propender a la progresiva disminución de la jornada de trabajo conforme a la CRBV (artículo 174).
- 5 Por lo tanto, los trabajadores de confianza no pueden laborar más de ocho horas diarias, si así lo hiciesen serán acreedores del pago de horas extras.
- 6 A diferencia del régimen anterior que eran siete días de base más un día acumulativo por año hasta un máximo de 21 días.
- 7 CRBV. Artículo 24. Ninguna disposición legislativa tendrá efecto retroactivo...
- 8 Ahora no se sanciona al trabajador que fue despedido con justa causa dejando de pagarle las vacaciones fraccionadas.
- 9 Anteriormente se podía permitir hasta tres tiempos.
- 10 Antes era de seis meses solo para postergarlas.
- 11 Anteriormente era el año anterior.
- 12 OIT (2011): *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre de 2011), citado a su vez por RICHTER, Jacqueline en artículo publicado por la revista *SIC*. "La nueva LOTT y las tendencias actuales en el Derecho del Trabajo: ¿Un nuevo modelo de relaciones de trabajo?" Caracas 2012.

* Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Fermín Toro.
Director-editor de la revista *Derecho del Trabajo* de la Fundación Universitas.